

Committee on the Application of Standards

CAN/PV.23/Panamá-C.122

Commission de l'application des normes

11.06.25

Comisión de Aplicación de Normas

113th Session, Geneva, 2025

113^e session, Genève, 2025113.^a reunión, Ginebra, 2025

Panama (ratification: 1970)

[Convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#)[Employment Policy Convention, 1964 \(No. 122\)](#)[Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), se rige por las normas del derecho internacional en pleno cumplimiento de su Constitución Política. La República de Panamá, conforme los artículos 19, 40 y 64 de la Constitución Política reconoce la libertad que tienen los individuos de escoger libremente el ejercicio de cualquier profesión u oficio, sin ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas, por lo que, el Estado, en cumplimiento de este deber constitucional, elabora políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y garantizar a todo trabajador las condiciones necesarias para una existencia decorosa.

El MITRADEL conforme al artículo 1 del Código del Trabajo, regula las relaciones entre el capital y el trabajo con base en los principios de justicia social, asegurando una protección estatal en beneficio de los trabajadores, promoviendo el pleno empleo mediante la creación de condiciones necesarias que aseguren al trabajador una existencia decorosa y procuren al capital una compensación equitativa por su inversión.

Con ese objetivo, la República de Panamá ha puesto en marcha los siguientes programas:

El Reclutamiento Focalizado, un enfoque innovador del servicio público de empleo que prioriza una búsqueda laboral más humana, digna y eficiente para todos los panameños, mediante procesos organizados y alineados con las oportunidades reales del mercado laboral, se convocan únicamente a candidatos cuyos perfiles coincidan con las vacantes disponibles, asegurándoles una oportunidad real de acceder a un empleo digno. Durante el segundo semestre de 2024, realizamos 52 jornadas de reclutamiento focalizado a nivel nacional, ofreciendo 2 021 oportunidades de empleo. Para el primer trimestre de 2025, fueron 60 jornadas en oficinas regionales, alcanzando 4 685 vacantes ofertadas con la colaboración de más de 300 empresas del sector privado.

El programa «Mi primer empleo» (Ley N° 121 de 2019, Decreto Ejecutivo N° 27 de 2024 modificado por el Decreto Ejecutivo N° 6 de 2025), una iniciativa insignia de esta administración. Facilita la inserción de jóvenes entre 17 y 24 años de edad al mercado laboral formal, mediante un proceso transparente y ágil, gestionado a través de una plataforma digital que optimiza la intermediación laboral mediante un cruce automatizado entre las vacantes registradas por las empresas y los perfiles de los jóvenes participantes, facilitando entrevistas directas y pasantías laborales. Esta herramienta impulsa la colaboración público-privada, facilita la inserción laboral

formal con una remuneración digna y refuerza el compromiso estatal con la empleabilidad juvenil y el crecimiento económico. En su primera fase —julio-diciembre de 2024—, el programa ofreció 1 058 pasantías, logrando la inserción de 624 jóvenes al sector privado. Para el 2025, se contempla la realización de 2 780 nuevas pasantías, de las cuales, 738 ya fueron habilitadas en el primer trimestre, con la participación activa de más de 405 empresas privadas a nivel nacional. En abril de 2025, firmamos un convenio de cooperación con el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional, en apoyo al programa «Mi primer empleo». El convenio establece capacitaciones mediante la plataforma CONECTA, una herramienta innovadora, flexible y sólida que optimiza la gestión de actividades y recursos esenciales para impulsar el desarrollo profesional y fortalecer los vínculos con el mundo empresarial. Estas formaciones, alineadas con las demandas del mercado y las competencias requeridas por las empresas, incluyen evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y desempeño de los jóvenes participantes.

El Programa de Mejora a la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad (Ley N° 15 de 2016), a través del cual se han diseñado estrategias integrales para sensibilizar y apoyar al sector empresarial en la contratación de este valioso talento. En el marco de esta visión transformadora, nace el Aula Talento Sin Barreras «Anita Correa», un pilar fundamental dentro del modelo de reclutamiento inclusivo que garantiza que cada proceso de inserción laboral para personas con discapacidad se lleve a cabo de manera efectiva, digna y sostenible, promoviendo oportunidades reales de integración. Desempeñamos un rol clave al ofrecer un acompañamiento integral a las empresas, desde la orientación legal hasta el seguimiento poscontratación, asegurando el cumplimiento riguroso de la Ley N° 15 de 31 de mayo de 2016. En base a esta estrategia inclusiva y estructurada, desde julio de 2024 hasta la fecha, un total de 222 personas con discapacidad se han incorporado al mercado laboral en diversas regiones del país, de los cuales, 127 son hombres y 98 mujeres. Este avance refleja el impacto positivo de la iniciativa en la construcción de un entorno laboral más equitativo y accesible para todos. El Estado reconoce la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como un derecho fundamental que promueve la equidad y la cohesión social.

El Programa de Orientación Vocacional y Empleo (Resolución N° 341 de 24 de julio de 2015), se consolida como una herramienta estratégica para acercar a los jóvenes a la realidad del mercado laboral. Este Programa brinda asesoría sobre tendencias del empleo y oferta académica a estudiantes de bachillerato, con el objetivo de facilitar decisiones informadas y libres sobre su futuro profesional. En el año 2024, 2 210 jóvenes fueron capacitados a nivel nacional, y para el año 2025, se proyecta un alcance a 10 000 jóvenes; quienes serán atendidos por psicólogos idóneos de nuestra institución, reafirmando el compromiso del Gobierno con la formación integral y la inserción laboral de la juventud panameña.

El Gobierno se ha propuesto avanzar hacia un verdadero Gobierno electrónico, integrando la tecnología como una herramienta clave para la prestación de servicios públicos. Un avance significativo en ese sentido es la gestión del Departamento de Agencias Privadas de Colocación, regulado por el Decreto Ejecutivo N° 32 de 15 de abril de 2016, con un total de 108 agencias registradas, 81 de ellas con licencia vigente. Entre 2024 y 2025, se incorporaron 6 nuevas agencias, tanto marítimas como terrestres. Durante el 2025, se han recibido 7 solicitudes de renovación de licencia y 1 solicitud de nueva licencia. De las nuevas solicitudes recibidas, solo una fue presentada en formato físico, evidenciando la efectividad de la herramienta digital y la eficiencia administrativa para la generación de empleo.

La plataforma digital Empleos Panamá (Decreto Ejecutivo N° 3 de 22 de abril de 2024), sigue siendo un pilar clave de intermediación laboral, que facilita el enlace justo y eficiente entre empresas y buscadores de empleo, con la intermediación del MITRADEL. Esta plataforma

cuenta con 2 001 empresas y 234 167 usuarios registrados, la herramienta avanza hacia una reestructuración integral basada en inteligencia artificial, lo que permitirá modernizar el servicio y fortalecer su eficiencia, alineándose con los más altos estándares internacionales en materia de servicios públicos de empleo. El 5 de mayo de 2025 suscribimos un convenio con el Ministerio de Gobierno, para la selección de personal para las Casas de Justicia Comunitaria de Paz, a través de la Bolsa de Empleo del Ministerio. Con más de 2 100 plazas disponibles a nivel nacional, se consolida la efectividad del servicio público de empleo como herramienta clave del Gobierno para garantizar justicia accesible y fortalecer la contratación local.

El Gobierno, continúa fortaleciendo la capacitación de la fuerza laboral a través de alianzas estratégicas con instituciones educativas como el Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE). Un convenio marco de cooperación entre el MITRADEL y el ITSE, busca ampliar sus programas de formación a nivel nacional, utilizando las aulas del Instituto Panameño de Estudios Laborales en las Direcciones Regionales del MITRADEL. Esta iniciativa impulsa la implementación de microcredenciales, especialmente en el sector turismo, priorizando las regiones con alta demanda de esta mano de obra; reafirmando el compromiso del Estado con una educación técnica de calidad, inclusiva y orientada al desarrollo económico y la equidad social. El ITSE ha capacitado 328 nuevos profesionales, con una tasa de inserción laboral histórica promedio arriba del 60 por ciento.

La República de Panamá, como país con alta demanda en el sector turismo y de servicios logísticos, requiere el dominio del inglés como una competencia fundamental para fortalecer su mercado laboral y potenciar la empleabilidad. En este marco, el MITRADEL firmó un convenio con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), para el desarrollo de cursos de inglés en modalidades virtuales y presenciales, brindando a los buscadores de empleo herramientas clave como un segundo idioma. Esta alianza fortalece la formación continua y la capacitación técnica de calidad, promoviendo la inclusión, la equidad y mejores oportunidades de inserción laboral.

La gestión del INADEH, está dirigida a formar ciudadanos para el empleo. En el año 2024 atendió 181 024 participantes, donde el 35,5 por ciento son hombres y 65,5 por ciento son mujeres. Dictó 6 406 cursos y programas mediante las modalidades de formación presencial y virtual en 28 áreas formativas, dirigidas a atender diferentes sectores económicos. Actualmente, el INADEH desarrolla la fase inicial del proyecto Hotel Escuela, con el objetivo principal de dar respuesta a la problemática de los participantes, de no contar con un espacio para realizar prácticas profesionales. El proyecto enlaza la teoría con el trabajo real. Este proyecto, a un costo aproximado de 30 715 035 balboas, además de beneficiar a los participantes del área de hotelería, también beneficiará las áreas de desarrollo empresarial, gastronomía, repostería, atención al cliente, entre otras; puesto que para el funcionamiento se necesitan diversos perfiles laborales y la elaboración de un organigrama institucional.

El INADEH también proyecta la construcción de nuevos centros de capacitación en áreas comarcales, con el objetivo de acercar su oferta formativa a comunidades rurales de difícil acceso, detalladas a continuación:

- I) Construcción de nuevas instalaciones del centro de formación profesional Comarca Ngäbe Buglé: este proyecto beneficiará a 212 084 habitantes de la comarca indígena Ngäbe Buglé, donde según el censo de 2023, 109 577 son mujeres y 102 507 son hombres. Se proyecta que los beneficiarios directos por año serán aproximadamente 6 925 personas, a través de la realización de unos 277 cursos. Con una inversión de 4 312 256,16 balboas mediante transferencia del Gobierno central.

- II) Construcción de nuevas instalaciones en la comarca Guna Yala: este proyecto beneficiará a 32 016 habitantes de la comarca indígena Guna Yala, donde según el censo de 2023, 15 308 son hombres y 16 708 mujeres.

Es pertinente destacar que los días 13 y 14 de mayo de los corrientes, las Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y la República Dominicana y sus delegados técnicos permanentes, celebramos en Ciudad de Panamá, la I Reunión Ordinaria del Consejo. En este encuentro, Panamá asumió la Presidencia *pro tempore*, sucediendo a Honduras, y se adoptó el Plan de Acción del CMT-CARD 2025-2027, que aborda cuatro ejes fundamentales como la inserción laboral innovando en los servicios públicos de empleo y observatorios del mercado laboral; inspección laboral incorporando nuevas tecnologías; transición a la formalidad que incluya la presentación de un diagnóstico regional y un repositorio de buenas prácticas; el fortalecimiento de la gobernanza del Consejo y la gestión de cooperación internacional.

Asimismo, se suscribió la Declaración de Panamá, que resalta la relevancia de los Programas de Trabajo Decente, el Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) y los debates de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para el desarrollo laboral de la región. También se destacó el impacto positivo de diseñar e implementar políticas integrales para la transición a la formalidad laboral, adoptando un enfoque multisectorial y aprovechando la tecnología. La cooperación internacional y la asistencia técnica es clave para enfrentar estos desafíos con estrategias sostenibles y efectivas, garantizando mejores condiciones laborales y oportunidades para la población.

Por último, destacamos que el desempleo en Panamá no solo responde a factores estructurales del mercado laboral, sino también a recientes acontecimientos que han afectado la conservación y generación de empleos, como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los prolongados cierres de vías a nivel nacional y la realización de paros ilegales e injustificados, los cuales han impactado negativamente la actividad económica y la estabilidad laboral. Seguimos avanzando con paso firme, mediante un trabajo articulado entre el Gobierno, el sector privado y la población, para garantizar que cada panameño acceda a oportunidades reales de empleo digno, libremente elegido y sin ningún tipo de discriminación, fortaleciendo así el crecimiento económico y el desarrollo sostenible.

Discusión por la Comisión

Président – Passons maintenant à l'examen du cas individuel Panama sur l'application de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

J'ai donc l'honneur de donner à la parole à l'honorable représentante du gouvernement du Panama, Madame la Directrice de l'Emploi au ministère du Travail et du Développement de l'Emploi.

Representante gubernamental, Panamá - En nombre del Gobierno, agradezco la oportunidad de intervenir ante esta honorable Comisión, para rendir información relacionada a la aplicación del Convenio.

¿Y qué se nos ha pedido? Entre otras cosas, la Comisión de Expertos pide al Gobierno que continúe enviando información sobre la naturaleza y el impacto de las medidas adoptadas con miras a implementar una política integral destinada a promover la creación de oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido. En ese contexto, procedemos a rendir nuestro informe de la siguiente manera.

El Gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), actúa en apego estricto a las normas del derecho internacional y en pleno cumplimiento de su

Constitución Política. En particular, los artículos 40 y 64 que consagran la libertad de toda persona para escoger libremente su profesión u oficio. En cumplimiento de este mandato constitucional, el Estado panameño diseña y ejecuta políticas económicas orientadas a promover el pleno empleo, al tiempo que garantiza a cada trabajador las condiciones necesarias para una vida digna.

En este contexto, Panamá expone de forma sucinta las acciones recientes y compromisos asumidos para implementar efectivamente el Convenio. El MITRADEL, conforme al Código del Trabajo, regula las relaciones laborales entre el capital y el trabajo, promoviendo el pleno empleo y la protección de los trabajadores.

En primer lugar, quiero destacar que el Gobierno ha aprobado mediante una Resolución de Gabinete núm. 124 de 26 de diciembre de 2024, el Plan Estratégico de Gobierno para los próximos cinco años (PEG 2025-2029). Este plan es un instrumento clave en la planificación nacional, que tiene como objetivo principal la articulación coherente de todas las políticas públicas, incluyendo, por supuesto, la política de empleo, con los objetivos económicos y sociales del país. Este plan no solo es un marco de acción, sino que es el resultado de un proceso participativo e interinstitucional, lo que garantiza la alineación de los distintos niveles de Gobierno y sectores sociales. Esto, a su vez, facilita una coordinación más efectiva entre la política de empleo y las demás áreas del desarrollo nacional.

En términos de ejecución, el PEG 2025-2029 establece una programación financiera de cinco años con un plan de inversiones públicas de 30 277 000 de dólares, con impacto directo en sectores claves como agricultura, logística, finanzas, educación, salud y turismo. Esto incluye grandes obras de infraestructura que se prevén y algunas que ya están en marcha, tales como el Tren Panamá-David-Frontera, el Teleférico de San Miguelito, el cuarto Puente sobre el Canal de Panamá, la modernización del Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados, y la rehabilitación del Centro Histórico de la provincia de Colón, entre otros. En este contexto, también quiero aprovechar para expresarles que en el mes de abril registramos un aumento de casi 31 por ciento en nuevos contratos de trabajo.

A casi un año de nuestro Gobierno, hemos puesto en marcha y reforzado diversos programas, como el reclutamiento focalizado, que es un enfoque innovador del servicio público de empleo que prioriza una búsqueda laboral más humana, digna y eficiente para todos los panameños, mediante procesos organizados y alineados con las oportunidades reales del mercado laboral. Convoca únicamente a candidatos cuyos perfiles coincidan con las vacantes disponibles, asegurándoles una oportunidad real de acceder a un empleo digno. En lugar de las tradicionales ferias de empleo, que reunían a grandes multitudes pero ofrecían pocas oportunidades concretas, implementamos esta modalidad que pone en el centro a las personas y sus aspiraciones. Esta estrategia optimiza la intermediación laboral entre candidatos y vacantes reales. Al cierre del primer trimestre de 2025, se han realizado 107 reclutamientos focalizados a nivel nacional, generándose 8 401 oportunidades de empleo, en alianza con más de 300 empresas del sector privado.

El programa «Mi Primer Empleo» es una iniciativa insignia de esta Administración. Este programa facilita la inserción de jóvenes de entre 17 a 24 años al mercado laboral formal, mediante un proceso transparente y ágil, gestionado a través de una plataforma digital que optimiza la intermediación laboral mediante un cruce automatizado entre las vacantes registradas por las empresas y los perfiles de los jóvenes participantes, facilitando entrevistas directas y pasantías laborales. Esta herramienta impulsa la colaboración público-privada, facilita la inserción laboral formal con una remuneración digna y refuerza el compromiso estatal con la empleabilidad juvenil y el crecimiento económico.

En su primera fase —julio-diciembre de 2024—, el programa ofreció a nivel nacional 1 058 pasantías, logrando la inserción de 624 jóvenes al sector privado. En el ámbito de la reactivación económica y el dinamismo político territorial, el Presidente de la República José Raúl Mulino, autorizó un traslado de partida interinstitucional para reforzar la segunda fase del programa, que permitirá incorporar a 2 000 jóvenes adicionales a la segunda fase del programa, resultado del esfuerzo conjunto del Gobierno y la empresa privada para generar nuevas oportunidades laborales.

En abril de 2025, firmamos un convenio de cooperación con el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional, en apoyo al programa «Mi Primer Empleo». Este convenio establece capacitaciones mediante la plataforma CONECTA, una herramienta innovadora, flexible y sólida que optimiza la gestión de actividades y recursos esenciales para impulsar el desarrollo profesional y fortalecer los vínculos con el mundo empresarial. Estas formaciones, alineadas con las demandas del mercado y las competencias requeridas por las empresas, incluyen evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y desempeño de los jóvenes participantes.

Hemos puesto en marcha el Programa de Mejora a la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad (creado mediante la Ley núm. 15 de 2016), mediante el cual se han diseñado estrategias integrales para sensibilizar y apoyar al sector empresarial en la contratación de este valioso talento. En el marco de esta visión transformadora, se ha establecido el «Aula Talento Sin Barreras», que es un pilar fundamental dentro del modelo de reclutamiento inclusivo, que garantiza que cada proceso de inserción laboral para personas con discapacidad se lleve a cabo de manera efectiva, digna y sostenible, promoviendo oportunidades reales de integración. Desempeñamos un rol clave al ofrecer un acompañamiento integral a las empresas, desde la orientación legal hasta el seguimiento post-contratación, asegurando así el riguroso cumplimiento riguroso de esta norma.

Con base en esta estrategia inclusiva y estructurada, desde julio de 2024 hasta la fecha, un total de 222 personas con discapacidad han logrado incorporarse al mercado laboral en diversas regiones del país, de las cuales, 127 son hombres y 98 mujeres. Este avance refleja el impacto positivo de la iniciativa en la construcción de un entorno laboral más equitativo y accesible para todos.

El Programa de Orientación Vocacional y Empleo, se consolida como una herramienta estratégica para acercar a los jóvenes a la realidad del mercado laboral. Este programa brinda asesoría sobre tendencias del empleo y oferta académica a estudiantes de bachillerato, con el objetivo de facilitar decisiones informadas y libres sobre su futuro profesional. En 2024, 2 210 jóvenes fueron capacitados a nivel nacional, y para 2025, se proyecta un alcance de 10 000 jóvenes; quienes serán atendidos por psicólogos idóneos de nuestra institución, reafirmando el compromiso del Gobierno con la formación integral y la inserción laboral de la juventud panameña.

Asimismo, el Gobierno se ha propuesto avanzar hacia un verdadero Gobierno electrónico, integrando la tecnología como una herramienta clave para la prestación de servicios públicos. Uno de los avances significativos en esta transición digital es la gestión del Departamento de Agencias Privadas de Colocación, regulado por el Decreto Ejecutivo núm. 32 del 15 de abril de 2016, con un total de 108 agencias registradas, 81 de ellas con licencia vigente. Entre 2024 y 2025, se incorporaron seis nuevas agencias, tanto marítimas como terrestres. Durante 2025, se han recibido siete solicitudes de renovación de licencia y una solicitud de nueva licencia. De las nuevas solicitudes recibidas, solo una fue presentada en formato físico, evidenciando la

efectividad de la herramienta digital y la eficiencia administrativa para la generación de empleo.

La plataforma digital «Empleos Panamá» (creada mediante el Decreto Ejecutivo núm. 3 de 2024), sigue siendo un pilar clave de intermediación laboral, que facilita el enlace justo y eficiente entre empresas y buscadores de empleo, con la intermediación del MITRADEL. Esta plataforma cuenta con 2 001 empresas y 234 167 usuarios registrados. Esta herramienta avanza hacia una reestructuración integral basada en inteligencia artificial, lo que permitirá modernizar el servicio y fortalecer su eficiencia, alineándose con los más altos estándares internacionales en materia de servicios públicos de empleo.

El 5 de mayo de 2025, suscribimos un convenio con el Ministerio de Gobierno, para la selección de personal para las Casas de Justicia Comunitaria de Paz, a través de la Bolsa de Empleo del Ministerio. Con más de 2 100 plazas disponibles a nivel nacional, se consolida la efectividad del servicio público de empleo como una herramienta clave del Gobierno para garantizar justicia accesible y fortalecer la contratación local en aras de la transparencia.

El Gobierno, continúa fortaleciendo la capacitación de la fuerza laboral a través de alianzas estratégicas con instituciones educativas como el Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE). En este sentido, un convenio marco de cooperación entre el MITRADEL y el ITSE, busca ampliar sus programas de formación a nivel nacional, utilizando las aulas del Instituto Panameño de Estudios Laborales en las Direcciones Regionales del MITRADEL. Esta iniciativa impulsa la implementación de microcredenciales, especialmente en el sector turismo, priorizando las regiones con alta demanda de esta mano de obra y reafirmando el compromiso del Estado con una educación técnica de calidad, inclusiva y orientada al desarrollo económico y la equidad social. El ITSE ha capacitado 328 nuevos profesionales, con una tasa de inserción laboral histórica promedio arriba del 80 por ciento.

La República de Panamá, como país con alta demanda en el sector turismo y de servicios logísticos, requiere el dominio del idioma inglés como una competencia fundamental para fortalecer su mercado laboral y potenciar la empleabilidad. En este marco, el MITRADEL firmó un convenio con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), para el desarrollo de cursos de inglés en modalidades virtuales y presenciales, brindando a los buscadores de empleo herramientas clave como un segundo idioma. Esta alianza fortalece la formación continua y la capacitación técnica de calidad, promoviendo la inclusión, la equidad y mejores oportunidades de inserción laboral. La gestión del INADEH, está dirigida a formar ciudadanos para el empleo. En 2024 atendió a 181 024 participantes, de los cuales el 35,5 por ciento eran hombres y 65,5 por ciento eran mujeres.

Actualmente, el INADEH desarrolla la fase inicial del proyecto «Hotel Escuela», con el objetivo principal de dar respuesta a la problemática de los participantes, de no contar con un espacio para realizar prácticas profesionales. El programa enlaza la teoría con el trabajo real. Este proyecto, a un costo aproximado 30 715 035 dólares, además de beneficiar a los participantes del área de hotelería, también beneficiará las áreas de desarrollo empresarial, gastronomía, repostería, atención al cliente, entre otras; puesto que para el funcionamiento se necesitan diversos perfiles laborales y la elaboración de un organigrama institucional.

El INADEH también proyecta la construcción de nuevos centros de capacitación en áreas comarcales, con el objetivo de acercar su oferta formativa a comunidades rurales de difícil acceso, que incluyen la construcción de nuevas instalaciones del centro de formación profesional en la Comarca Ngäbe-Buglé, que beneficiará a 212 084 habitantes de la Comarca indígena Ngäbe-Buglé, y la construcción de nuevas instalaciones en la comarca Guna Yala.

El 13 y 14 de mayo de 2025, celebramos en Ciudad de Panamá, la primera Reunión ordinaria del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana. En este encuentro, Panamá asumió la Presidencia *pro tempore*, y se adoptó el Plan de Acción 2025-2027, que aborda cuatro ejes fundamentales como: la inserción laboral innovando en los servicios públicos de empleo y observatorios del mercado laboral; la inspección laboral y la incorporación de nuevas tecnologías; transición a la formalidad laboral adoptando un enfoque multisectorial aprovechando la tecnología; y la cooperación internacional y asistencia técnica, clave para enfrentar estos desafíos con estrategias sostenibles y efectivas.

Asimismo, se suscribió la Declaración de Panamá, que resalta la relevancia de los Programas de Trabajo Decente y el Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC), al cual el Gobierno panameño contribuye anualmente con un aporte significativo de 327 000,00 dólares y cuya existencia es de hace casi tres décadas. Hago énfasis en el SIALC porque es un programa noble para los países beneficiarios de América Latina y el Caribe. El Panorama Laboral producido por el SIALC, constituye una herramienta clave para gobiernos, empleadores, trabajadores y académicos interesados en un análisis sistemático de los mercados laborales de la región. Nos brinda la oportunidad de acceder a un análisis claro y actualizado de la situación del mercado laboral, permitiéndonos proyectar estrategias de acción para los siguientes años, contribuyendo al fortalecimiento de nuestras políticas y estrategias laborales, y garantizando que la información generada tenga un impacto positivo y efectivo en la toma de decisiones en el ámbito laboral.

El Panorama Laboral 2024, revela que, aunque la región ha recuperado niveles económicos previos a la pandemia, persisten desafíos significativos en el mercado laboral. Por ello, no podemos olvidar las repercusiones generadas por la pandemia, que han profundizado aún más la informalidad, el desempleo y la precariedad laboral. Es importante señalar que estos problemas no son exclusivos de Panamá, sino que se presentan a nivel global.

Quiero destacar, que el desempleo en Panamá no solo responde a factores estructurales del mercado laboral, sino también a acontecimientos que han afectado la conservación y generación de empleos, como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los prolongados cierres de vías a nivel nacional y los paros ilegales, los cuales han impactado negativamente la actividad económica y la estabilidad laboral de nuestro país.

La tasa de desempleo sigue siendo un reto y la informalidad y la precariedad laboral siguen siendo preocupantes. No podemos dejar de reconocer entonces, los esfuerzos realizados por mi país, en la implementación de reformas estructurales para mejorar la calidad del empleo y reducir la informalidad y la precariedad laboral, que permita a las personas trabajadoras acceder a empleos dignos y sostenibles.

Antes de finalizar, en nombre del Gobierno, reiteramos nuestro compromiso con la generación de empleo decente y el desarrollo productivo de nuestro país.

Miembros empleadores- Antes de comenzar, deseamos agradecer al Gobierno por la información proporcionada en relación con el cumplimiento, en la legislación y en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada quisiéramos dar contexto, para la mejor comprensión del caso.

Esta es la primera vez que la Comisión discute este caso. Panamá ratificó el Convenio en 1970 y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en seis oportunidades, específicamente en 2011, 2012, 2013, 2016, 2018 y finalmente 2024, tomando nota de las memorias del Gobierno y de los comentarios formulados por los actores sociales.

Previo al estudio de los comentarios de la Comisión de Expertos, los empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio, como uno de los convenios de gobernanza prioritarios de la OIT, que en esencia prevé que los Estados Miembros deben formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Es importante tener en cuenta que el presente caso nos convoca para discutir la implementación efectiva de medidas apropiadas que cumplan los mandatos contenidos, específicamente, en los artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Dividiré entonces mi intervención en tres secciones, analizando, de forma diferencial, los compromisos internacionales que se derivan de cada uno de estos artículos.

En primer lugar, el artículo 1 del Convenio establece como objetivo de mayor importancia una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y plenamente elegido. Sobre el particular los miembros empleadores toman nota de los esfuerzos tripartitos por suscribir el Memorando de Entendimiento para el Programa de Trabajo Decente, 2024-2027. De acuerdo con la información proporcionada, este programa fue fruto del diálogo social tripartito y constituye un avance significativo y en la dirección adecuada.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1, 2) y 3) del Convenio, el Programa de Trabajo Decente, adoptado de forma tripartita, está encaminado a que el trabajo sea productivo, a fortalecer los programas de formación para el empleo, así como establecer políticas y programas con énfasis en la población vulnerable, particularmente para los jóvenes con enfoque de género.

Los miembros empleadores quieren destacar las siguientes acciones derivadas del programa de trabajo decente. En primer lugar, la creación del Observatorio Laboral Nacional para mejorar la recopilación y análisis de datos del mercado laboral; en segundo lugar, el Plan de Promoción del Empleo Juvenil; y en tercer lugar, la mesa tripartita para hacer seguimiento al cumplimiento del mencionado programa.

En función de lo expuesto, los miembros empleadores identificamos que más allá de los cuestionamientos de la Comisión de Expertos sobre la coordinación de la política de empleo con la política económica y social del país, así como el alcance y resultados de las disposiciones emitidas, Panamá efectivamente cuenta con una política de empleo impulsada a través del tripartismo y enfocada además en la reducción del desempleo y la informalidad.

En segundo lugar, sobre el cumplimiento de los literales *a)* y *b)* del artículo 2 del Convenio, en relación con la revisión o supervisión de las medidas y el desarrollo de programas específicos, los miembros empleadores toman nota de que como producto del mencionado acuerdo tripartito denominado Programa de Trabajo Decente 2024-2027, se creó una mesa tripartita de seguimiento en la cual se ajustan las acciones del mencionado Plan de acción y se cuenta con participación activa de los interlocutores sociales más representativos.

En materia de los programas implementados, los miembros empleadores tomamos nota del desarrollo de los siguientes enfocados específicamente en mujeres y jóvenes:

- 1) Política de Igualdad de Oportunidades para Mujeres, que se estructuró en ejes fundamentales como el empoderamiento, económico, autonomía laboral, erradicación de la violencia y transformación sociocultural.
- 2) Programa «Mi Primer Empleo», dirigido a jóvenes de entre los 17 y 24 años mediante el cual se facilita la inserción al mercado laboral formal y se pretende hacer un enlace entre la oferta y la demanda del mercado laboral.

- 3) Programa de orientación vocacional y empleo, como herramienta para acercar a los jóvenes a la realidad del mercado laboral.

De acuerdo con lo anterior, los miembros empleadores reconocen los avances y los esfuerzos realizados por el Gobierno de Panamá para implementar programas y proyectos enfocados en la generación de trabajo decente.

En materia de informalidad, queremos subrayar que, de acuerdo con datos de la Contraloría General de la República de Panamá, la informalidad laboral afecta a más del 47 por ciento de la población económicamente activa del país, principalmente afecta a sectores como comercio, construcción, logística, industria, hoteles, restaurantes y otras actividades de servicio. El auge de la informalidad ha generado una competencia desleal y ha puesto en riesgo la sostenibilidad del sistema de seguridad social en Panamá; y al mismo tiempo, ha representado uno de los principales desafíos para el desarrollo económico y social del país.

En este contexto, solicitamos al Gobierno que, con la asistencia técnica de la OIT, implemente medidas que contribuyan a fomentar la transición de la informalidad a la formalidad, tanto para empresas como para trabajadores. Este acompañamiento debería incluir medidas orientadas a simplificar y desburocratizar las normas laborales y agilizar los procesos administrativos, de manera que el cumplimiento legal sea más accesible y atractivo.

Finalmente, sobre el artículo 3 del Convenio, relativo a las consultas con los interlocutores sociales más representativos, invitamos al Gobierno a continuar trabajando en las mesas tripartitas con la finalidad de que, entre todos y con las experiencias y conocimientos propios de empleadores, trabajadores y Gobierno, se continúe avanzando, tanto en materia de empleabilidad bajo el concepto de trabajo decente, como en el tránsito de la informalidad a la formalidad.

En este sentido, recomendamos al Gobierno que, con la asistencia técnica de la OIT, establezca proyectos y programas enfocados en el fortalecimiento del diálogo social tripartito que protejan la independencia, la paridad y la participación constructiva de las partes, al tiempo que se debe reforzar un entorno propicio para las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los empleadores queremos destacar que contar con entornos propicios para el desarrollo de empresas sostenibles son la base para la generación de trabajos decentes. Un entorno empresarial favorable es esencial para brindar seguridad jurídica y fomentar la inversión, la innovación y el empleo. Estos resultan ser elementos fundamentales para impulsar las políticas públicas económicas, sociales y de empleabilidad.

En ese sentido, los miembros empleadores solicitamos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para continuar implementando, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, los proyectos y programas tanto en materia de generación de empleo como en materia de tránsito de la informalidad a la formalidad, para lo cual puede solicitar la asistencia técnica de la OIT.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores intervienen en esta Comisión para abordar el caso de Panamá en relación con el Convenio. Lo hacemos con preocupación y sentido de responsabilidad, porque lo que está en juego no es solo el cumplimiento de un convenio de gobernanza, sino la credibilidad de esta organización frente a un caso grave y actual de regresión de derechos que hace imposible su aplicación real y efectiva.

Sabemos las reglas de procedimiento; las sabemos y las respetamos, pero estamos hablando de un caso de un país que va más allá del Convenio.

El informe de la Comisión de Expertos, que valoramos por su solidez y equilibrio, destaca la falta de una política nacional de empleo coherente, articulada, evaluable y vinculada a las estrategias macroeconómicas y sociales. Como señala el preámbulo del Convenio, «el empleo productivo y libremente elegido debe considerarse como un objetivo primordial de la política económica y social». Pero en Panamá ese objetivo no se está cumpliendo.

La Comisión de Expertos ha sido clara en su análisis. A pesar de los planes y anuncios presentados por el Gobierno, no hay en Panamá una política nacional de empleo integral, coherente, sostenible, ni articulada con las políticas económicas y sociales. No hay continuidad ni enfoque de largo plazo; los programas se acumulan sin una evaluación ni coordinación, con presupuestos insuficientes y sin la participación efectiva de los interlocutores sociales.

El informe constata que la informalidad supera el 56 por ciento; que el desempleo persiste especialmente entre jóvenes y mujeres; que menos del 25 por ciento de los contratos laborales registrados tienen carácter indefinido, y que, en vez de atacar las causas estructurales de la precariedad, el Gobierno adopta programas como «Aprender Haciendo» o «Capacítate para el trabajo», que se aplican de forma fragmentada y no alcanzan a modificar las condiciones reales de empleo.

Pero más allá del diseño técnico de los programas, hay un problema institucional central: la exclusión sistemática de los actores sociales. El artículo 3 del Convenio establece con claridad que los Estados deben «consultar con los representantes de empleadores y trabajadores, con miras a la adopción y aplicación de las políticas previstas». Esta consulta en Panamá no existe.

El movimiento sindical panameño ha denunciado la falta de participación en el diseño de políticas públicas de empleo, la débil institucionalidad del diálogo social y la ausencia de una estrategia estatal de largo plazo que garantice un empleo digno y con derechos. También ha alertado sobre la concentración geográfica de las oportunidades, las brechas de género persistentes y la desconexión entre la oferta educativa y la demanda productiva.

El propio Gobierno ha declarado públicamente que no mantendrá canales de diálogo con el movimiento sindical. En lugar de diálogo tripartito institucionalizado, habla de «mesas de escucha», sin poder vinculante, sin equilibrio y sin representación real. Esta negación explícita del diálogo social es una violación directa al corazón del Convenio y a los principios tripartitos que dan sentido a la OIT.

La gravedad de este escenario se acentúa al considerar que Panamá, integra la troika de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos (OEA). Esta responsabilidad regional de troika (Argentina fue presidente, Colombia preside, y viene Panamá como próximo presidente), es una obligación ética e institucional, y la necesidad, de dar el ejemplo. No se pueden liderar foros hemisféricos mientras se persigue los sindicatos en el plano nacional. Estamos convencidos que honrar los compromisos internacionales no es una opción, es un deber.

El informe de la Comisión de Expertos también señala la debilidad de los mecanismos de articulación entre políticas de empleo y estrategias educativas y productivas. Y aquí surge un punto central: en este clima de hostilidad institucional hacia los trabajadores y sus organizaciones, es absolutamente inviable llevar adelante un Programa de Trabajo Decente por País que, como bien sabemos, sólo puede construirse a partir de la participación entre gobiernos, empleadores y trabajadores; así se construye. El tripartismo no puede ser simulado. O se respeta o se vulnera, y en Panamá creemos que hoy lamentablemente se vulnera.

El ambiente social y político está convulsionado y corren peligro la seguridad, la libertad y la integridad física de las personas. Como hemos escuchado, el titular del ejecutivo ha

declarado, en medios masivos, su intención de ahogar económicamente a los sindicatos. Esa declaración, más que una opinión, es una directriz de una política que es inaceptable para los miembros trabajadores. Por eso, Señor Presidente, debemos ser claros. No puede haber empleo pleno, productivo y libremente elegido, si se persigue a quien defiende esos derechos; no puede haber políticas de empleo, sin interlocutores sociales en libertad; no puede haber desarrollo sostenible, sin justicia social, y no puede haber justicia social, sin libertad sindical.

Para el movimiento sindical mundial, y especialmente para el de las Américas, Panamá es hoy una prioridad regional. Lo es porque se vulneran derechos fundamentales: la libertad de asociación y la libertad sindical; el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el entorno de trabajo seguro y saludable.

¿Cómo puede ser que Panamá, después de ser considerada algunos años atrás el ejemplo por tener comisiones de diálogo tripartito, haya pasado a estar en la situación actual y esté en esta Comisión?

Reiteramos: Panamá es la prioridad regional definida por la Confederación Sindical de las Américas y por el movimiento sindical mundial, porque en este caso, se abre una puerta a retrocesos sindicales en la región y eso implica abrir la puerta a una regresión general de derechos.

Por eso, informamos a esta Comisión que los dirigentes sindicales de Panamá presentes en la Conferencia, con el apoyo sindical de la Confederación Sindical de las Américas, se reunieron con el director general del OIT para solicitar una intervención urgente, directa y visible. Es indispensable una misión de alto nivel que pueda constatar la gravedad de la situación en el terreno. El pueblo panameño no puede esperar. No podemos mirar para otro lado. Deben cumplirse los convenios de la OIT, el Convenio núm. 122 de gobernanza y los convenios fundamentales. Instamos a que la OIT, a través de su Director General, despliegue una intervención enérgica, directa y viable que permita contribuir a reconstruir los espacios de diálogo social y al cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo en el país. Panamá necesita dar garantías de seguridad para los dirigentes sindicales para que, en el marco del respeto a la democracia, a la paz y al Estado de derecho, se inicie un proceso de diálogo tripartito con el acompañamiento de la Oficina.

Sabemos que la asistencia técnica no va a ser periférica ni simbólica. Va a ser prioritaria, estratégica y sostenida. Lo que está en juego no es solamente el cumplimiento de un convenio. Es la posibilidad misma de que el sistema de normas de la OIT siga siendo una herramienta viva para la justicia social.

Los graves hechos de violencia que hemos descrito no son parte del pasado ni de un informe técnico; están ocurriendo ahora mismo mientras esta Comisión se encuentra reunida aquí en Ginebra. Es la realidad misma, la que conocemos a través de medios de difusión, que nos llega minuto a minuto, con la mirada esperanzadora de trabajadoras y trabajadores panameños puesta en lo que hagamos hoy aquí en esta casa.

Como sostuvo en la plenaria de esta Conferencia el secretario general de la Internacional de la Construcción y la Madera, con relación a Panamá, la OIT es la casa de la justicia y todos debemos honrarla. Estamos hablando de la imperiosa necesidad de paz social en Panamá.

Miembro empleador, Panamá - Nos convoca hoy un análisis sobre el cumplimiento del Convenio por parte de la República de Panamá, que tiene su origen en observaciones presentadas por el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO).

Es importante tener claro que no se trata de un caso de libertad sindical ni de negociación colectiva. Tampoco es un caso promovido por reclamaciones de ningún sindicato en temas vinculados a la libertad sindical, y esto es importantísimo dejarlo claro.

En ese sentido, el Estado panameño, bajo la administración del anterior Presidente, el Sr. Cortizo, respondió oficialmente el 6 de diciembre de 2022, detallando los programas y planes desarrollados por el país para el cumplimiento de las obligaciones del Convenio.

Hoy día, bajo la nueva administración del Presidente José Raúl Mulino, se ha dado continuidad a esos planes como política de Estado, al tiempo que se han puesto en marcha nuevas iniciativas que generan empleo, fomentan el trabajo decente —especialmente para jóvenes y mujeres— e impulsan empresas sostenibles para la reducción de la informalidad.

Por razones de tiempo no me voy a referir a cada uno de estos planes, ya que han sido detallados precisamente por la Directora de Empleo del MITRADEL. Puedo afirmar con plena convicción, y sin ningún tipo de reserva mental de mi parte, que dichas políticas son reales. Como Presidente de la Comisión Laboral del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), y en mi calidad de portavoz y negociador del sector empleador, he participado directamente en ellos y también ha participado el sector trabajador.

Los planes y programas cumplen con los requerimientos establecidos por el Convenio. Panamá ha cumplido con el Convenio. Sí, ha cumplido al 100 por ciento. Sin embargo, más allá del diseño técnico de políticas, enfrenta serias limitaciones estructurales coyunturales que afectan el resultado de dichas estrategias.

En los últimos años, se ha venido consolidando un patrón de protesta social por algunos grupos que, aunque pudiesen ser legítimas en su raíz, han adoptado formas profundamente disruptivas para el orden productivo y el desarrollo nacional. Nos referimos específicamente al cierre de vías y calles como métodos de presión, que impide el funcionamiento normal de la economía. Los trabajadores, en esos momentos, no pueden llegar a sus puestos de trabajo; los empleadores no pueden abrir sus negocios; los productores no pueden atender sus cultivos, y la ciudadanía en general se ve imposibilitada de acceder a los servicios esenciales como la educación, la alimentación e inclusive la atención médica.

En 2022, por ejemplo, el aumento internacional de los precios del combustible y una supuesta inflación desencadenaron protestas con bloqueos generalizados, pese a que la inflación panameña es mínima, y el país no produce petróleo ni combustible, por lo que depende del precio internacional. El Gobierno se vio obligado a establecer subsidios económicos temporales al combustible para toda la población. Estas protestas ocasionaron graves pérdidas económicas, y obligaron al cierre de muchas micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) que apenas estaban recuperando de los efectos devastadores de la pandemia, muchas de las cuales se fueron a la informalidad.

Otro ejemplo se da en 2023, tras la aprobación de la Ley núm. 406, relacionada con la concesión minera, que produjo una oleada de manifestaciones y bloqueos de vías que paralizaron al país por más de un mes. La posterior declaratoria de inconstitucionalidad de la Ley generó el despido de más de 7 300 trabajadores directos y la pérdida de más de 30 000 puestos indirectos. Panamá es un país con una población muy pequeña, y este fue un impacto muy fuerte. Las pérdidas económicas fueron estimadas por el CONEP en 1 700 millones de dólares de los Estados Unidos, y a ello se sumó la reducción del crecimiento proyectado del producto interno bruto, que era de 7,4 por ciento, a 2,9 por ciento, y la caída de las exportaciones en un 7,5 por ciento.

Más recientemente, en abril de 2025, la aprobación de la Ley núm. 462, que reforma la Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social, una reforma que es reconocida como urgente por todos los sectores, inclusive la OIT, volvió a detonar protestas con cierres de vías, paralización del sistema educativo público por más de un mes y medio hasta el día de hoy, y paros ilegales.

En la provincia de Bocas del Toro, un sindicato bananero declaró un paro contra una empresa contra la cual no mantenía ningún conflicto ni ninguna reclamación. Como resultado, la empresa perdió sus cultivos y cerró sus operaciones en el país, dejando sin empleo a más de 7 000 trabajadores directos y 21 000 indirectos. La economía de esa provincia dependía de esa actividad productiva, que producto del paro ilegal colapsó.

Es un patrón que se viene repitiendo preocupantemente. Frente a una disconformidad social o política se inician protestas y cierres que causan más daño del que pretenden corregir.

Nos encontramos ante una condición estructural. Por un lado, contamos con políticas de empleo bien diseñadas, técnicamente adecuadas y comprometidas con los principios de la OIT y del Convenio. Por otro lado, las condiciones sociales de conflictividad e inestabilidad impiden que esas políticas se traduzcan en resultados sostenibles. La pregunta entonces no es si Panamá cumple o no con el Convenio en sus perspectivas de normativa, planificación y ejecución. Sin duda, cumple. Sí, cumple. La pregunta real es si el contexto social permite que todos esos resultados se materialicen posibles.

La respuesta es clara: mientras persista esta dinámica de protesta autodestructiva, ningún programa de empleo, por robusto que sea, va a prosperar y va a dar los resultados que se esperan totalmente. Se hacen muchos esfuerzos.

Hoy, más que una defensa técnica quiero hacer un llamado humano y colectivo. Panamá tiene enormes ventajas competitivas. Gente trabajadora, gente buen y recursos estratégicos; pero estamos siendo testigos de una erosión interna provocada por nuestras propias acciones de unos grupos pequeños.

Me duele mi país. Por eso elevo una petición sincera. Necesitamos ayuda para fortalecer algo que históricamente ha sido nuestra fortaleza: las ventajas y oportunidades que tenemos para que juntos asumamos con madurez los retos del trabajo decente en empresas sostenibles, aprovechando la tecnología, la inteligencia artificial y la robótica, con visión de país para todos, y en eso nos puede ayudar la OIT, a fortalecer el diálogo social.

Panamá no puede seguir disparándose en el pie. En estos momentos necesitamos unirnos para seguir avanzando, como siempre lo hemos hecho, con diálogo social con interés, con visión de país.

Miembro trabajador, Panamá - El Convenio fue adoptado por la Conferencia en julio de 1964, en su 48.^a reunión y entró en vigor el 15 de julio de 1966. Fue ratificado por Panamá el 19 de junio de 1970. Permítanme desarrollar lo que significa «política de empleo» según una visión general: la política de empleo comprende las medidas que toman los poderes públicos para influir en el mercado laboral, la calidad del empleo y la reducción del desempleo. Estas medidas pueden ser de 2 tipos: activas y pasivas. Las políticas activas buscan mejorar la empleabilidad de los desempleados a través de programas de orientación, formación profesional y apoyo a la búsqueda de empleo; mientras que las políticas pasivas se tratan de un sistema dirigido a la protección social que puede garantizar una renta a los desempleados mientras logren un nuevo empleo.

En el caso de Panamá debemos destacar que la tasa de desempleo se ubicó en 9,5 por ciento, en octubre de 2024, lo que representa un incremento del 2,1 por ciento en comparación

con agosto de 2023. Esto significa que la cantidad de personas desocupadas aumentó de 155 625 a 202 609 en el mismo periodo.

La tasa de desempleo aumentó en agosto de 2023 de 7,4 a 9,5 por ciento, como ya hemos señalado, en el 2024. Este aumento implica un incremento de 46 984 personas desocupadas. El desempleo para los hombres aumentó de 4,4 a 5,8 por ciento y para las mujeres es más alarmante, de 7,7 a 10,5 por ciento con una tendencia hacia incrementarse.

La informalidad laboral sigue siendo una de las más altas de la región. Panamá cuenta con una informalidad cerca del 50 por ciento de los empleados en empleos no agrícolas según cifras de octubre 2024.

Mientras tanto, durante el periodo acumulado de agosto de 2023 a octubre de 2024, la población económicamente activa del país se ubicó en 2 126 771 personas.

La tasa de desempleo juvenil alcanzó un 29 por ciento según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, convirtiéndose esto en un problema social a corto plazo por la falta de oportunidades de este número de desempleados.

El 60 por ciento de empleos que hoy tienen los jóvenes son informales y aquellos que obtienen empleos formales ganan menos de 698 dólares de los Estados Unidos mensuales, 35,87 dólares menos que el salario promedio en la economía que es de 734 dólares.

En el caso de las poblaciones indígenas —la comarca NGabe Bugle representando el nivel más alto de pobreza—, la falta de oportunidad de empleo y el olvido de las autoridades ha llevado a esta población a convertirse en la que presenta el nivel más alto de pobreza extrema y de desnutrición por la falta de oportunidades superando el 96 por ciento. Según el estudio, este sector no cuenta con adecuada alimentación, agua potable, electrificación y el acceso a la educación es casi nulo.

Esto significa que, en 2025, Panamá ya había perdido aproximadamente 54 107 empleos formales. Entre 2023 y 2024, tres de cada cinco nuevos empleos que generó la economía fueron informales lo que obliga a discutir con mucha responsabilidad si el modelo de desarrollo por el cual transita nuestra economía es el correcto en un país que cuenta con muchos recursos y potencialidades a desarrollar pero que no está generando ni la calidad ni el empleo suficiente.

A pesar de que los trabajadores organizados en los sindicatos hemos planteado la necesidad de discutir sobre la base de los problemas estructurales del país, nuestra posición ha sido ignorada. Esta situación tiende a agravarse en la medida que las políticas de contención del gasto público, así como el control presupuestario están orientados a favorecer el pago de las deudas pública y privada que ascienden a más de 56 000 millones de dólares, recortando las partes destinadas a satisfacer las demandas sociales de agua, salud, educación, empleo digno y otras reivindicaciones enarboladas por los sectores sindicales y sociales en general.

Si bien la República de Panamá registra un producto interno bruto (PIB) que ronda un estimado del orden de 63 000 millones de dólares, así como un índice de precio al consumidor (IPC) calculado arriba de 13 500 de dólares, la población diariamente padece falta de agua, con unas 250 000 personas sin este servicio en las ciudades terminales de Panamá y Colón. El 22 por ciento de los 3 200 planteles educativos no tienen servicios de internet y el 12 por ciento no cuentan con los servicios de electricidad, sumado al estado deplorable de las infraestructuras en un significativo número de escuelas lo que no garantiza calidad de vida ni una población con las capacidades que el mercado laboral demanda.

De igual forma, el sistema de salud pública enfrenta una crisis de atención, medicamentos y demás servicios básicos. De la misma manera que el llamado «mercado laboral» enfrenta sus complejidades que se reflejan en una rápida transformación de las condiciones de estabilidad y seguridad en contra de los trabajadores, sus organizaciones representativas, así como de la dirigencia que está sometida a una fuerte presión política y económica.

El acelerado crecimiento de la «informalidad laboral», tanto abierta como solapada, proyectada al 61,2 por ciento de la población ocupada, adicionando a la escandalosa política antisindical que demuestran las autoridades responsables de «aplicar mecanismos de protección al trabajador». Políticas desreguladoras y de alta flexibilidad laboral han generado un desempleo del 9,2 por ciento, a la vez que solo un 22 por ciento de la fuerza laboral está en el sector formal de la economía, estando la mayor parte de la población trabajadora fuera de la protección del régimen de seguridad social, que no goza de beneficios ni de los derechos derivados de la relación laboral, contenida en nuestra legislación.

El 1 de julio de 2024, asumió al poder un nuevo Gobierno, calificado como parte de la corriente conocida como derecha libertaria, conformando un Gobierno plenamente identificado con el sector más conservador del empresario panameño, definiendo el rumbo «pro-empresa privada» y una actitud de constantes ataques al movimiento sindical; aun violando normas constitucionales e ignorando el carácter tutelar del derecho laboral panameño.

El uso de los recortes presupuestarios, así como el gasto e inversiones públicas, especialmente en sectores sensibles, - tales como salud, educación, y vivienda -, la eliminación de programas de asistencia social, el despido masivo de funcionarios del sector público, el cierre de instituciones públicas, etc., se han convertido en herramientas políticas en contra de los sectores sociales que demandan mayor empleo y salarios dignos.

Paralelamente, la aplicación de mecanismos de control en contra de las organizaciones sociales y sindicales, a través de políticas de presión, de la utilización de los tribunales para callar las voces de la dirigencia que reclama por la generación de empleos, constituye una práctica cotidiana —la criminalización de las protestas sociales—, en algunos casos acompañados de amenazas abiertas y acciones de presión en otros.

Dirigentes de los gremios docentes están encauzados judicialmente, mediante la creación de expedientes e investigaciones amañadas. Dirigentes de organizaciones sindicales, que junto a otros sectores reclamamos mayores oportunidades de empleo y acceso al mercado laboral, se encuentran sometidos a investigaciones bajo supuesto delito de «malversación de fondos públicos». Dirigentes originarios son víctimas de intimidación, presión y coerción para afectar las formas organizativas y tradicionales de lucha de los pueblos autóctonos que históricamente han sido olvidados.

Para culminar compañeros, queremos resaltar que el Programa de Trabajo Decente, impulsado desde la OIT en el Plan Nacional de Trabajo Decente, no funciona. En este sentido se ha demostrado que los espacios alcanzados en algunos momentos desde la OIT, como la comisión tripartita de Panamá que era acompañada por la Comisión de Expertos, han sido desconocidos por el anterior y el actual Gobierno. De tal manera que exigimos que se habiliten los espacios de diálogo emanados del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) de la OIT, referente a la Comisión tripartita que en su momento fortalecieron los mecanismos de diálogo social en Panamá y el fiel cumplimiento e implementación del Convenio.

Miembro gubernamental, Ecuador - Pronuncio esta intervención a nombre de un grupo de países de América Latina y el Caribe integrado por **Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, Honduras, Guatemala, México, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana** y mi propio país, el **Ecuador**. Tomamos nota de la información actualizada y datos estadísticos que reflejan los resultados de los diferentes programas activos de promoción del empleo, proporcionada por el Gobierno de la República de Panamá, representado por su Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

Se acogen con beneplácito los esfuerzos constantes desplegados por el Gobierno de Panamá, con miras a implementar una política integral destinada a promover la creación de oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido.

Saludamos las medidas adoptadas para promover la inserción laboral de los jóvenes y de las personas con discapacidad mediante las alianzas público-privadas y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y alentamos a la República de Panamá a seguir con estos esfuerzos.

Reconocemos además la apuesta del país por la transformación digital de sus servicios públicos de empleo y del observatorio del mercado laboral, la regulación de agencias privadas de colocación, y la implementación de capacitaciones y certificación en sectores claves como turismo y logística, priorizando áreas vulnerables.

También se destaca el liderazgo de la República de Panamá como Presidencia Pro Tempore del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, instancia de diálogo subregional que recientemente adoptó un plan de trabajo con especial énfasis en el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo y de los observatorios del mercado laboral, así como la transición hacia la formalidad laboral mediante un enfoque multisectorial aprovechando la tecnología, la cooperación internacional y la asistencia técnica.

Finalmente, expresamos nuestra solidaridad y respaldo a la República de Panamá en sus esfuerzos por la recuperación económica y la generación de empleo, reconociendo los avances realizados frente a los desafíos derivados de la pandemia y otras situaciones que impactaron la continuidad de las actividades productivas.

Miembro empleador, Guatemala - Muchas gracias a la delegada del Gobierno de Panamá por las informaciones rendidas. La economía informal alcanza cifras alarmantes en los países de nuestra región. Panamá no es ajeno a esa realidad y, por ello, felicitamos la voluntad política mostrada por los actores sociales y el Gobierno en la suscripción del Memorando de Entendimiento para el Programa de Trabajo Decente 2024-2027. es dentro de ese marco donde se deben decidir el curso de acción y dar seguimiento a las políticas de empleo a que se refiere este importante Convenio. Considerando, claro está, los aspectos señalados por la Comisión de Expertos en su informe; esto es, la coordinación con la política económica y social del país, incluido el Plan Estratégico (PEG 2025-2029) al que se refirió la representante del Gobierno, y la recopilación de estadísticas que permitan evaluar los resultados de las políticas de empleo.

Es en ese foro en donde se deben buscar rutas a los retos específicos señalados por la Comisión de Expertos; es decir, la baja participación de las mujeres en el mercado laboral y el desempleo juvenil, tema de nuestra mayor preocupación.

En nada ayudan a la creación y mantenimiento del empleo los bloqueos prolongados de vías nacionales y los paros ilegales que han afectado gravemente la estabilidad laboral y la operación de empresas, especialmente microempresas y pequeñas empresas. Actos que

condenamos por ser atentatorios de las libertades de trabajo, empresa, locomoción y, en definitiva, seguridad jurídica.

Miembro gubernamental, El Salvador - En nombre del Gobierno de El Salvador, expresamos nuestro reconocimiento a la República hermana de Panamá respecto de la aplicación del Convenio. Reconocemos los esfuerzos que el Gobierno panameño ha venido realizando para garantizar el derecho al trabajo decente, a través de políticas públicas orientadas a promover el diálogo, y el empleo productivo y libremente elegido, en coherencia con su Constitución y el marco normativo internacional del trabajo.

Como países miembros del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, hemos tenido la oportunidad de conocer de primera mano buenas prácticas de Panamá, articulando la educación con la política de empleo. En ese sentido, saludamos que Panamá ha acogido con responsabilidad el reto de conducir los esfuerzos colectivos hacia la implementación de políticas activas de empleo modernas e innovadoras, la digitalización de los servicios públicos de intermediación laboral, la promoción de la igualdad de oportunidades, así como el impulso de estrategias integrales para la transición de la informalidad a la formalidad.

Queremos resaltar que este compromiso no es aislado, sino que se enmarca en una visión compartida por los países de la región, que reconoce la importancia de afrontar de manera coordinada desafíos estructurales como la transformación digital, los impactos del cambio climático y la necesidad de una inversión sostenida en la educación y la formación profesional a lo largo de la vida.

La modernización de los servicios públicos de empleo y los observatorios del mercado laboral son un objetivo que perseguimos mutuamente, para buscar un mejor acercamiento a la población. Son instrumentos indispensables para garantizar exitosas políticas de empleo, trabajo decente, un efectivo diálogo social y la protección de los trabajadores.

Acompañamos con entusiasmo y confianza el rol de nuestro país vecino, Panamá, en el impulso de una agenda nacional y regional centrada en las personas, y les incentivamos a continuar con los esfuerzos necesarios para el cumplimiento efectivo de los convenios internacionales, así como esperamos y estamos en disposición de seguir compartiendo buenas prácticas en los espacios regionales futuros.

Worker member, Canada - I share this statement on behalf of the Canadian Labour of Congress. The report of the Committee of Experts on the application of the Convention in Panama clearly states the need for a coherent employment policy, sustained in tripartite social dialogue, which guarantees full productive and freely chosen employment. However, what we see today in Panama is a profound contradiction between these principles and the national reality. It is impossible to establish an employment policy based on dialogue if freedom of association is not first guaranteed. And in Panama, unfortunately, that guarantee is absent. The Worker members would like to express our deepest concern at the attacks on Panamanian trade union organizations: freezing of accounts, intervention of mutual societies, prosecution of leaders, arbitrary arrests, and repression of social protests. All this is happening with the support, and even the pridefulness, of the Government itself, which in public statements has openly stated its refusal to enter into dialogue with the trade union movement. This situation, incompatible with the founding values of this Organization, undermines not only freedom of association, but also any real possibility of formulating a participatory, inclusive and effective employment policy. We therefore urge this Committee to send a clear signal. And we ask the Office to deploy its maximum efforts to offer Panama technical assistance and accompaniment, with the objective of re-establishing minimum conditions of legality, social

dialogue and peace. The workers of Panama are not alone. This Committee must contribute to open a path to a solution.

Miembro empleador, Costa Rica - El sector empleador costarricense agradece la oportunidad de intervenir en este foro para referirse al caso de Panamá, en el contexto del seguimiento a la aplicación del Convenio. Como parte del mandato de esta Organización, el fomento de políticas activas de empleo debe realizarse desde una perspectiva integral, que contemple tanto los avances institucionales como los desafíos estructurales. En ese marco, reconocemos los esfuerzos sustantivos que ha realizado la República de Panamá para fortalecer su estrategia nacional de empleo en virtud del Programa de Trabajo Decente 2024-2027. Entre las iniciativas destacadas se encuentran: la implementación de políticas de empleo juvenil, el establecimiento del Observatorio Laboral Nacional, la puesta en marcha de programas de orientación vocacional, y un conjunto de acciones concretas para fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo. Además, se ha reforzado el diálogo social mediante mesas tripartitas activas. Resulta especialmente valioso subrayar el rol del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), como actor comprometido con el desarrollo del país. Su participación ha sido técnica, constante y propositiva, contribuyendo tanto al diseño como al seguimiento de políticas públicas laborales, y promoviendo los principios de desarrollo económico sostenible y de empleo digno.

No obstante, también corresponde señalar que los esfuerzos por construir un entorno propicio para el empleo formal y productivo se han visto obstaculizados por factores externos ajenos al control del sector empleador. Entre ellos, destacan hechos como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los bloqueos prolongados de vías nacionales y los paros ilegales que han afectado gravemente la estabilidad laboral y la operación de empresas, especialmente microempresas y pequeñas empresas. Estos actos, en muchos casos impulsados al margen del diálogo social, han atentado contra el derecho al trabajo, la libre empresa y la seguridad jurídica. Como sector empleador, no podemos soslayar, que estas circunstancias representan una seria amenaza a la generación de empleo formal, la inversión y la paz social. Sin un entorno previsible y con pleno respeto al Estado de derecho, no es posible avanzar en la materia objeto de examen. Desde el sector empleador costarricense, expresamos una profunda solidaridad con nuestros homólogos panameños, y subrayamos la necesidad de que los esfuerzos de implementación del Convenio se analicen en su contexto real. No puede haber empleo productivo ni políticas efectivas si se vulneran los principios de legalidad y convivencia pacífica que sustentan el desarrollo. Por tanto, confiamos en que esta Comisión sabrá reconocer los avances realizados por Panamá y el compromiso del sector empleador. Consideramos que el examen de este caso no debe confundirse con una omisión de obligaciones, sino que debe valorarse como parte de un proceso dinámico, que requiere el respaldo de todas las partes interesadas, es decir, del propio sistema tripartito.

Miembro trabajador, Argentina - Hablo en nombre de las tres centrales argentinas: la Confederación General del Trabajo (CGT), la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y mi Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A), y en representación de las centrales del Brasil. En el presente caso de Panamá, la Comisión de Expertos ha realizado una serie de observaciones que indican importantes déficits en materia de acceso y condiciones de empleo, dando cuenta de una alta tasa de informalidad, creciente temporalidad de los contratos, desempleo juvenil y baja participación laboral femenina, lo cual revela el fracaso del Plan Estratégico del Gobierno 2020-2024, y también de otros planes como el registro nacional de trabajadores por cuenta propia, que suponía una mejora de los índices de informalidad, además de estar parado el Plan Nacional de Trabajo Decente de la OIT.

Como recoge la Comisión de Expertos en su informe, el CONATO ha denunciado la falta de una estrategia de empleo definida con los interlocutores sociales, demostrado con la alta tasa de informalidad, de contratos temporales, alta concentración de la economía en determinados sectores y regiones con desigualdades por territorio, etnia y género. Tal como lo habíamos anticipado, los indicadores siguen dando cuenta de que las políticas de empleo diseñadas por el Gobierno han resultado previsiblemente ineficaces e inapropiadas para alcanzar los objetivos fijados en el artículo 1 del Convenio. De allí que el Gobierno no admita críticas ni disidencias y trate por todos los medios de impedir las acciones gremiales que ponen en evidencia el fracaso de los programas de Gobierno en cuanto al empleo. Esto explica las acciones represivas tales como la persecución de dirigentes, el incendio de locales sindicales y el ahogo financiero, todo lo cual ha sido denunciado por la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) y por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) ante el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 3456). Allí se da cuenta del asesinato de cuatro personas que participaban de la protesta, detenciones arbitrarias, actos de intimidación contra dirigentes sindicales y el cierre de sus cuentas bancarias, como represalia de la participación de las protestas.

Esto nos aleja cada vez más de cumplir con las políticas de empleo establecidas en el artículo 3 del Convenio y la obligación establecida en él, de la consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores. El Gobierno ha desatado una grave e inadmisibles política de persecución. Ya no solo viola el Convenio, materia de observación de la Comisión de Expertos; sino que el conflicto ha escalado a la violación de la libertad sindical y las libertades públicas. No es casualidad que hayan empeorado los índices de informalidad, llegando al 49 por ciento, y de desocupación, que ha pasado del 7,4 al 9,5 por ciento según el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC). El empleo se genera cumpliendo con el Convenio y no violando las libertades públicas y la libertad sindical, con represiones salvajes como las ejercidas contra las comunidades originarias en estos días.

En suma, el Gobierno continúa incumpliendo con el Convenio. Sus políticas económicas de crecimiento no generan empleo ni mejoran la situación de los trabajadores y las trabajadoras. Permanecen inalterables las desigualdades estructurales asociadas a cuestiones étnicas, regionales y de género. El Gobierno sigue adelante con su política de represión en sustitución del diálogo social y la consulta tripartita. Por último, exigimos el cese de la persecución y el ahogo financiero y la libertad de los dirigentes detenidos.

Miembro gubernamental, Ecuador - La delegación del Ecuador agradece la oportunidad de intervenir en esta Comisión, y lo hace para expresar su respaldo a la República de Panamá en el marco del examen relativo al Convenio sobre la política de empleo. El Ecuador reconoce los avances que ha realizado Panamá en la formulación e implementación de políticas públicas, orientadas a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido, en línea con los principios de este Convenio. Valoramos, especialmente, el enfoque integral adoptado por Panamá que articula la educación y capacitación para el trabajo, el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo mediante la transformación tecnológica sin dejar a nadie atrás. Desde el Ministerio de Trabajo del Ecuador, observamos con gran interés las iniciativas que Panamá ha venido desarrollando en materia de política migratoria laboral y migración circular, con fines de empleo, en alianza con otros países de la región. Consideramos que estas experiencias representan buenas prácticas, que contribuyen no solo a la movilidad laboral, segura y ordenada, sino también al desarrollo económico y a la cohesión social de todos nuestros países. Saludamos la apuesta del país por la inversión en megaproyectos que permiten la dinamización de la economía y la generación de empleo, así como las alianzas público-privadas que fortalecen la participación del sector productivo en todas las políticas

laborales. Valoramos también el desarrollo de programas orientados a la inclusión laboral de personas con discapacidad, y las iniciativas implementadas en coordinación con las causas de justicia comunitaria de paz, que promueven el acceso a oportunidades laborales en contextos de alta vulnerabilidad social, reforzando el vínculo entre empleo, cohesión social y el desarrollo territorial.

Reiteramos nuestro reconocimiento a Panamá, por su compromiso con la aplicación efectiva del Convenio, y hacemos un llamado a que este examen se realice con espíritu constructivo, valorando los esfuerzos emprendidos y la disposición permanente del país para seguir fortaleciendo sus políticas de empleo, con el acompañamiento de la OIT y la participación de todos los actores sociales.

Miembro empleador, Honduras - Es un honor dirigirme a ustedes para destacar los avances significativos que ha alcanzado Panamá en materia de política laboral, en especial en el cumplimiento del Convenio. Este Convenio insta a los Estados a adoptar políticas activas de empleo cuyo objetivo principal sea promover un empleo pleno, productivo y libremente elegido. Principios que, en nuestra opinión, Panamá ha integrado a su política de empleo con seriedad y compromiso. Con la colaboración estrecha del sector privado representado por el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), hemos podido apreciar cómo se han logrado avances relevantes para consolidar un mercado laboral en Panamá basado en la estabilidad, la formalidad y el respeto de los derechos laborales. Nos agrada poder ver que, conforme la información suministrada por el Gobierno de Panamá, y que ha sido confirmada con representantes del sector empleador de este país, se han iniciado programas emblemáticos como el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral «Aprender haciendo», «Yo sí cumplo» relacionado directamente con los empleadores, y la Orientación Vocacional y el Empleo (POVE). Programas vigentes desde el 2019 hasta el 2024, que han sido fundamentales para promover la capacitación, la empleabilidad y el reconocimiento de buenas prácticas en el ámbito laboral.

Además, el Plan Estratégico de Empleo 2020-2024 y el Plan de Trabajo Decente 2024-2027 reafirman el compromiso con un diálogo tripartito inclusivo, donde el Gobierno, empleadores y trabajadores, participan activamente en la construcción de políticas laborales efectivas y adaptadas a las necesidades del país. Solo en un ambiente de respeto y diálogo constructivo, puede asegurarse que las políticas públicas alcancen sus objetivos, beneficiando a toda la población y fortaleciendo la estabilidad que Panamá ha venido generando a lo largo de su historia. En este punto, es fundamental destacar la importancia del respeto de los derechos y garantías de todos los ciudadanos —especialmente en contextos de manifestaciones y cierres de calles, que interrumpen la libertad de circulación de las personas y, por ende, el derecho al trabajo— recordando que ningún derecho es absoluto, y que todos están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático.

En resumen, Panamá muestra abiertamente y con seguridad sus esfuerzos para mantener un mercado laboral sólido, justo y sostenible mediante la aplicación de políticas activas de empleo, que han sido construidas en colaboración con los distintos actores sociales, destacando la participación del sector empleador de Panamá, por lo cual, motivamos siempre a estos actores a continuar cumpliendo en forma inclusiva con el Convenio.

Miembro trabajador, Suecia - Hablo en nombre de las trabajadoras y los trabajadores de la región nórdica. Hoy quiero alzar la voz por aquellas mujeres en Panamá que siguen siendo excluidas del mercado laboral formal, tanto en términos de empleo como en términos de consulta. Como tomó nota la Comisión de Expertos, aunque el Gobierno sí ha adoptado planes, la realidad es que la desigualdad de género persiste, y de manera alarmante. En 2023,

y según datos del Departamento de Estadística de la OIT, solamente el 46,1 por ciento de las mujeres estaban empleadas en comparación con el 70,4 por ciento de los hombres. Estas cifras no son solo estadísticas, son el reflejo de una estructura económica que sigue siendo excluyente y desigual. Por lo tanto, la alta concentración de las mujeres en la economía informal demuestra que las políticas actuales no están logrando transformar las condiciones estructurales que perpetúan la desigualdad en la sociedad.

Debemos ser claros. Según el artículo 3 del Convenio, el mismo que la República de Panamá ha ratificado, los Gobiernos tienen una obligación de consultar a los interlocutorios sociales en la formulación de políticas de empleo. Sin embargo, en Panamá, estas consultas han sido limitadas y, en muchos casos, simbólicas. La falta de un diálogo social adecuado socava la legitimidad y eficacia de cualquier política pública para el mercado laboral, incluidas aquellas destinadas a fortalecer la posición de las mujeres. Además, vemos con preocupación la evolución de la situación en Panamá, donde los representantes sindicales están siendo perseguidos. Nos preguntamos ¿cómo pueden ser consultados los sindicatos como lo estipula el Convenio, si al mismo tiempo se persigue a sus dirigentes? Para concluir, los sindicatos nórdicos se alinean con las recomendaciones y solicitudes formuladas por la Comisión de Expertos sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, y subrayan especialmente la solicitud específica de información sobre las consultas realizadas con los interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Costa Rica - La delegación gubernamental de Costa Rica agradece la oportunidad para intervenir en esta Comisión y desea manifestar su respaldo a la República de Panamá en el marco del análisis del cumplimiento del Convenio. Valoramos los esfuerzos realizados por el Gobierno de Panamá para fortalecer sus políticas públicas de empleo, en armonía con los retos estructurales y coyunturales que enfrenta la región. Hemos podido constatar la disposición de Panamá de propiciar un espacio de diálogo a nivel de la subregión, para enriquecer la visión y abordaje a nivel nacional, a partir del intercambio de buenas prácticas y experiencias en el seno del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana. Recientemente se ha logrado un acuerdo subregional para que el Plan de Acción 2025-2027, centre sus esfuerzos en el fortalecimiento de los sistemas públicos de empleo, la inspección laboral y la formalización, en búsqueda de sumar esfuerzos para construir un entorno laboral más justo, equitativo y resiliente. Particularmente, resaltamos el intercambio técnico que se ha propiciado y que se mantendrá en los próximos años en materia de servicios públicos de empleo, formación profesional, programas activos del mercado laboral y estrategias de formalización, ámbitos en los que Panamá ha demostrado una voluntad de mejora continua.

En el marco de nuestra estrecha colaboración bilateral, deseamos destacar el trabajo conjunto que ha realizado Costa Rica y Panamá a través del Acuerdo del Mecanismo de Coordinación, suscrito desde 2015 entre los ministerios de Trabajo, para la coordinación de los flujos migratorios con fines de empleo y ocupación. Dicho Acuerdo, estableció un comité técnico bilateral que se encarga de analizar y promover buenas prácticas y medidas ascendientes a mejorar la trazabilidad de los flujos migratorios de la población Ngäbe-Buglé, que históricamente migra desde Panamá hacia Costa Rica, durante la época de cosecha del café. En este espacio técnico, ambos países han suscrito compromisos orientados a garantizar una migración laboral segura, ordenada, con enfoque de protección de los derechos humanos.

Esta iniciativa refleja un compromiso real de ambos Estados con la promoción del empleo decente, la inserción laboral, la promoción del reclutamiento ético y la articulación regional de políticas públicas, en consonancia con los postulados del Convenio. En ese sentido, instamos a que el examen que se realice en esta Comisión se base en una visión equilibrada y

constructiva, reconozca los logros alcanzados y cuyas recomendaciones contribuyan, ciertamente, a seguir fortaleciendo las capacidades nacionales para formular e implementar políticas de empleo efectivas. De igual manera, destacamos el valor agregado de las acciones construidas sobre la base del diálogo tripartito, con el acompañamiento técnico de la OIT cuando se torna necesario y adecuado. Costa Rica, reitera su compromiso con el fortalecimiento del trabajo decente en nuestra subregión y su voluntad de seguir colaborando con Panamá y los demás países hermanos, para promover políticas públicas integrales, resilientes y sostenibles, formuladas sobre la base del diálogo social.

Miembro trabajadora, Perú - Hablo en nombre de las centrales del Perú y de la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA). Ante una falta de estrategia de empleo definida por los interlocutores sociales, de coordinación entre los programas implementados para el fomento de las oportunidades de empleo y la ausencia de planes de desarrollo con continuidad, y no hablamos de iniciativas aisladas, como hemos escuchado en esta sala, la Comisión de Expertos toma nota con interés de la firma el 8 de abril de 2024 del Memorando de entendimiento para el Programa de Trabajo Decente (PTDP) 2024-2027 por parte del Gobierno, los interlocutores sociales, incluidos representantes de la CONED, CONATO, CONUCI y con la participación de la OIT. Este es el espacio tripartito para la discusión de las políticas de empleo. Como vemos, esta iniciativa fue realizada con diálogo social, consulta tripartita, y con la cooperación y asistencia técnica de la OIT, lo que saludamos, pero hoy lamentamos. Ha pasado un poco más de un año y el Gobierno ha paralizado la implementación del programa de trabajo decente y el funcionamiento de la comisión tripartita de seguimiento. Recordemos que este programa constituye el marco principal para alcanzar los cuatro pilares de la agenda de trabajo decente: empleo, seguridad social, diálogo social y derechos fundamentales. Esto no es una cosa menor, señor Presidente, pasamos de un clima de diálogo social a uno de represión y persecución de dirigentes sindicales por críticas o disidencias en defensa del trabajo decente, por ejemplo, una reforma inconsulta de la seguridad social, el respeto de la libertad sindical, entre otros.

De un discurso del Gobierno en la persona de su Ministra de Trabajo, que en su momento enarbolaba políticas públicas de empleo y ocupación desde una perspectiva de derechos humanos y que asegure siempre el respeto de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, hemos pasado a acciones que no promueven el empleo, sino que afectan la libertad sindical, debilitan las organizaciones sindicales y criminalizan la protesta, situación que ya es conocida por esta casa por la queja del caso núm. 3456. En este contexto no solo se afecta el Convenio sino otros Convenios fundamentales como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), por lo que sería importante que el Gobierno retome el camino del diálogo social para la elaboración de políticas de empleo, claro, con la asistencia técnica del OIT, y con las garantías mínimas para la participación de las organizaciones sindicales (entre ellas, que cuenten con facilidades de participación y medios económicos —liberación de sus cuotas sindicales—) y que se reactive la comisión tripartita de seguimiento del programa de trabajo decente. Para que se pueda implementar una política de empleo, esta debe guardar una coherencia con una política económica y social, un país sin conflicto social, un país con apertura para el diálogo social, un país que promueve el trabajo decente y sus cuatro pilares, entre ellos el respeto irrestricto de la libertad sindical. Finalmente quisiera señalar que a los miembros trabajadores nos duele que el Gobierno no promueve el diálogo social, nos duele que los trabajadores y las trabajadoras panameñas estén en las calles y no trabajen, por reivindicar sus derechos fundamentales, sin ser escuchados.

Miembro gubernamental, Honduras - Hemos venido revisando la memoria presentada por la República de Panamá, la solicitud de información de los trabajadores, los empleadores y las respectivas respuestas durante el periodo regular de aplicación. Como es de nuestro conocimiento, el Convenio busca la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido. En ese sentido, reconocemos los esfuerzos que Panamá ha venido realizando para diseñar e implementar una política de empleo, en consulta con los interlocutores sociales y en consonancia con sus prioridades nacionales de desarrollo.

Valoramos de forma positiva los resultados que ha mostrado la República de Panamá en materia de programas públicos de empleo, en la cual se han logrado implementar durante el segundo semestre de 2024, 52 jornadas de reclutamiento focalizado a nivel nacional, ofreciendo 2 021 oportunidades y, durante el transcurso de 2025, 60 jornadas en oficinas regionales, alcanzando 4 685 vacantes ofertadas. De igual forma, hemos conocido, en el marco del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, como las estrategias de formación profesional e inserción laboral, junto a la recopilación y análisis de datos del mercado laboral constituyen elementos claves para fortalecer los sistemas públicos de empleo. Reiteramos que todas las políticas de empleo deben ir siempre encaminadas en fortalecer la estabilidad y los derechos laborales de la clase trabajadora.

Reconocemos que existen desafíos y retos en la materia ya que aún estamos saliendo del estancamiento provocado por la pandemia de COVID 19. Es por ello por lo que valoramos toda la asistencia técnica que la OIT pueda aportar para el fortalecimiento de los sistemas públicos de empleo, observatorios del mercado laboral y mesas de diálogo tripartito. Este último es un elemento determinante para promover la convivencia democrática. Para continuar avanzando es importante priorizar el diálogo social junto a los trabajadores quienes dan su fuerza de trabajo y los empleadores quienes aportan capital.

Miembro trabajador, Uruguay - Intervengo como delegado de los trabajadores del Uruguay, en particular del sector educativo. El Convenio señala en su preámbulo que «el empleo productivo y libremente elegido» debe ser un objetivo central de toda política económica y social, y el artículo 3 exige la consulta efectiva con los interlocutores sociales. Sin embargo, en Panamá, esa condición básica está quebrada. Desde el 23 de abril, los gremios del sector educativo, incluidos los sindicatos del profesorado, mantienen una huelga indefinida en demanda de la derogación de la Ley núm. 462 sobre seguridad social. En estas seis semanas, miles de docentes han perdido clases y salarios mientras el Gobierno procede a criminalizar la protesta. La presión no se detiene ahí y hay docentes judicializados, encarcelados arbitrariamente y reprimidos en manifestaciones públicas. El Ministerio de Educación, con respaldo del Gobierno, ha declarado que no negociará. Esta situación es incompatible con la aplicación efectiva del Convenio. No puede haber política de empleo sostenible ni sistema educativo fuerte si el Estado persigue a quienes educan y representan a los trabajadores. La represión en lugar del diálogo obstaculiza la construcción de consenso social y socava las políticas públicas. Recordemos que la fuerza de un país para impulsar el empleo depende de contar con interlocutores legítimos, organizados y libres. En cambio, Panamá está debilitando al tercer sector del tripartismo que son los trabajadores.

La defensa política asumida por el sector empleador en esta sala parece confirmarlo, incluso manejando conceptos temerarios como «paro ilegal», pretendiendo por la fuerza implicar el carácter de servicio esencial en la educación o cuestionando que sentencias judiciales que preservaron la no violación de la Constitución de la República son parte del problema. Ante esta realidad, los miembros trabajadores exigimos a esta Comisión un llamado urgente al Gobierno panameño para que cese de inmediato la represión contra los gremios docentes, se liberen a los docentes judicializados, y que se establezcan garantías de seguridad,

así como que se defina la apertura de un canal real de diálogo social tripartito que cumpla con el mandato del artículo 3 del Convenio. Además, llamamos a la OIT a intervenir de inmediato para mediar en el conflicto y reconducir este proceso hacia un espacio de paz social, de inclusión y desarrollo. La credibilidad del sistema tripartito está en juego.

Membre travailleuse, France – Je tiens à exprimer notre vive préoccupation concernant la situation au Panama, qui affecte directement les dispositions de la convention n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi. Cette convention souligne l'importance d'une politique active pour promouvoir le plein emploi et, principalement, la nécessité de consulter les représentants des employeurs et des travailleurs pour y parvenir. Cependant, au Panama, la capacité des organisations syndicales à participer à ce dialogue social est sérieusement affectée. La restriction de l'accès aux fonds syndicaux, comme cela a été le cas pour le syndicat SUNTRACS, entrave le fonctionnement des syndicats, ce qui conduit à limiter leur capacité à représenter efficacement les travailleurs lors des consultations sur les politiques de l'emploi.

De plus, les actions qui ont affecté les leaders et dirigeants syndicaux, y compris les détentions arbitraires et la non-habilitation de structures de soutien comme les coopératives, créent un environnement qui ne favorise pas la participation libre et effective des travailleurs au dialogue social. Le gouvernement du Panama a même renforcé les restrictions sur les ressources dont disposent les syndicats pour mener à bien leur travail de dialogue social. Le gouvernement a ainsi limité l'accès aux ressources économiques des syndicats, par le gel arbitraire des comptes syndicaux (comme c'est le cas pour SUNTRACS). Comme le stipule la convention n° 122 de l'OIT, la promotion d'un emploi plein et productif exige un dialogue social robuste et sans entraves. Lorsque les organisations de travailleurs sont empêchées de fonctionner librement, sont empêchées de disposer de leurs ressources et sont empêchées de participer, la base essentielle pour construire des politiques d'emploi équitables est affaiblie. Pour toutes ces raisons, il est fondamental de rétablir au Panama des conditions permettant d'instaurer un véritable dialogue social et garantissant la pleine participation des représentants des travailleurs, conformément aux dispositions de la convention n° 122 de l'OIT.

Miembro trabajador, Costa Rica - Hablo en representación de los trabajadores para expresar nuestra profunda preocupación por la situación en Panamá en relación con los principios del Convenio. Quiero enfocar dos aspectos esenciales para su cumplimiento: la aplicación real de una política de empleo integral e integradora de las personas al mercado laboral, y el diálogo social y la participación activa de los actores del tripartismo en dicha política. En el primer caso, el incumplimiento es claro y notorio. No existe un plan nacional de empleo ni una política integral de empleo que permita atender las necesidades de la población en general y de la juventud en particular. Los programas del Gobierno son más burocráticos que solventes, sin suficientes datos o estadísticas para valorar su pertinencia, sus resultados reales e impacto significativo en la inserción laboral. Con frecuencia se han utilizado para abaratar costos empresariales y precarizar el empleo y la contratación. Son programas sin consultas tripartitas, inconexos entre sí e incoherentes en un marco integral de políticas de inversión favorables al empleo. La negociación colectiva está marginada en estos programas, los cuales tampoco incluyen la transición a la formalidad ni cuentan con una adecuada transversalización de género.

En segundo lugar, es innegable que no hay diálogo social ni consulta tripartita en este ámbito. El programa de trabajo decente está estancado sin avance alguno. Las organizaciones sindicales están excluidas de participar en la formulación, adopción e implementación de una política integral de empleo. Además, la falta de libertad sindical y los ataques gubernamentales a las organizaciones sindicales y sus dirigencias hacen inviable el diálogo social. Los derechos

sindicales están siendo violados profundamente, quitando al sindicalismo sus medios de fortalecimiento institucional, como es el caso de la suspensión del pago del seguro educativo, que es financiado con el aporte de los trabajadores y el cual debe ser entregado a las organizaciones sindicales para sus actividades de formación y aumento de capacidades, lo que resulta vital para atender la problemática del empleo decente y contribuir a su superación. De acuerdo con las observaciones de la Comisión de Expertos, es evidente que no hay progreso alguno identificable. Se ha profundizado la problemática del empleo causando mayor deterioro del nivel de vida de las personas trabajadoras. Lo más grave, es la ausencia de diálogo y la exclusión del sindicalismo en este ámbito, impidiendo su participación democrática, el respeto de su libertad sindical y manteniendo a las centrales sindicales bajo una constante agresión gubernamental. Finalmente, pedimos que esta Comisión tome nota de esta terrible realidad y pida al Gobierno que: cumpla con los principios del Convenio; permita la indispensable participación tripartita para adoptar una política integral de empleo; cese inmediatamente sus ataques arbitrarios contra las organizaciones sindicales y sus liderazgos; y garantice la libertad sindical como pilar del diálogo social.

Miembro trabajador, México - Intervengo en nombre de la Unión Nacional de Trabajadores de México (UNT). El Convenio y la Resolución que lo acompaña son instrumentos fundamentales para la gobernanza al establecer principios para lograr un desarrollo sostenible centrado en el empleo destacando, entre otros, la promoción del empleo decente tanto en los servicios públicos como privados, la protección social y el diálogo social.

La inaplicación de estos principios esenciales en la formulación de marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo ha traído serias consecuencias como es la materialización de reformas en el ámbito de la protección social. Ha sucedido con el incremento en semanas de cotización para poder tener derecho a jubilarse, y autorizar que el 10 por ciento de los fondos del programa de invalidez, vejez y muerte (IVM) sea gestionado por bancos privados, lo cual amenaza el modelo solidario de la seguridad social en Panamá. Ataques al patrimonio de las organizaciones sindicales mediante la retención de cuotas sindicales merman su capacidad económica, lo que debilita su capacidad para generar su plan de acción y por ende restringe la libertad sindical. Otro ejemplo son las auditorías generadas a los sindicatos respecto del Fondo del Seguro educativo, —conformado solo con aportaciones de los trabajadores del sector público y privado y de los empleadores de los salarios básicos pagados—, del cual solo el 5 por ciento del monto total mensual se destina a la educación y capacitación sindical. Se financian otras actividades incluyendo la administración y la plantilla del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) que administra el Fondo y que forma parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Cabe resaltar que contra el IPEL no se ha generado auditoría alguna, pero sí a las organizaciones sindicales. Bajo la presunción del uso indebido de recursos se han retenido ilegalmente los fondos de las capacitaciones aprobadas y ejecutadas. Nuevas erogaciones se encuentran paralizadas, tal y como ya aconteció en Panamá hace ya más de 13 años, después de la 101.^a Conferencia de la OIT en 2012.

La persecución de dirigentes sindicales y de otras organizaciones complican aún más el ejercicio del diálogo social en el país y, por tanto, del derecho a la negociación colectiva, principio fundamental para la generación de políticas de empleo, lo que ha llevado a que trabajadores de diversos sectores hayan tenido que optar por ejercer un derecho fundamental como lo es la huelga. Con esos actos se evidencian las intenciones de limitar y entorpecer la participación de las organizaciones sindicales en la generación de las políticas públicas para el empleo decente. ¿Cómo participar en la generación de políticas públicas efectivas y coherentes enfocadas en la creación de empleo cuando los sindicatos y sus dirigentes sindicales son

perseguidos? Por tanto, para que las acciones desplegadas en Panamá sean consideradas como efectivas y coherentes para cumplir el Convenio, es fundamental que en la práctica se garantice el tripartismo en la formulación, implementación y revisión de las políticas de empleo. Sin consenso entre los sectores, dichas políticas solo pueden ser consideradas como generadas de mala fe.

Observador de la Confederación Sindical Internacional (CSI) - Me dirijo a esta Comisión en nombre de las organizaciones sindicales de Panamá afiliada a la Confederación Sindical de las Américas. Lo hago con profunda preocupación por la situación que atraviesa nuestro país, que no solo incumple de manera estructural el Convenio, sino que ha entrado en una fase alarmante de criminalización abierta de la actividad sindical. El Convenio establece, en su artículo 3, la obligación de los Estados de consultar a los interlocutores sociales en la formulación y aplicación de la política de empleo. ¿Qué diálogo social puede haber si los sindicatos están siendo perseguidos como si fueran delincuentes? Quiero hablar con claridad de lo que está ocurriendo con el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS), una de las organizaciones más importantes de nuestro país. Su secretario general, Sr. Saul Méndez, se encuentra actualmente asilado en la Embajada del Estado Plurinacional de Bolivia, tras haber recibido amenazas de muerte y ser objeto de una campaña sistemática de persecución política judicial. La OIT debe saber que no se trata de una denuncia aislada, sino de una situación crítica y verificable.

Además, otro dirigente nacional del sindicato, Genaro López, fue puesto preso en una cárcel de máxima seguridad, hoy con cárcel domiciliaria por su estado de salud. La causa real de su detención es ser sindicalista y luchar por los derechos colectivos. Las autoridades panameñas han llegado al extremo de ofrecer recompensas económicas a la ciudadanía a cambio de información sobre el paradero de dirigentes sindicales, entre ellos el Sr. Erasmo Cerrud, como si se tratara de criminales peligrosos. Como si eso fuera poco, el gobierno ha bloqueado las cuentas bancarias del sindicato afectando directamente su funcionamiento y su calidad de sostener servicios esenciales como la mutual autogestionada de salud y prevención social que el SUNTRACS ha construido durante décadas. Esta es una violación directa a los derechos sindicales del derecho a la negociación colectiva y de la libertad de asociación. Con este nivel de represión institucionalizada, no existe margen para aplicar el Convenio. No hay condiciones para el diálogo social. No hay posibilidad de construir políticas de empleo sustentable, participativa, y basada en la cooperación tripartita, cuando uno de los actores fundamentales —los trabajadores— es perseguido, silenciado y privado de sus recursos.

Queremos dejarlo muy claro que no es posible hablar de política de empleo sin libertad sindical, y no es posible hablar de diálogo social cuando el gobierno niega públicamente cualquier espacio de negociación y se enorgullece de «ahogar económicamente a los sindicatos», como lo ha declarado el propio Presidente de la República en medios de comunicación. Por eso solicitamos a esta comisión que emita recomendación firme que exija al Gobierno panameño lo siguiente: el cese inmediato de la represión contra el SUNTRACS y todas las organizaciones sindicales; la restitución de los fondos sindicales bloqueados; garantías de seguridad y libertad para todos los dirigentes perseguidos, y la apertura urgente de un diálogo social real bajo supervisión de la OIT, como paso indispensable para recuperar la institucionalidad democrática del mundo del trabajo. Nos preocupa nuestro regreso a Panamá ya que tememos por nuestra vida y por el alto nivel de represión que sufren los dirigentes sindicales en nuestro país.

Observer, Building and Wood Workers' International (BWI) – Article 3 of the Convention explicitly mandates that representatives of employers and workers must be meaningfully consulted on employment policies, with the objective of incorporating their

insights and securing their full cooperation. This requirement is inextricably linked to the full respect for freedom of association and the right to collective bargaining, as enshrined in Conventions Nos 87 and 98. Regrettably, the current situation in Panama demonstrates a clear and troubling deviation from these obligations. Since November 2023, BWI affiliate SUNTRACS (Union of Construction and Similar Workers of Panama) has been subjected to a sustained campaign of repression in response to its leadership of public protests against mining legislation and proposed social security reforms. This campaign has included arbitrary arrests and acts of intimidation. In recent weeks, the crackdown has intensified: union offices have been raided; bank accounts have been frozen; legal registration has been revoked; and warrants of arrest have been issued for the entire leadership. Saúl Méndez has been forced to seek political asylum. Jaime Caballero is detained. Genaro Lopez is under house arrest. Erasmo Cerrud is being hunted down. These actions are occurring in the context of a national strike launched on 28 April. More than 120 SUNTRACS members, including both leadership and rank-and-file, are facing criminal prosecution simply for exercising their legitimate right to a peaceful protest. The BWI recalls the March 2025 recommendations of the Committee on Freedom of Association (Case No. 3456), which urged the Government of Panama to immediately restore SUNTRACS' access to its financial resources and to provide protective measures for its leadership. To date, these recommendations have not been implemented. We call upon the Government of Panama to fulfil its international obligations, end the persecution of trade unionists, immediately withdraw arrest warrants, release those who are detained and fully restore trade union rights.

Observer, International Union of Food and Allied Workers' Associations (IUF) – The Convention requires Member States to adopt and pursue an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment which aims to stimulate economic growth and development, raise levels of living, meet manpower requirements and overcome unemployment and underemployment. Contrary to the spirit and the content of this Convention, the Government of Panama has adopted Law No. 462, which workers fear will reduce social security protection, especially pension provisions. The changes will hardest hit health, education, construction and banana workers. For the banana workers, the new Law is placing at risk the gains and provisions of Law No. 45, which recognizes the hardship of the work in the banana plantations and gives banana workers the possibility to retire based on years of service rather than at a fixed age.

The workers went on to protest the changes. Since April, the workers' protest actions and demonstrations have been met with police repression and threats of legal action by the Government. Union leaders fear for their safety and some have been forced into hiding. On 27 May, the Government declared a state of emergency in one of the main banana-producing areas, Bocas del Toro, increasing tension and fears of repression. In the same days, the company responsible for 90 per cent of Panama's exports suspended 5,000 daily workers. It was followed by a further announcement that it will suspend all its administrative, planting, packing and export operations in Bocas del Toro. This decision will hit Panama's economy, for which bananas are vital. They are the country's main export, representing 17 per cent of foreign sales. The Banana Workers' Union (SITRAIBANA) denounced the sackings, which they believe do not respect the procedures of the law and represent a manoeuvre by the companies in collusion with the Government to eliminate unions. We are aware that the Government has sent an investigative team to Bocas del Toro, and there is a proposal from Archbishop José Domingo Ulloa to introduce a bill, agreed upon with unions, that would restore workers' benefits, but only if the union blockades end. However, repressive measures against all union leaders, like those that are faced by SUNTRACS, have eroded union confidence in the Government. We urge the Government, as an act of good faith, to move ahead immediately

and unconditionally with the bill to protect Law No. 45 and to take immediate measures to restore social peace based on the full respect of freedom of association and collective bargaining.

Representante gubernamental - Antes que nada, quiero expresar nuestro más sincero agradecimiento a los interlocutores sociales por cada una de sus valiosas intervenciones. Sus comentarios y aportes son fundamentales para continuar construyendo una política pública que sea verdaderamente inclusiva y efectiva para el desarrollo de todos los sectores de nuestra sociedad. Permítanme abordar de manera breve los temas planteados, particularmente para resaltar los avances que hemos logrado en relación con la coordinación de la política de empleo con la política económica y social del país. Quiero hacer especial énfasis en las consultas celebradas con los interlocutores sociales en relación con la formulación, aplicación y seguimiento de las medidas activas del mercado de trabajo. En 2022, se estableció una mesa técnica de trabajo para la elaboración de una guía práctica de orientación vocacional para jóvenes estudiantes con la participación de diversas instituciones como el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Educación, la Cámara de Comercio, el Centro Nacional de Competitividad, el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados, y el CONEP, entre otros. Este es un ejemplo claro de cómo seguimos avanzando hacia una mayor colaboración para construir políticas que respondan de manera efectiva a las necesidades de la población.

En relación con el tema planteado de la participación de las mujeres en el mercado laboral, quiero subrayar los avances logrados bajo la Política Pública de Empleabilidad e Inserción Laboral de los Jóvenes y Mujeres (PEIM). Específicamente, me refiero al proyecto «Impulsa Mujer», que tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades para mujeres especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. Desde su creación se han logrado importantes resultados como la entrega de 16 personerías jurídicas a nivel nacional, beneficiando directamente a más de 2 500 personas y generando ingresos a través de cooperativas, lo que contribuye a la disminución de las brechas de género en las comunidades. Este proyecto sigue siendo un pilar fundamental en nuestra estrategia para garantizar la autonomía económica de las mujeres y su inclusión en el campo empresarial. Consta de tres fases, dirigidas a crear oportunidades dentro de las comunidades, a través de la creación de cooperativas de servicios múltiples.

También quiero resaltar la recientemente aprobación de la Política Pública de Igualdad Oportunidades para las Mujeres (PPIOM) 2024-2034, en un marco estratégico diseñado para avanzar en la igualdad de género en Panamá durante la próxima década. Esta política abarca aspectos claves, como la equidad jurídica, la autonomía económica, la participación política de las mujeres, y la lucha contra la discriminación especialmente en nuestras zonas rurales. La Agenda Económica de las Mujeres Rurales de Panamá es otro hito importante en este proceso, que busca reducir las brechas de género y garantizar la inclusión y empoderamiento de las mujeres en sus territorios. En el marco de nuestra agenda de modernización institucional, hemos dado pasos firmes a la transformación de nuestro Observatorio del Mercado Laboral, alineándolo con estándares internacionales y mejores prácticas. En este proceso, hemos contado con el valioso acompañamiento técnico del Observatorio del Mercado Laboral de España, con quienes hemos sostenido importantes acercamientos y diálogos estratégicos. Esta cooperación técnica reafirma nuestro compromiso con una gestión del empleo basada en evidencia, que permita tomar decisiones informadas y diseñar políticas públicas más efectivas para el desarrollo del talento panameño. El Observatorio del Mercado Laboral de España, gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), desempeña diversas funciones clave para el análisis y la mejora del mercado laboral. Confiamos en que, ante los avances que

ha tenido el Observatorio de España, el nuestro mejore la eficacia y eficiencia de las políticas de empleo, con las cuales logremos facilitar un ajuste adecuado entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Como parte de nuestros esfuerzos por la transición de la informalidad a la formalidad, quiero resaltar la Ley No. 462, de 18 de marzo de 2025, que introduce varias reformas importantes a la Caja de Seguro Social (CSS) de Panamá. Esta ley fue objeto de una amplia consulta ciudadana y contó con la participación de todos y cada uno de los sectores del país. A través de un debate en la Asamblea Nacional, contando con la asistencia técnica de la OIT para una valuación actuarial. Las reformas tienen entre sus objetivos, impulsar la transición de la informalidad a la formalidad, dar sostenibilidad al régimen de invalidez, vejez y muerte, así como elevar la calidad de la gestión del sistema del servicio de salud. Estas medidas son necesarias para evitar el colapso del sistema de pensiones de la CSS. Entre las reformas, no se incluye el aumento a la edad de jubilación como mucho se especula. Se establece un sistema único de capitalización solidaria, se incrementa el aporte patronal de forma escalonada, se aumentan los montos de sanciones por incumplimiento y se implementan la afiliación automática en un enlace a través del MITRADEL, lo cual deberá estar en funcionamiento dentro de los 24 meses siguientes a la vigencia de la ley entre, otros aspectos importantes. Estos y otros planes se están desarrollando, tanto en el MITRADEL como a nivel nacional. Por ejemplo, en el marco de los sistemas de cuidados buscamos vincular a las cuidadoras certificadas por el Instituto Nacional de Formación Profesional para el Desarrollo Humano (INADEH), como potenciales empleadores a través del servicio público de empleo. Paralelamente, estamos estableciendo alianzas con ONU-Mujeres para impulsar cooperativas de cuidadoras y fortalecer el valioso trabajo que estas realizan. La Dirección Nacional de Empleo, a través del servicio público de empleo, brinda atención a la población migrante residente en nuestro país, garantizando su acceso a oportunidades laborales formales. Esto se realiza mediante la plataforma www.empleospanama.gov.pa, donde pueden postularse a las vacantes publicadas por el sector privado. Adicionalmente, la población migrante puede participar en los diversos reclutamientos focalizados que organiza esta Dirección a nivel nacional. En coordinación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), implementamos el programa de orientación vocacional y empleo, el cual ha identificado a jóvenes migrantes en situación de vulnerabilidad, a través de su Programa «Piénsalo dos veces». Estos jóvenes reciben acompañamiento psicosocial por parte de nuestro equipo de psicólogos y trabajadores sociales brindándoles herramientas y orientación para facilitar su inserción al mercado laboral formal, ya sea mientras culminan sus estudios o una vez los hayan finalizados.

En nuestro compromiso con la cooperación regional, mantuvimos recientes reuniones estratégicas con nuestros homólogos de Costa Rica, en el marco del Acuerdo Bilateral existente, que tiene como propósito la trazabilidad de flujos migratorios de nuestros nacionales Ngäbe-Buglé hacia Costa Rica, que migran para trabajar en las fincas cafeteras de este país hermano, con motivo de la zafra de café. Hemos establecido una mesa de trabajo especializada donde desarrollamos un protocolo de migración laboral circular lo que representa avances significativos en el intercambio ordenado de mano de obra especializada y la implementación de buenas prácticas en materia de empleo más fronterizo. En este contexto de modernización normativa, también promulgamos el Decreto Ejecutivo núm. 6, de 11 de marzo de 2025, que establece un marco integral para que los extranjeros puedan regularizar su estatus migratorio en Panamá, facilitando su acceso al trabajo legal y la residencia regular, complementando así una amplia gama de permisos de trabajo que ya mantenemos.

Para el próximo año, hemos asumido el compromiso ante la Red Interamericana de Administración Laboral, en el marco de cooperación de la Organización de los Estados Americanos (OEA), de realizar un taller especializado sobre la articulación entre educación y trabajo en nuestro país, como parte de las actividades preparatorias de la XXII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, de la cual formamos parte de la Troika. Como Estado, expresamos nuestra gran preocupación, ya que recientemente, como consecuencia de paros ilegales e injustificados, ha cesado sus operaciones en Panamá una empresa multinacional dedicada a la producción, distribución y exportación de banano. Dicha empresa generaba aproximadamente 5 000 empleos directos y miles de empleos indirectos en la provincia de Bocas del Toro, donde la pobreza multidimensional alcanza un 38,9 por ciento, una de las tasas más altas a nivel nacional. Desde el MITRADEL, no podemos dejar de expresar nuestra preocupación, ya que esta situación representa una crisis sociolaboral de gran magnitud. Cada una de las personas trabajadoras afectadas sostiene, en promedio, entre cinco y seis miembros de su núcleo familiar, lo que amplifica el impacto sobre miles de hogares. El Gobierno ha decretado un Estado de emergencia en la zona de Bocas del Toro, procurando, en primer lugar, establecer un diálogo efectivo con los sectores productivos para preservar las fuentes de empleo, lograr que la empresa vuelva a contratar a los trabajadores despedidos y, al mismo tiempo, impulsar alternativas que permitan a las familias afectadas restablecer sus medios de vida y salvaguardar su dignidad.

Aprovecho este espacio para exaltar la valiosa labor que realiza el sistema de control de normas de la OIT y, con el debido respeto, les instamos a considerar también, dentro de las observaciones de la Comisión de Expertos, los avances significativos que nuestra región ha logrado y que hemos presentado en nuestros informes. Agradecemos las observaciones y recomendaciones realizadas a nuestro Gobierno, porque ello nos permite mejorar. Antes de culminar, deseo expresar nuestra mejor disposición para solicitar y recibir de parte de la OIT la asistencia técnica que contribuya a nuestro país a mejorar sus acciones estratégicas. Siempre encontrarán de nuestra parte el compromiso continuo de abordar la transparencia que merece el trabajo decente. Asimismo, queremos dejar claro que en Panamá tenemos 544 sindicatos y solo uno actúa de manera sistemática para desestabilizar la paz social.

Finalmente, debo indicar que, según el calendario regular de presentación de memorias de la OIT, este año a Panamá le corresponde presentar la memoria del Convenio, dentro de la cual ampliaremos la información que presentamos el día de hoy, la cual será consultada de manera tripartita con nuestros representantes del sector empleador y trabajador, al tenor de lo establecido en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Lamentamos profundamente que este noble recinto sea utilizado para desviar la atención de los verdaderos desafíos laborales que enfrentamos como nación. Cuando los representantes del sector trabajador mencionan que se habla de una persecución sindical, cuando realmente los líderes de estos sindicatos son procesados por delitos comunes y además dichos casos han sido denunciados por los mismos trabajadores por tratarse de una estafa. Nuestro compromiso sigue siendo el diálogo constructivo, la transparencia institucional y el fortalecimiento de las políticas públicas que generen trabajo decente y oportunidades reales para todos los panameños, sin distinción de origen, condición social o afiliación política. Antes de terminar, y sin meterme en asuntos intersindicales, es importante destacar que el día de ayer dos centrales sindicales que pidieron públicamente a las personas que se manifestaban en las calles que por favor abrieran las vías, fueron suspendidas del CONATO. Pero reitero, este caso el día de hoy no se trata de libertad sindical, estamos aquí única y exclusivamente por el Convenio núm. 122.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores quieren cerrar este punto reafirmando, con la misma firmeza con la que abrimos la discusión, nuestra profunda preocupación ante la situación que atraviesa el pueblo panameño y la represión que sufre el movimiento sindical en Panamá. Es muy importante aclarar que no nos interesa que piensen como piensen; al contrario, podemos pensar distinto. Lo dijimos al comenzar este debate y lo repetimos con más fuerza al cierre: lo que está en juego no es solamente el cumplimiento de un convenio de gobernanza sino también la convivencia democrática en el marco de la vigencia real de la libertad sindical, del diálogo social y de los pilares fundamentales que sostienen esta Organización. No puede haber trabajo decente sin democracia basada en la garantía del Estado derecho.

Queremos aclarar que los comentarios de la Comisión de Expertos son anteriores a la declaración de huelga, a la represión por parte del Estado y a toda esta situación de conmoción social que tiene Panamá. Por lo tanto, las críticas y las observaciones que podemos hacer en relación con la aplicación del Convenio son anteriores y demuestran que ya existían bastantes inconvenientes y problemas. El informe de la Comisión de Expertos radica en eso. Por lo tanto, he escuchado atentamente a la Directora de Empleo que indicó que es importante que la Comisión de Expertos tenga esos datos para sus respuestas y observaciones. Lo dijimos desde el inicio, y fue sostenido a lo largo de todas las intervenciones de los miembros trabajadores: en Panamá no existe una política coherente de empleo articulada ni sostenible. La Comisión de Expertos fue clara y contundente en su informe, y dice que los programas presentados no son estructurales, no tienen evaluación y no cuentan con presupuesto ni con participación de los interlocutores sociales.

Lo más grave es que no hay diálogo. No hay consulta. No hay tripartismo, lo cual también se agrava con la exclusión sistemática y la deslegitimación que, por lo que he escuchado, es solo del sector sindical que representamos, y se suma un discurso exacerbado de confrontación que se asume con una línea política como ya lo expresamos en nuestra apertura. Los diferentes delegados y delegadas de los miembros trabajadores lo han expuesto con precisión y evidencian concretamente que no hay diálogo social tripartito con persecución por parte del Estado que vulnera el Estado de derecho.

Reitero: no nos interesa pensar distinto; al contrario, hay que respetarnos más. No hay condiciones de paz social con la criminalización de la protesta, y no puede haber diálogo social tripartito si se debilita los sindicatos. ¿De qué manera podemos sostener en este contexto que se está cumpliendo el Convenio? ¿Podemos hablar de pleno empleo y libremente elegido en un lugar donde los defensores de los derechos laborales son perseguidos? Consideramos que es difícil y casi imposible cumplir con el Convenio bajo estas condiciones. También es imposible garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales, y sostener y garantizar una sociedad democrática y una economía sostenible con justicia social.

No hay soluciones sin diagnóstico. No hay diálogos sin reconocimiento de los otros y no hay salidas si negamos la existencia del conflicto. Por eso reiteramos que se necesita con urgencia una intervención del Director General de esta Organización. Una misión de alto nivel directa, visible y firme. No alcanza con recomendaciones generales aun cuando hay que tomar en cuenta todos los pedidos, tanto los del Gobierno como los nuestros y los de los empleadores. No basta con llamados a la buena voluntad. Se requiere una acción concreta, que envíe la señal clara a los trabajadores y las trabajadoras panameñas de que no están solos.

Reiteramos que la asistencia técnica no puede ser periférica ni simbólica. Es muy importante que se centre en restablecer el respeto por el diálogo social, garantizar las condiciones de libertad sindical, restablecer el respeto por las normas fundamentales. No será

posible crear y mantener el empleo sin un enérgico llamado de atención al Gobierno de Panamá para que garantice y respete la libertad sindical. Reiteramos que, para nosotros, Panamá es una prioridad regional ya que lo que sucede en el país es una amenaza para toda la región. Nos congratulamos de la posición del Gobierno transmitida por la Directora de Empleo de que sí es cierto que Panamá va a ser sede de una actividad, porque soy Presidenta del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y he participado con los Ministros en una declaración en Bogotá que los enaltece y que deben cumplir, no solamente en esta Comisión, sino en la próxima Reunión Regional de las Américas, donde de forma tripartita vamos a sacar una declaración en base al diálogo social tripartito. Lo que no queremos es que se consoliden modelos de represión, modelos de violencia contra la libertad sindical, y que se niegue el tripartismo. Lo que está en riesgo no es solo el país sino el sistema nacional e internacional de la OIT.

No estamos ante un problema técnico. Estamos ante un conflicto bastante profundo. Estamos afectando las libertades públicas y la propia visibilidad del sistema de gobernanza tripartita que la OIT representa. Aquí se habló de que se estaba perfilando un patrón. Si existe un patrón, es el de los Gobiernos que atacan los derechos sociolaborales en nuestra región. Y no queremos ese patrón. La generación de empleo productivo, decente, libremente elegido, con este objetivo primordial de la política económica y social, debe ser con la gente adentro, nunca con la gente afuera. Queremos, por supuesto, agradecer a esta Comisión. Este es el último caso de nuestra región y esperamos atentamente sus conclusiones. Panamá es nuestra prioridad. Debemos reforzar el tripartismo. Si habían sido ejemplo en las comisiones de diálogo tripartito en una época, pueden volver a hacerlo. Es voluntad política hacerlo y es para el bien de todos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores queremos dar las gracias a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra y expresado sus puntos de vista sobre esta cuestión, incluida la representante gubernamental. Los empleadores queremos recordar, que el Reglamento de la Conferencia en su artículo 10, 1), *b*), establece que esta Comisión está encargada de considerar los casos individuales relativos a medidas adoptadas por los miembros para dar efecto a los convenios. En ese sentido, queremos reiterar que es muy relevante que, para garantizar la relevancia de la discusión de los casos en esta Comisión, debemos limitarnos al caso bajo análisis y hacer referencia a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Confiamos en que esta Comisión tenga en cuenta los comentarios formulados durante la discusión, en particular aquellos que hicieron referencia específica al cumplimiento tanto en la legislación como en la práctica del Convenio núm. 122, que es el convenio que hoy nos convoca. A la luz de estas observaciones y de la discusión que tuvimos el día de hoy, los Miembros Empleadores queremos recomendar al Gobierno lo siguiente: primero que, con la asistencia técnica del OIT, establezca proyectos y programas que se enfoquen en el fortalecimiento del diálogo social tripartito que proteja la independencia, la paridad y sobre todo, la participación constructiva de las partes. En segundo lugar, que se continúe trabajando en las mesas tripartitas con la finalidad de que, entre todos, y con las experiencias y conocimientos de empleadores, trabajadores y el Gobierno, se continúe avanzando tanto en materia de empleo con el objetivo de trabajo decente, como en el tránsito de la informalidad a la formalidad. Queremos resaltar que las protestas que se realizan deben tener en cuenta y respetar los derechos fundamentales de los ciudadanos y no pueden poner en riesgo la salud, la seguridad y la vida de los ciudadanos. Recordamos que, en línea con lo expresado por los órganos de control del OIT, un clima de violencia generalizado afecta las relaciones laborales

y, en particular, la generación de trabajos decentes y empresas sostenibles. Finalmente, los empleadores reiteramos la importancia de contar con espacios de diálogo social tripartito que permitan construir una democracia más sólida y un camino de mayor consenso.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de la falta de consultas efectivas y genuinas con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre las políticas del empleo.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara, en consulta con los interlocutores sociales, medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- **garantizar que la política del empleo promueva un empleo pleno, productivo y libremente elegido, basado en una política económica y social que estimule el crecimiento económico y el desarrollo sostenibles, eleve los niveles de vida y acabe con el desempleo y el subempleo, incluyendo el acceso al mercado laboral para los jóvenes, especialmente las mujeres jóvenes;**
- **proseguir sus esfuerzos para luchar contra la persistente segregación laboral vertical y horizontal por motivos de género, la baja tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y su elevada concentración en la economía informal, y a este respecto aplicar plenamente el Programa de Trabajo Decente por País, 2024-2027 y utilizar la orientación proporcionada por la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);**
- **garantizar consultas efectivas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre las políticas del empleo;**
- **formular, aplicar, supervisar y revisar las medidas activas de mercado del trabajo adoptadas en el contexto de la política del empleo, teniendo en cuenta los grupos destinatarios.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió también al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas, antes del 1 de septiembre de 2025.

Representante gubernamental - En nombre de la delegación de la República de Panamá, tomamos nota de las conclusiones señaladas por esta Comisión.

La delegación de Panamá acoge con atención las conclusiones aquí presentadas y, expresando nuestro profundo respeto por el mandato de los órganos de control de la OIT, agradecemos la oportunidad de exponer los avances alcanzados en la implementación del Convenio. Hemos proporcionado información concreta sobre los progresos registrados en materia de política de empleo, entre los cuales destacan:

- la inversión pública en distintos sectores de la economía, incluyendo grandes obras de infraestructura que contribuirán a la generación de empleo;

- distintos programas de empleo como el reclutamiento focalizado, «Mi Primer Empleo», y la inserción laboral de personas con discapacidad, y todos estos programas se desarrollan en el marco de una sólida colaboración público-privada, que potencia su alcance e impacto;
- el Programa de orientación vocacional, dirigido a jóvenes estudiantes de nivel medio, que promueve decisiones informadas sobre el futuro profesional;
- la promoción de la digitalización de los servicios públicos de empleo;
- la suscripción de convenios con el sector educativo para fortalecer la capacitación técnica de los estudiantes;
- la implementación de políticas públicas de generación de empleo con enfoque de género, y
- las reformas a la Caja del Seguro Social, entre otros.

Reiteramos que el desempleo en Panamá no solo responde a factores estructurales del mercado laboral, sino también a hechos que han afectado directamente la actividad económica y la estabilidad laboral, tales como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los cierres prolongados de vías a nivel nacional y, en especial, los paros ilegales, que han tenido un impacto negativo sobre la conservación y generación de empleo en todo el país.

Finalmente, reafirmamos nuestro compromiso con el diálogo constructivo, la transparencia institucional y el fortalecimiento de políticas públicas que impulsen el trabajo decente y generen oportunidades reales para todos los panameños. Es esencial subrayar que el comportamiento responsable de los interlocutores sociales también forma parte de este compromiso nacional. La preservación de la paz laboral, el respeto al marco legal y la disposición al consenso son pilares fundamentales para avanzar hacia un desarrollo verdaderamente inclusivo y sostenible.

Asimismo, agradecemos la asistencia técnica de la OIT que se nos ha brindado, y reiteramos nuestro compromiso de informar periódicamente sobre los futuros avances alcanzados en esta materia.