



## YO SÍ CUMPLO

**Reconocimiento de cumplimiento a las empresas que mantienen las buenas prácticas laborales**



**REPÚBLICA DE PANAMÁ**  
— GOBIERNO NACIONAL —

**MINISTERIO DE TRABAJO  
Y DESARROLLO LABORAL**

## ANTECEDENTES

### ¿Cómo surge el programa YO SÍ CUMPLO?

Por la importancia de las relaciones laborales dentro del proceso de crecimiento de nuestro país.

Por la ausencia de criterios que definan los parámetros de calidad en las relaciones entre empleadores y trabajadores en todos sus aspectos.

Para la búsqueda de un mayor compromiso entre empleadores y trabajadores de mantener un ambiente de buenas prácticas laborales.

### ¿QUÉ ES YO SÍ CUMPLO?

Es el instrumento que acredita el reconocimiento por parte del Gobierno Nacional de la República de Panamá, a través de la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Desarrollo Laboral (MITRADEL), a las buenas prácticas laborales entre empleadores, trabajadores y dirigencias sindicales; al cumplimiento de todos y cada uno de los principios laborales y leyes contenidas en la Constitución, Códigos, Decretos y Convenios de nuestro país.

Constituye un reconocimiento a la excelencia en mantener buenas prácticas laborales con sus trabajadores y viceversa.

## **MISIÓN**

Distinguir a las empresas que han aceptado cumplir con todas las regulaciones laborales establecidas, produciendo un ambiente de buenas prácticas laborales entre empleadores y trabajadores.

Potenciar la capacidad entre empleadores y trabajadores sobre las buenas prácticas laborales.

Certificar los esfuerzos tanto de los empleadores como los de los trabajadores de luchar por buscar la paz laboral.

Constituye una identificación de Valor y Prestigio.

## **¿CUÁL DEBE SER EL VALOR DEL RECONOCIMIENTO?**

Debe constituir un reconocimiento diferenciador, prestigioso y reconocido por todos.

Debe estar respaldado por un sistema de evaluación fiable y riguroso.

## **VENTAJAS DE CONTAR CON EL RECONOCIMIENTO**

Reconocimiento a las empresas por mantener buenas prácticas laborales en sus relaciones con los trabajadores.

Difusión y promoción de las empresas reconocidas.

Constituir un elemento diferenciador que incrementa el valor de la empresa.

Inducir a todas las demás empresas del país a ingresar en una cultura de calidad.

## ¿A QUIEN ESTÁ DIRIGIDO EL RECONOCIMIENTO?

A todas las empresas activas de la República de Panamá.

## ¿CÓMO OBTENER EL RECONOCIMIENTO?

Proceso de Certificación



## Proceso de Certificación



### **PRIMERA FASE: SOLICITUD**

A voluntad de la propia empresa.

Por petición de los trabajadores.



### **SEGUNDA FASE: AUTOEVALUACIÓN**

NO OBLIGATORIA, pero recomendable.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por medio de la Dirección de Trabajo pondrá a disposición del solicitante una guía de criterios de evaluación utilizados para la selección de empresas.



### **TERCERA FASE: EVALUACIÓN EXTERNA**

Se efectuará a través de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo que evaluará el grado de cumplimiento de los parámetros laborales y de seguridad estipulados dentro del marco de la Ley.

La Dirección Nacional de Inspección emitirá un informe de conclusiones y recomendaciones para establecer la inmediata implementación de planes de mejora.

La decisión del otorgamiento del reconocimiento será a través de la Comisión de Inspección, a cargo del programa YO SÍ CUMPLO.

## Proceso de Certificación



### **CUARTA FASE: EMISIÓN DEL RECONOCIMIENTO**

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral emite el certificado correspondiente de otorgamiento del programa YO SÍ CUMPLIO y firma del acta de compromiso entre empleadores y trabajadores con un tercero del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Este reconocimiento tiene una duración de 12 meses.

La firma del acta de compromiso implica por parte de empleadores y trabajadores asumir la responsabilidad de mantener y optimizar las buenas prácticas laborales.



### **QUINTA FASE: EMPRESA CERTIFICADA**

Durante el período de vigencia del reconocimiento de calidad, se realizarán revisiones parciales de seguimiento por parte de la Comisión de Inspección del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.



### **SEXTA FASE: RENOVACIÓN**

Al vencimiento del acta de cumplimiento, se realizará una evaluación de renovación donde se volverán a evaluar todos los principios de las buenas prácticas laborales.

La renovación se hace a través del mismo proceso que el mencionado en las fases anteriores y de otorgarse tendrá los mismos efectos.

Los criterios de evaluación para la selección y otorgamiento del reconocimiento “YO SÍ CUMPLO” son los siguientes:

### **CUMPLIMIENTO DE SALARIO MÍNIMO (DECRETO EJECUTIVO 424 DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2019)**

El salario mínimo es el rango o escala de pago que un gobierno establece que se debe efectuar en el país, **su importancia es:**

- Garantizar que todos los empleados panameños cuenten con una cantidad de ingresos establecida que les asegure la obtención de canasta básica y de todas las necesidades básicas de un “jefe de familia”.
- Suplir las diferentes necesidades que los panameños tienen.
- Reducir el trabajo mal pagado. Al regular la cantidad mínima obligatoria que una empresa debe pagar, esto ayuda a minimizar el hecho de que las empresas se aprovechen de sus trabajadores en cuanto a sueldo percibidos.
- Asegurar una máxima inclusión entre los trabajadores panameños, al establecer salarios estándares mínimos para todos.
- Evitar que se dé la explotación laboral por una paga no establecida.
- Beneficiar a los sectores más vulnerables de la población, pues periódicamente se están realizando aumentos al sueldo mínimo.
- Evitar la desvalorización del trabajo al recibir una paga más justa.
- Garantizar la estabilidad de las familias panameñas.

### **CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS COLABORADORES**

Mediante Decreto Ley número 14 del 27 de agosto de 1954 el cual modifica la Ley No 134 del 27 de abril de 1943 que a su vez subroga la Ley No. 23 de 1942 se creó la Caja de Seguro Social como institución del Estado con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía en su régimen interior.

**Su importancia es:** Prestar los servicios de seguridad social a los trabajadores del sector privado y público, cotizantes cubriendo riesgos y otorgando prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, subsidio de familia, viudez orfandad, paro forzosos, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales auxilio de funerarias y otras contingencias que puedan ser objeto de previsión social para la rehabilitación física, mental y social y económica de los sectores incorporados al Sistema de Seguridad Social, así como la creación de fondos complementarios con el aporte y participación de los trabajadores en materia de jubilación.

## **CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DERECHOS ADQUIRIDOS Y PRESTACIONES LABORALES**

Es la responsabilidad que tienen los empleadores en cumplir durante y al final de una relación de trabajo, una serie de obligaciones que contempla nuestro Código de Trabajo y demás leyes complementarias.

### **PAGO DE FONDO DE SEGURIDAD**

Mediante la Ley No. 67 del 30 de octubre de 2015, que adopta medidas en la industria de la construcción para reducir la incidencia de accidentes de trabajo y Decreto Ejecutivo No. 67 de 09 de agosto de 2016 que reglamenta dicha Ley.

Se crea el Fondo de Seguridad Ocupacional, Higiene y Salud en el Trabajo en la Industria de la Construcción, este fondo de seguridad se considera un aporte que hará el promotor de la obra o el contratista principal de la obra, antes del inicio de esta.

La industria de la construcción, especialmente la ejecución de las obras, es una actividad calificada de alto riesgo, lo que conlleva el eminente peligro durante su desarrollo para los trabajadores, por lo cual es de suma importancia la incorporación de un fondo de seguridad que permita no solamente cubrir los gastos de salario del oficial de seguridad, sino también de su movilización, capacitación y el equipamiento que requieran estos oficiales, para el mejor desarrollo de sus funciones.

### **CUMPLIMIENTO DEL DECRETO EJECUTIVO No. 2 DEL 15 DE FEBRERO DE 2008**

La importancia de la aplicación de este instrumento normativo es regular y promover la seguridad, salud e higiene en la construcción, a través de la aplicación y desarrollo de medidas y actividades para la prevención de los factores de riesgo en las obras de construcción.

## **CUMPLIMIENTO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (ARTÍCULO No. 282 y No. 283 DEL CÓDIGO DE TRABAJO)**

Las medidas de protección contenidas en estos artículos tienen el objetivo de proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores/as, garantizar su seguridad y cuidar de su salud.

## **CONVENIONES COLECTIVAS**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 398 del Código de Trabajo, una Convención Colectiva es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores. Las Convenciones Colectivas son una de las instituciones del derecho laboral más importantes, principalmente porque representan el propósito de brindarle al trabajador/a una participación más justa en el proceso de producción.

## **REGLAMENTO INTERNO APROBADO**

Acorde a lo establecido en el artículo 191 del Código de Trabajo, toda Empresa o establecimiento donde laboren diez o más colaboradores, el empleador está obligado a adoptar un reglamento interno de trabajo, aprobado debidamente por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

## **RECIBIR SENSIBILIZACIÓN SOBRE PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR, PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL 2019**

Las empresas deberán haber recibido una charla de sensibilización por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, sobre el protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial 2019, el cual es un instrumento de guía para orientar y establecer los procedimientos mínimos para abordar la violencia de género en el entorno laboral y brindar aportes tangibles para un cambio social con equidad y justicia, que protege a las personas más vulnerables a ser víctimas de acoso.

## **ORIENTACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE UN COMITÉ PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA**

En vías para el futuro cumplimiento del protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial 2019, se creará un Comité para prevenir la violencia de género en la empresa con la finalidad de brindar seguimiento al cumplimiento del protocolo de forma organizada y establecer los canales para apoyo a las personas víctimas de violencia de género dentro de la empresa. Para esto, las empresas deberán indicar a los encargados del programa “Yo Sí Cumplo”, la lista de las personas que conformaran este comité dentro de la empresa indicando nombres y datos de contacto.

## **TENER UN ÁREA O SALA DE LACTANCIA EN CUMPLIMIENTO**

Ley No. 50 del 23 de noviembre De 1995 por la cual se protege y fomenta la lactancia materna, indica que toda madre trabajadora que labore en una entidad pública o privada, dispondrá de las facilidades necesarias para extraer su leche materna y conservarla bajo las condiciones de refrigeración adecuadas hasta el final hasta el final de su jornada de trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 114 del Código de Trabajo de Panamá, todo empleador que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedara obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos.

Se debe tomar en cuenta que el empleador debe procurar algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá sillas o asientos a disposición de las trabajadoras que se encuentren en periodo de lactancia.

Mediante la resolución No 129 (de lunes 26 de febrero de 2018) que dicta las normas técnicas y administrativas para la adecuación, organización y funcionamiento de las salas de lactancia materna en el ambiente laboral.

## **RECIBIR SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 15 DEL 31 DE MAYO DE 2016 (EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD)**

Las empresas deberán haber recibido una charla de sensibilización por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, sobre el cumplimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 que reforma la ley 42 de 1999, que declara que es de interés social el garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familias, mediante la adopción de medidas de inclusión, integración e igualdad de condiciones a las personas con discapacidad, enfocado en la rama laboral.

## **CUMPLIR CON TODAS LAS NORMAS RELACIONADAS CON LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL**

Las empresas que tengan contratados a menores de edad, deberán cumplir con las siguientes normas:

### **I. Constitución Política de la República de Panamá**

Artículo 70: La jornada máxima podrá ser reducida hasta seis horas para los mayores de catorce años y menores de dieciocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciséis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

### **II. Código de Familia**

Artículo 498: Se considera un menor en situación de riesgo social cuando se emplee en ocupaciones que puedan considerarse peligrosas o perjudiciales a la salud, la moral o contraria a las buenas costumbres.

Artículo 500: Se considera que un menor es víctima de maltrato cuando se le infiera o se le coloque en riesgo de sufrir un daño o perjuicio en su salud física o mental o en su bienestar por acciones u omisiones de parte de sus padres, tutores, encargados, guardadores, funcionarios o instituciones responsables de su cuidado.

Artículo 510: Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho (18) años de edad, los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de los menores, o que afecten su asistencia regular a un centro docente. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que las leyes laborales conceden a los adultos. Su salario será proporcional a las horas trabajadas y en ningún caso su remuneración será inferior al salario mínimo establecido por Ley.

Artículo 511: Los menores de edad, para trabajar, necesitan cumplir los requisitos establecidos en las leyes laborales sustantivas y de procedimiento en cuanto no sean incompatibles con este código.

Artículo 512: La duración máxima de la jornada de trabajo del menor será de seis (6) horas diarias y sólo en el horario diurno; pero en ningún caso afectará su asistencia regular a un centro docente ni implicará perjuicio para su salud física o mental. Bajo ningún concepto se autorizará trabajo nocturno.

Artículo 513: El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que las leyes laborales conceden a los adultos. Su salario será proporcional a las horas trabajadas y en ningún caso su remuneración será inferior al salario mínimo establecido por Ley.

### III. Código de Trabajo:

Artículo 118: queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho años, los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñan especialmente los siguientes: 1. Trabajos en clubes, cantinas y demás lugares donde se expendan al por menor bebidas alcohólicas. 2. Transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y trabajos en muelles, embarcaderos y almacenes de depósitos. 3. Trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica. 4. Manejo de sustancias explosivas o inflamables. 5. Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas. 6. Manejo de sustancias, dispositivos o aparatos que lo exponga a los efectos de radiactividad. Lo dispuesto en los ordinales 2, 3, 4 y 5 de este artículo no se aplicará al trabajo de menores de escuelas vocacionales, a condición de que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por las autoridades competentes.

Artículo 119: En las explotaciones agropecuarias, los menores de doce a quince años podrán ser empleados solamente en trabajos livianos y fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar.

Artículo 120: Igualmente se prohíbe el trabajo a los que tengan menos de dieciocho años: 1. En período nocturno, entre las seis de la noche y las ocho de la mañana. 2. Las jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta nacional o duelo nacional.

Artículo 121: Los contratos relativos al trabajo de los que tengan menos de dieciocho años, deberán celebrarse con la intervención del padre o representante legal de los mismos. Si aquellos no existieran, los contratos serán celebrados directamente por los menores interesados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 122: Para la fijación de la jornada de trabajo, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor, y la jornada no podrá exceder de: 1. Seis horas por día y treinta y seis por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciséis años. 2. Siete horas por día y cuarenta y dos por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciocho años.

Artículo 123: Al menor con más de doce años le es permitido el trabajo en calidad de empleado doméstico, en trabajos livianos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y siempre que se cumpla lo dispuesto en el artículo 119 en lo que concierne a su instrucción. Es obligatorio para el empleador que tenga a su servicio a un menor de edad escolar enviarlo a un establecimiento de enseñanza por lo menos, hasta completar la escuela primaria.

### **CUMPLIMIENTO CON LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD - REGISTRO DE PROTOCOLO Y CREACIÓN DE COMITÉ ESPECIAL DE SALUD E HIGIENE PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL COVID-19**

Establecido en la Resolución DM N° 137 de 16 de marzo de 2020, adopta el protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante el Covid- 19, estableciendo la creación de un comité especial de salud e higiene para la prevención y atención ante el Covid-19.

En la aplicación de la Resolución N° 405 de 11 de mayo de 2020 que adopta los lineamientos para el retorno a la normalidad de las empresas post Covid-19 en Panamá, estableciendo parámetros en la elaboración de protocolo para un retorno saludable y seguro al trabajo.

En el cumplimiento de cada una de las resoluciones emitidas por las entidades del Estado y regente de la salud.



## CONCLUSIONES

Los criterios de evaluación son los puntos que estarán sujetos a AUTOEVALUACIÓN y EVALUACIÓN de la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a los fines de obtener el reconocimiento “YO SÍ CUMPLO”.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, será la Institución que otorgará el Sello de Calidad, por parte de una entidad de primera línea, a aquellas Empresas que asuman un compromiso de calidad, seriedad y respeto con los principios de Buenas Prácticas Laborales.

El Gobierno Nacional de Panamá conjuntamente con el MITRADEL, quieren distinguir con este Sello a las empresas que respeten los principios descritos en nuestras leyes, respecto a las que no lo hagan, evitando de esta manera situaciones de competencia desleal o daños a la imagen del Sector Laboral.