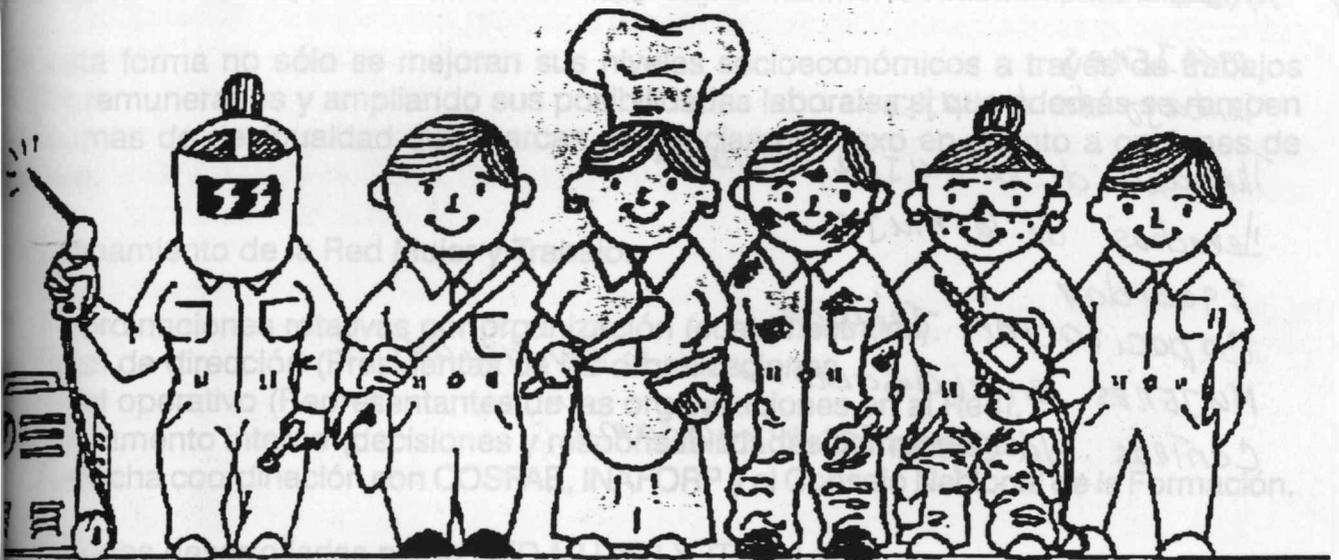


RED ♀ Y TRABAJO

Divulgación de Políticas de Promoción de Equidad Laboral

FORMACIÓN DUAL



AUSPICIADO POR GTZ- AGENCIA DE COOPERACIÓN TÉCNICA ALEMANA
EDITADO POR LA RED MUJER Y TRABAJO Y FUNDAMUJER

RED ♀
Y TRABAJO



Fundación
para la Promoción
de la Mujer



CONVENIO PANAMEÑO ALEMÁN -
FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

RED ♀ Y TRABAJO

En 1995, cinco organizaciones no gubernamentales integradas por la Fundación para la Promoción de la Mujer (FUNDAMUJER), Centro de Estudios y Acción Social Panameño (CEASPA), el Centro para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM), El Centro de la Mujer Panameña (CEMP), Corporación de la Micro y Pequeña Empresa del Sector Informal de Panamá (COMISEIN) creamos la Red Mujer y Trabajo.

Bajo los auspicios de la GTZ la Red se integra a los esfuerzos que realiza la Agencia de Cooperación Alemana en conjunto con el Instituto Nacional de la Formación Profesional (INAFORP) y el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa (COSPAE), para incorporar mujeres jóvenes al Programa de Formación Dual en oficios no tradicionales para el mercado laboral y formativo femenino.

La Red es un organismo que tiene en común una trayectoria de acciones y proyectos encaminados al desarrollo integral de las mujeres y su incorporación equitativa, plena y efectiva en todos los ámbitos del quehacer nacional.

Nuestro objetivo fundamental es desarrollar acciones tendientes a facilitar y visibilizar la participación de mujeres en oficios técnicos tradicionalmente vedados para ellas.

De esta forma no sólo se mejoran sus niveles socioeconómicos a través de trabajos mejor remunerados y ampliando sus posibilidades laborales si que además se rompen esquemas de desigualdad que marcan diferencias por sexo en cuanto a opciones de trabajo.

Funcionamiento de la Red Mujer y Trabajo:

- Coordinaciones rotativas por organización (cuatrimestrales).
- Nivel de dirección (Presidentas de las organizaciones).
- Nivel operativo (Representantes de las organizaciones en al Red).
- Reglamento interno (decisiones y responsabilidades compartidas).
- Estrecha coordinación con COSPAE, INAFORP y el Consejo Nacional de la Formación.

Actividades desarrolladas por la RED MUJER Y TRABAJO:

- Cursos de capacitación para aprendizas y aprendices, instructores/as, monitores/as del Programa Dual.
- Seguimiento a las aprendizas y egresadas del Dual.
- Apoyo en la búsqueda de puestos de aprendizaje.
- Foros de promoción de la participación de mujeres en oficios no tradicionales.
- Apoyo en la capacitación de jóvenes mujeres para el Programa Dual.
- Promoción masiva del éxito de mujeres en oficios no tradicionales.
- Asesoría sobre aspectos de género a los diferentes componentes del programa de formación dual.
- Jornadas de sensibilización para empresarios/as, instructores/as, escuelas y familiares de aprendizas, medio de comunicación.

CREDITOS

AGRADECIMIENTO

- Folleto educativo sobre políticas de equidad laboral, basado en los materiales para el Programa de Formación Profesional Dual.
- Elaboración del folleto por la consultora Martha Caballero de González.
- Recopilación de materiales realizada por la consultora Martha Caballero de González, Anuard Troya y Rolando Mendoza.
- Revisión y Diseño Metodológico: Silma Pinilla, consultora de la Red Mujer y Trabajo por la GTZ y Mery M. Troya, Directora del Centro de Adaptación Laboral Peggy Zubieta de Alemán de Fundamujer.
- Coordinación: Mery M. Troya, Directora del CAL y representante de Fundamujer en la Red Mujer y Trabajo.
- Dibujos: Adolfo

AGRADECIMIENTO

En la elaboración de este folleto, le agradecemos a la Agencia de Cooperación Alemana (GTZ), por el financiamiento del proyecto a la Red Mujer y Trabajo y la confianza que han depositado en nuestra red. Así mismo a las cuatro organizaciones miembros de la Red (CEASPA, CEDEM, CEMP, COMISEIN), por el apoyo y revisión del folleto.

También a nuestra consultora Silma Pinilla por la revisión y apoyo técnico que nos brindó durante la elaboración del folleto.

Por último la Fundación para la Promoción de la Mujer, quien con sus materiales, bibliografías y folletos nos sirvió de guía y base para la confección del folleto de políticas de equidad laboral.

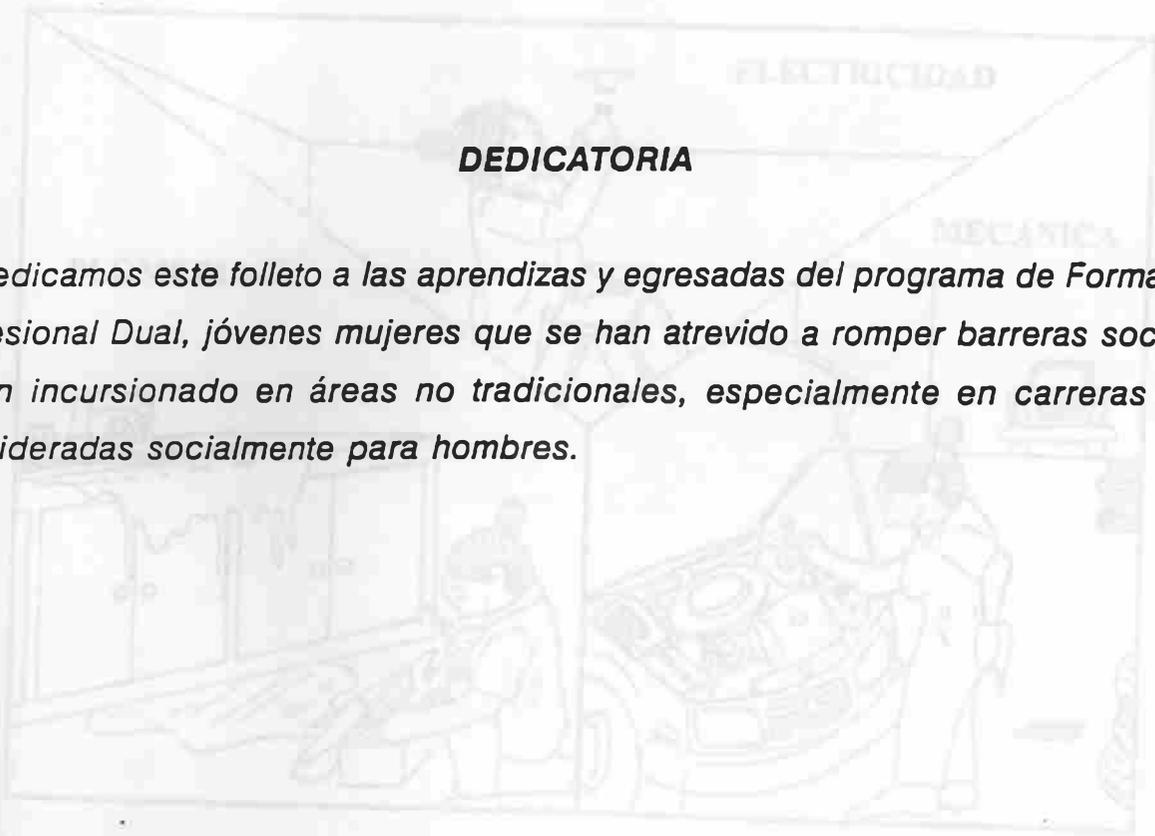
PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

QUE ES?

El Sistema de Formación Dual es una modalidad de formación de recursos humanos lograda mediante la cooperación entre la empresa y un centro de formación, en donde la primera se responsabiliza por el aspecto básicamente práctico y el segundo por el técnico y tecnológico.

DEDICATORIA

Le dedicamos este folleto a las aprendizas y egresadas del programa de Formación Profesional Dual, jóvenes mujeres que se han atrevido a romper barreras sociales y han incursionado en áreas no tradicionales, especialmente en carreras sólo consideradas socialmente para hombres.

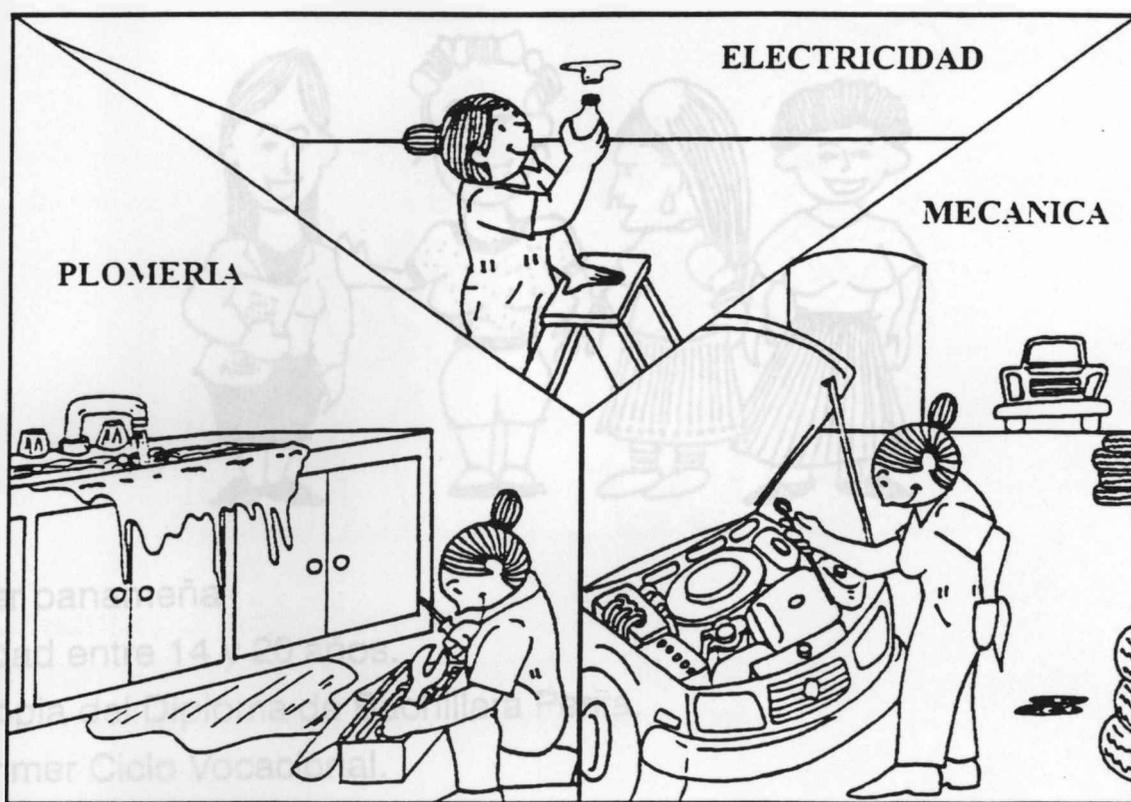


El Sistema de Formación Dual está regulado mediante Decreto Ley No. 4 de 1 de enero de 1997, desarrollado por el INAFORP en colaboración de la Red Mujer y Trabajo, el Consejo de la Empresa Privada para la Asistencia Social (COSPAE) y la Cooperación Técnica de la República Federal Alemana (GTZ).

PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

QUE ES?

El Sistema de Formación Dual es una modalidad de formación de recursos humanos lograda mediante la cooperación entre la empresa y un centro de formación, en donde la primera se responsabiliza por el aspecto básicamente práctico y el segundo por el teórico y tecnológico.



El Sistema de Formación Dual está regulado mediante Decreto Ley No. 4 de 7 de enero de 1997, desarrollado por el INAFORP en colaboración de la Red Mujer y Trabajo, el Consejo de la Empresa Privada para la Asistencia Educativa (COSPAE) y la Cooperación Técnica de la República Federal Alemana (GTZ).

REQUISITOS PARA INGRESAR AL PROGRAMA DE FORMACIÓN DUAL

El programa de formación dual va dirigido a jóvenes que están entre los 14 a los 20 años de edad, dándoles la opción de aprender un oficio no tradicional, creándoles, así, mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Los requisitos son los siguientes:



- Ser panameña
- Edad entre 14 y 20 años.
- Copia del Diploma de Bachillera Perita.
Primer Ciclo Vocacional.
- Copia de los últimos créditos escolares.
- Copia de la cédula si es mayor de edad.
- Certificado de nacimiento escolar si eres menor de edad.
- Dos fotos Tamaño Carnet
- Récord policivo en papel simple.
- Carta de consentimiento de la persona de quien dependes económicamente y su comprobante de pago actualizado.
- Solicitud de ingreso debidamente completada.

FORMACIÓN EN OFICIOS NO TRADICIONALES

El Programa de Formación Dual, tiene como ventaja la de responder mejor a las necesidades concretas del mercado laboral y permite el simultaneo desarrollo de conocimientos profesionales con un fomento de aptitudes imprescindibles para el ejercicio exitoso de un oficio o una profesión. Puedes optar por los siguientes oficios:



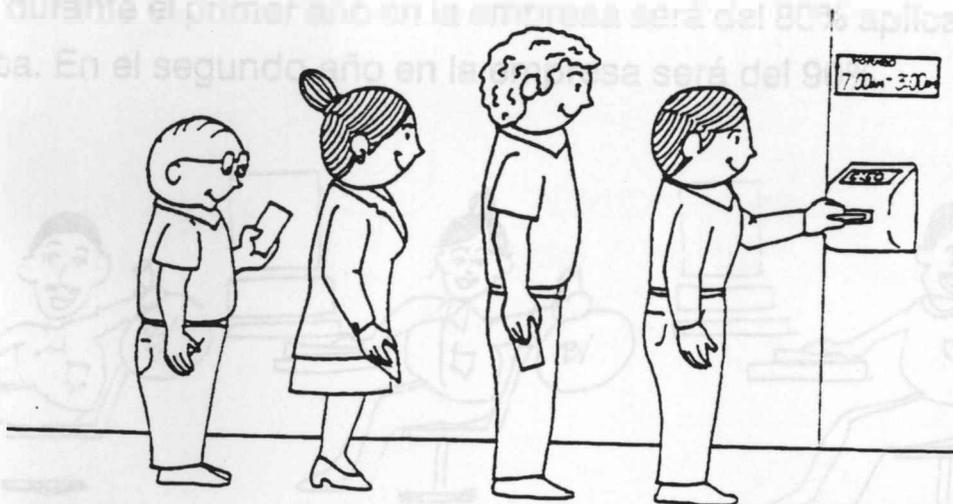
- Soldadura por Arco Eléctrico.
- Electromecánica de Mantenimiento y Reparación.
- Electromecánica de Mantenimiento Industrial.
- Mecánica Automotriz.
- Gastronomía.
- Mecánica de Máquina - Herramientas.
- Técnica Administrativa en Tráfico Comercial
- Técnica Administrativa en alojamiento.
- Técnica Administrativa Industrial.

Los Programas de Aprendizaje tendrá una duración mínima de un año y hasta un máximo de dos años y medio. Cuando se requiera un plazo mayor de formación podrá extenderse a más de dos años y medio, pero no excederá de tres años.

DEBERES Y DERECHOS DE LOS APRENDICES Y LAS APRENDIZAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DUAL (Ley No. 4 de 7 de enero de 1977)

• OBLIGACIONES DE LOS APRENDICES Y LAS APRENDIZAS:

1. Cumplir y desempeñar con el debido interés las tareas asignadas por el monitor, los instructores del INAFORP o de los Centros Colaboradores, relacionadas con el Programa de Aprendizaje de la ocupación deseada.
2. Asistir con puntualidad a recibir su formación en la empresa y en el Centro de Formación Profesional.



3. Cumplir con el Aprendizaje, las normas, los reglamentos técnicos y procedimientos que regulen el sistema de formación profesional.
4. Mantener un rendimiento aceptable en los Centros de Formación Profesional, Centros Colaboradores y las Empresas durante la formación, conforme a los criterios de evaluación contenidos en los Programas de Formación Profesional.
5. Someterse a evaluaciones relacionadas con el programa de Formación Profesional objeto del contrato de aprendizaje.

REMUNERACIÓN O SALARIO

Todo aprendiz/a tiene derecho por el tiempo que dure su aprendizaje a un salario conforme con lo establecido en el Código de Trabajo y lo normado en la Ley 4 de 1997, a saber:

1. Cuando el aprendiz/a inicie su formación profesional en la empresa que se contrata, su salario inicial será del 70% del salario aplicable a la empresa, el primer año y 90% en el segundo año.
2. Cuando el aprendiz/a haya recibido formación previa durante un año, de acuerdo con los Programas de Formación Profesional Dual con énfasis en el Centro, esta se considerará como primer año de formación y su salario durante el primer año en la empresa será del 80% aplicable en esa empresa. En el segundo año en la empresa será del 90%.



3. El tiempo de Formación profesional que exceda de dos años, en los casos previstos en esta Ley, se remunerará por lo menos con el 100% del salario mínimo aplicable.

Los salarios así establecidos se pagarán sin perjuicio de los beneficios adicionales que las partes puedan acordar.

JORNADA DE TRABAJO

Se considera como jornada de aprendizaje sujeta a remuneración (salario), el tiempo requerido para el aprendizaje, tanto en las empresas contratantes como el tiempo ocupado en las entidades encargadas del adiestramiento técnico - profesional (INAFORP) y Centros de Colaboración.



Diurna: es de 8 horas



P.M.



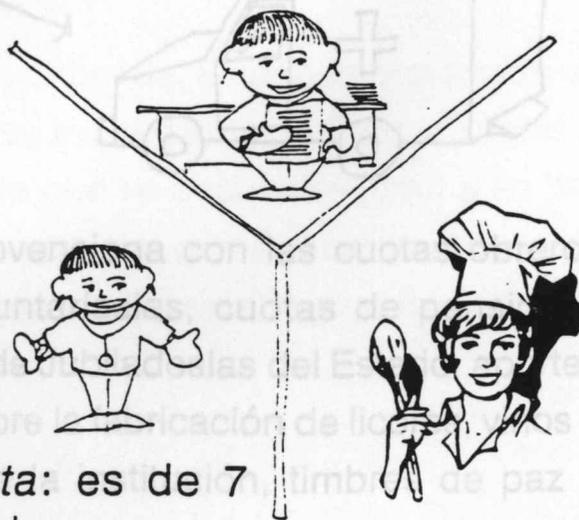
A.M.



Nocturna: es de 7 horas

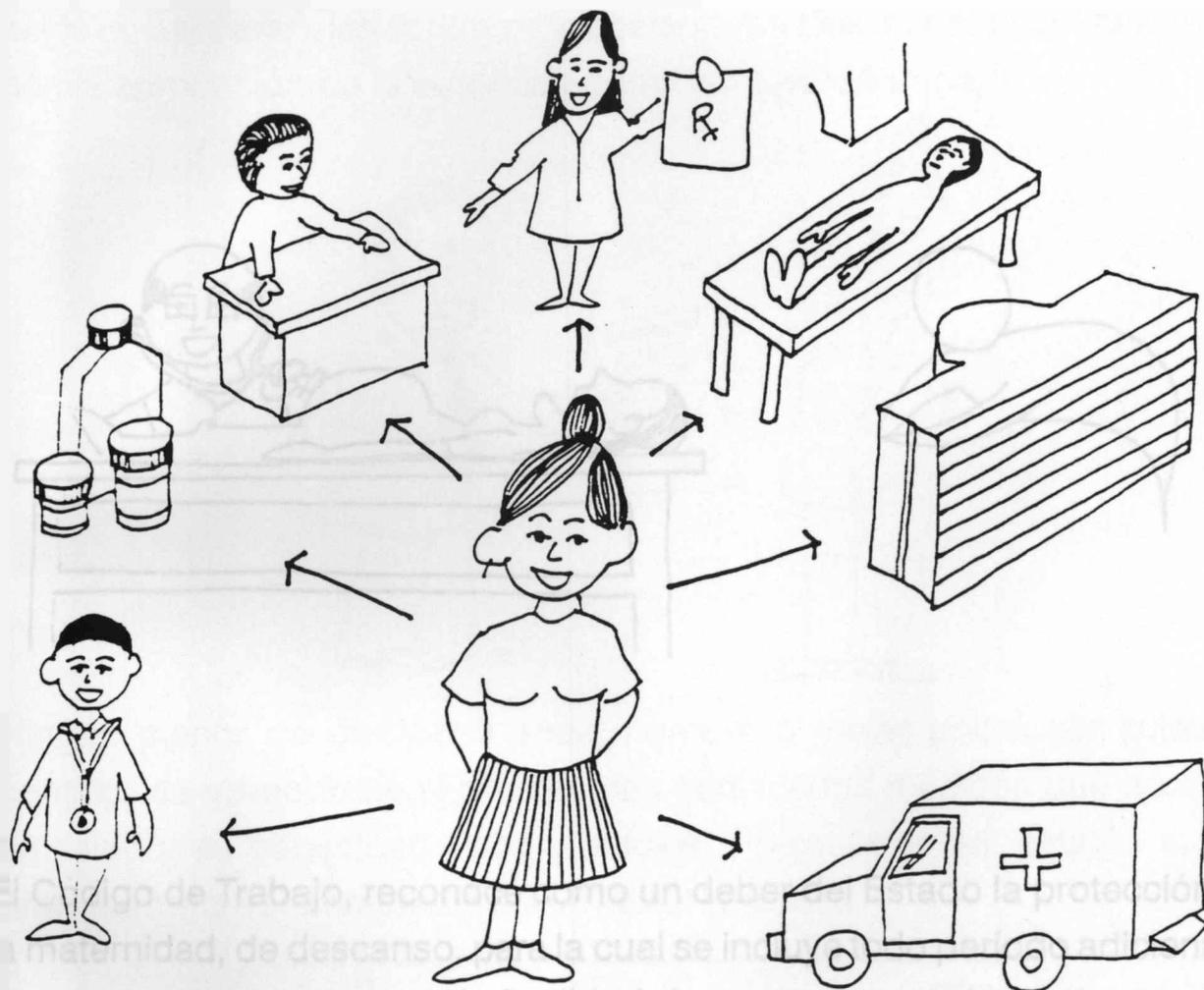


Mixta: es de 7 1/2 horas



SEGURIDAD SOCIAL

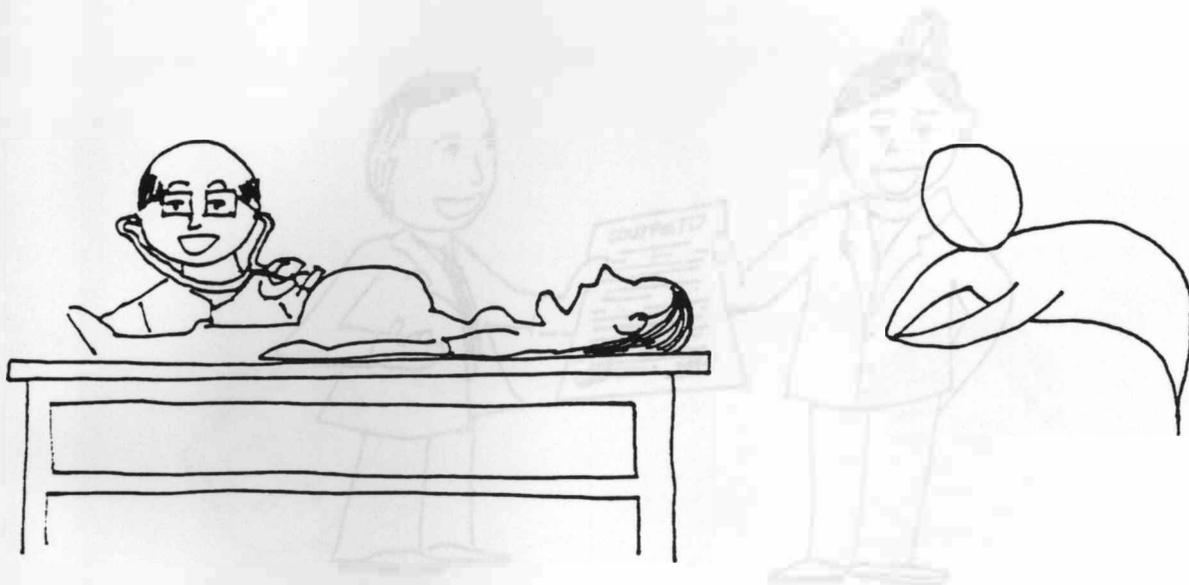
El aprendiz/a en virtud del Contrato de Aprendizaje, están amparados bajo el régimen de Seguridad Social, la cual coloca a los ciudadanos beneficiados con dichos programas en mejores condiciones de vida.



El sistema de Seguridad Social se subvenciona con las cuotas obreros patronales, cuotas de afiliados las voluntarias las, cuotas de pensiones pagadas por la Caja de Seguro Social y de Jubilados las del Estado, aportes del Estado, porcentajes del impuesto sobre la fabricación de licores, vinos y cervezas, multas y recargos que cobre la institución, timbres de paz y seguridad entre otros.

ESTADO DE GRAVIDEZ

La Ley 4 de 7 de enero de 1997, suspende el Contrato de Aprendizaje de acuerdo en lo establecido en el Código de Trabajo, en lo referente a la Licencia por Gravidéz.



El Código de Trabajo, reconoce como un deber del Estado la protección de la maternidad, de descanso, para la cual se incluye todo período adicional si hay atraso en el parto, con la finalidad de que se encuentre junto a su hijo dentro de las ocho semanas siguientes e inclusive prevé la circunstancia de enfermedad post - parto, correspondiéndole a la Caja de Seguro Social cubrir los salarios.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

• CONTRATO DE MUJERES Y DE MENORES:

Los contratos de los aprendices y de las aprendizas mayores de catorce años y menores de dieciocho años de edad, serán celebrados con intervención del padre, la madre o del representante legal de los mismos. Si estos no existieran, los contratos los celebraran directamente los interesados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo.



Ningún menor de dieciocho años, hombre o mujer podrá ser sujeto de contrato de aprendizaje si no presenta certificados médicos que acrediten su salud y su capacidad física y síquica. Posteriormente, estarán sujetos anualmente a ser sometidos a exámenes médicos.



SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Se regirá por lo dispuesto en el Código de trabajo, pero no serán aplicables las causas dispuestas en el numeral 3 de su artículo 199, ni a las licencias a que se refiere el artículo 160 del mismo Código.

Las suspensiones por arresto o detención preventiva no excederá de dos semanas.



Los Programas de Formación Profesional establecerá la forma en que el aprendiz o aprendiz recuperará el tiempo de formación profesional perdido. Igualmente determinará los casos en que salvo la licencia de gravidez y la huelga legal, la prolongación de la suspensión implica la imposibilidad de continuar la formación objeto del contrato.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

La relación de aprendizaje termina:

1. Por mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos
2. Por vencimiento del plazo del aprendizaje.
3. Por muerte del aprendiz/a.
4. Por muerte o disolución de la empresa formadora cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato.
5. Por renuncia o decisión unilateral del aprendiz/a, con derecho a la cancelación del tiempo laborado, sus vacaciones y decimotercer mes.



6. Por decisión unilateral de la empresa formadora, previo el cumplimiento de las formalidades y limitaciones establecidas en esta Ley.
7. Por despido fundado en causa justificada de las establecidas en el artículo 213 del Código de trabajo.
8. Por incumplimiento reiterado del aprendiz/a a las normas de los centros formadores debidamente certificados por estos.
9. Son también causales de despido no imputables a la empresa formadora el hecho que subsistan las causas de suspensión, más allá de los términos establecidos en el artículo 38 de la Ley 4 de 1997.
10. Es causa especial de despido justificado el incumplimiento grave por parte del aprendiz/a, de las obligaciones contempladas en la presente Ley.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE POR EL APRENDIZ O LA APRENDIZA Y LA INDEMNIZACIÓN

- La Ley 4 de 1997, establece al respecto lo siguiente:
 1. Que cuando el despido se fundamenta en el numeral 6 del artículo 39, la empresa formadora le comunicara al aprendiz/a el despido unilateral con quince (15) días de anticipación, o le pagará de inmediato su equivalente en dinero, además de pagar una indemnización correspondiente a una semana de salario por cada cuatro meses de servicio. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a una semana de salario. La indemnización aquí prevista será aplicable solamente en los casos en que el/la trabajador/a aprendiz/a tenga más de tres meses de haber iniciado su contrato con la empresa formadora.
 2. Todo despido que se fundamenta en una causa se notificará al aprendiz/a por escrito con indicación de la fecha o causa o causas de terminación de la relación.



3. Cuando el despido tuviese como causa uno o más de las señaladas en el artículo 213 del Código de Trabajo y el mismo fuese declarado injustificado, el aprendiz/a tendrá derecho a que se le pague las prestaciones que se refiere el artículo 42 de la Ley 4 de 1997. En estos casos no se producirán salarios vencidos.
4. Son causas justas que facultan a los/las aprendices/zas para dar por terminada la relación, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, las establecidas en el artículo 223 del Código de Trabajo.
5. Es causa especial de renuncia el incumplimiento grave por parte de la empresa formadora de las obligaciones que le impone la Ley.

CAUSALES DE DESPIDO POR PARTE DEL EMPLEADOR/A

1. El haber sido engañado por parte del trabajador/a presentando documentos falsos en cuanto a cualidades y/o aptitudes que no posea.
2. Cuando el trabajador/a realice actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador/a o sus familiares.



3. Cuando el trabajador/a sin autorización del empleador/a revele información confidencial (secretos técnicos, comerciales o de fabricación) o asuntos de carácter administrativo.
4. Cuando el trabajador/a ejecute actos imprudentes que comprometan la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentran.



5. Faltar al trabajo durante dos lunes en el mismo mes o tres días consecutivos sin permiso del empleador/a o sin causa justificada.

ARTICULO 213 DEL CODIGO DE TRABAJO

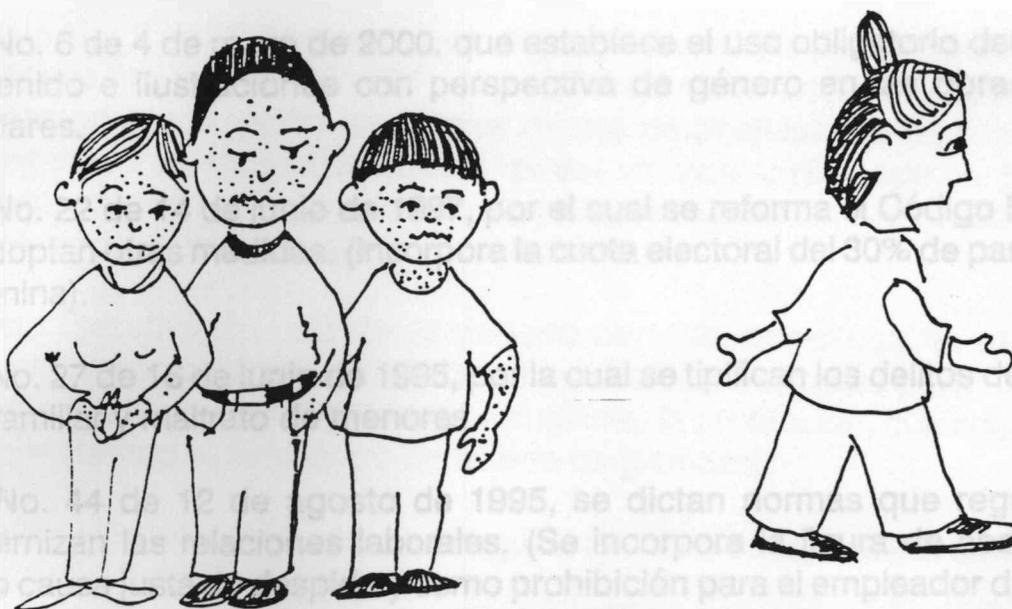
CAUSALES DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR O DE LA TRABAJADORA

1. El haber sufrido engaño por parte del/la empleador/a, respecto de las condiciones de trabajo.
2. La falta de pago por parte del/la empleador/a del salario completo que legalmente le corresponda, en las condiciones convenidas o acostumbradas.
3. La alteración unilateral por parte del/la empleador/a de las condiciones de trabajo.
4. La conducta inmoral del/la empleador/a durante el trabajo.
5. La injuria, calumnia, vías de hecho o malos tratamientos del/la empleador/a contra el/la trabajador/a o sus familiares.
6. El haber causado el/la empleador/a directamente o por medio de sus familiares o dependientes y con malicia, un perjuicio material en las herramientas no útiles de trabajo del/la trabajador/a.



ARTICULO 223, CODIGO DE TRABAJO

7. Estar el/la empleador/a, un miembro de su familia, su representante en la dirección de las labores, u otro/a empleado/a padeciendo de una enfermedad contagiosa, siempre que e/la trabajador/a deba permanecer en contacto inmediato con el/la enfermo/a.
8. El incumplimiento por parte del/la empleador/a, de las medidas de seguridad, salud e higiene prescritas en este Código, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales.
9. La imprudencia o descuido inexcusables del/la empleador/a que comprometan la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren.



10. La violación por parte del empleador/a de algunas de las prohibiciones contenidas en el artículo 138 del Código de Trabajo.
11. La falta grave del/la empleador/a al cumplimiento de las obligaciones que le impongan la Ley o el Contrato.
12. Todo acto del/la empleador/a, o sus representantes, que tengan por objeto inducir al/la trabajador/a a cometer un acto ilícito, inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas, y
13. La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud del/la trabajador/a y que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia.

ARTICULO 223, CODIGO DE TRABAJO

LEYES NACIONALES Y CONVENIOS INTERNACIONALES RELATIVAS A LA MUJER

1. Ley No. 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de oportunidades para las Mujeres.
2. Ley No. 54 de 7 de diciembre de 1999, se reforma el régimen de seguro voluntario de la Caja de Seguro Social, para incorporar a la persona que se dedique a la atención de su familia.
3. Ley No. 6 de 4 de mayo de 2000, que establece el uso obligatorio del lenguaje, contenido e ilustraciones con perspectiva de género en las obras y textos escolares.
4. Ley No. 22 de 14 de junio de 1997, por el cual se reforma el Código Electoral y se adoptan otras medidas. (Incorpora la cuota electoral del 30% de participación femenina).
5. Ley No. 27 de 16 de junio de 1995, por la cual se tipifican los delitos de violencia intrafamiliar y maltrato de menores.
6. Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995, se dictan normas que regularizan y modernizan las relaciones laborales. (Se incorpora la figura de acoso sexual como causa justa de despido y como prohibición para el empleador de cometer esta conducta y se establecen normas favorables a las mujeres como los artículos 14, 16, 18 y 28).
7. Ley No. 50 de 23 de noviembre de 1995, por la cual se protege y fomenta la lactancia materna.
8. Ley No. 3 de 17 de mayo de 1994, por la cual se aprueba el Código de la Familia.
9. Ley No. 12 de 20 de abril de 1995, se aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belem Do Pará).
10. Ley No. 4 de 2 de mayo de 1981, se aprueba la Convención Americana de Derechos Humanos.
11. Ley No. 15 de 28 de octubre de 1976, se aprueba el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

12. Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa. (Incorpora la figura del acoso sexual como causa de destitución directa y protege a las trabajadoras en estado de gravidez).
13. Ley No. 22 de 7 de diciembre de 1990, se establece la opción de la mujer de adoptar o no el apellido de casada.
14. Decreto Ejecutivo No. 33 de 24 de abril de 2000, por el cual se adopta y aprueba en todas sus partes el nuevo diseño y contenido del formulario denominado, Informe de Investigación por Sospecha de Violencia Intrafamiliar y Maltrato de Menores y se deroga el Decreto Ejecutivo No. 222 de 5 de septiembre de 1996.
15. Decreto No. 2 de 13 de enero de 1998, del Tribunal Electoral, mediante el cual se reglamentan los artículos 195 y 196. Se hacen recomendaciones a los partidos políticos para la creación de nuevas formas de postulación, disponiendo que sus reglamentos internos de elecciones deben hacer un llamado particular en la convocatoria, con el fin de que las nóminas postuladas estuvieran integradas al menos por un 30% de mujeres.
16. Decreto Ejecutivo No. 162 de 22 de junio de 1996, por el cual se establece el régimen interno para los estudiantes en los colegios oficiales y particulares del país. (Señala como derechos de la estudiante, la protección, cuidados y ayuda especial cuando se encuentre en estado de gravidez).
17. Decreto de Gabinete No. 180 de 4 de junio de 1970, se aprueba el Convenio No. 89 relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria.
18. Ley No. 48 de 2 de febrero de 1967, Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la Igualdad de Remuneración.
19. Ley No. 40 de 2 de febrero de 1967, se aprueba el Convenio No. 3 relativo al Empleo de las Mujeres Antes y Después del Parto.
20. Ley No. 23 de 14 de febrero de 1966, se aprueba el Convenio No. 111 de la OIT, sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación.
21. Ley No. 57 de 15 de diciembre de 1958, se aprueba el Convenio No. 45 relativo al Trabajo de las Mujeres en Subterráneos.
22. Ley No. 321 de 24 de febrero de 1951, se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Políticos y Derechos Civiles de la Mujer.

Las Mujeres tenemos derecho a...

- Vivir libres de maltrato y de violencia.
- No recibir ningún tipo de agresión.
- Tomar nuestras decisiones y ejercer control de nuestras vidas.
- Ser tratadas como personas.
- Vivir sin miedo, sin amenazas, sin humillación.
- Ser respetadas, vivir con dignidad.
- Equivocarnos, a cometer errores, a no ser perfectas.
- Superarnos, a elegir nuestra profesión u oficio.
- Sentir y expresar nuestros sentimientos e ideas.
- Valernos por nosotras mismas.
- El control sobre nuestros cuerpos y nuestra sexualidad.
- Defendernos del maltrato y agresión.
- Denunciar la agresión.
- Un trato justo y digno en los servicios policiales y legales.
- Participar en actividades recreativas, culturales, sociales, deportivas, políticas, económicas, religiosas u otras en las que estemos interesadas.
- Amar y ser amadas.
- Vivir en paz y en libertad.

RED ♀ Y TRABAJO



Centro para el Desarrollo de la Mujer
Tel.: 228-4052



**Centro de Estudios y Acción Social
Panameña**
Tel.: 226-6602



Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa
Tel.: 267-8208



Centro de la Mujer Panameña
Tel.: 235-1350



**Fundación
para la Promoción
de la Mujer**

Fundación para la Promoción de la Mujer
Tel.: 262-2011