

REVISTA SOCIO LABORAL

Primera Edición 2017



IPEL INSTITUTO PANAMEÑO DE
ESTUDIOS LABORALES
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
PANAMÁ



Esta publicación cuenta con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a través del Instituto Panameño de Estudios Laborales. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de sus autores y no refleja, necesariamente la postura del MITRADEL / IPEL.

Todos los derechos reservados



IPEL INSTITUTO PANAMEÑO DE
ESTUDIOS LABORALES
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral



Luis Ernesto Carles Rudy

Ministro de Trabajo y
Desarrollo Laboral

Zulphy Santamaría

Vice Ministra de Trabajo y
Desarrollo Laboral

Alfonso Rosas Castillo

Secretario General del
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Instituto Panameño de Estudios Laborales

IPEL

Gerardo Guerrel

Director Técnico

Gladys Fossatti

Sub- Directora

Víctor Torres

Jefe del Departamento de
Investigación Socio Laboral

CONSEJO EDITORIAL

Alfonso Rosas

Gerardo Guerrel

Víctor Torres

Luis Adames

Antonio Vargas

Juan Ledezma

Manuel Castellero

Kaira Reece

Delfina Vidal

Jefa del Departamento de Medios,
Reproducción y Tecnología Educativa

Fabriel Morán

Milagros Martínez Pérez

Fotografía

Antonio Emiliano Barrera Fragueiro

Diseño Gráfico

Presentación

El siglo de las transformaciones y adelantos tecnológicos; así fue caracterizado el pasado siglo XX debido a los notorios avances especialmente en el área de la informática y desarrollo del conocimiento, pero también a muchas transformaciones sociales, nos referimos a las migraciones, que existen desde la presencia del hombre. Sin embargo, el tema ha generado una mayor preocupación por parte de los países; ya sean de tránsito, receptores o emisores de migrantes.

Son múltiples las razones por la cual se producen las migraciones, pero existe entre las principales: El mejoramiento de las condiciones de vida de aquellos que se trasladan de un lugar a otro. Abordaremos sus efectos relacionados fundamentalmente con el mercado laboral y sus particularidades más sobresalientes.

Presentaremos gráficos que ilustrarán la distribución de los trabajadores migrantes en regiones específicas y su preferencia según el nivel de vida de los países receptores. Igualmente trataremos en lo nacional las migraciones internas que ocurren de una provincia a otra, en este caso la Capital de Panamá como receptora de inmigrantes nacionales.

Los proyectos de infraestructura que se están desarrollando en nuestro país generan grandes expectativas en cuanto a la empleomanía; sin embargo, existen dificultades que obstaculizan llegar a un estado de pleno empleo. Analizaremos el contexto y mencionaremos algunas alternativas de solución a los problemas relativos a la escasez de mano de obra.

Nuestra segunda sección tratará el tema de la flexibilidad laboral, muy relacionado con migraciones y que presentaremos desde su concepción, su desarrollo y como ha venido afectando las condiciones de trabajo en importantes aspectos.

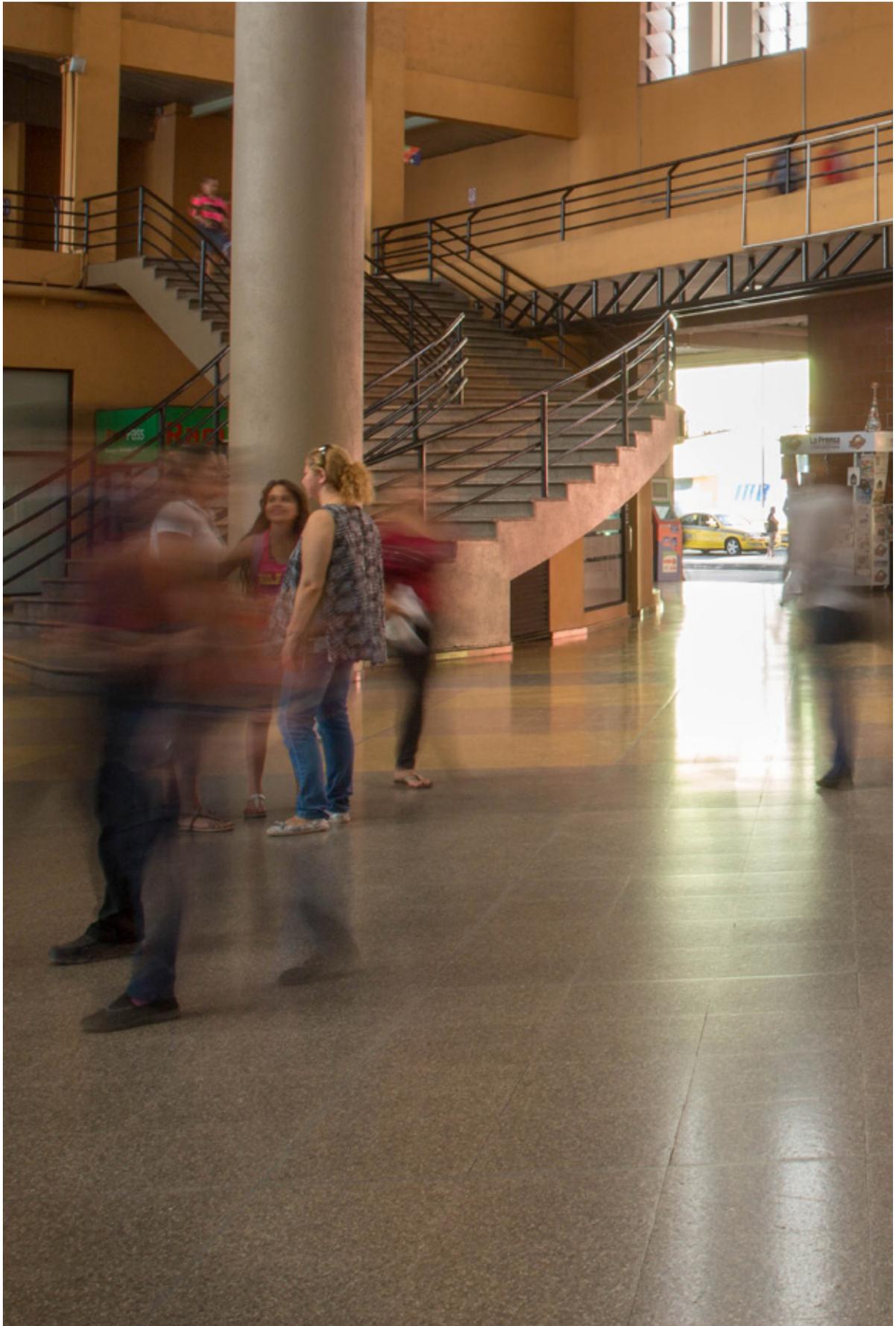
La educación como eje central del desarrollo será nuestro siguiente tema el cual incorpora algunas reflexiones en cuanto a su importancia en todos los aspectos de la vida; especialmente relativa a su relación con la productividad y el desarrollo. Considerada como un derecho humano, sugiere la atención en grado de prioridad de todas las organizaciones mundiales, regionales, nacionales y locales para garantizar en debida forma, su uso.

Abordaremos igualmente la temática de las regulaciones de las relaciones colectivas de trabajo específicamente en el sector público y cómo ha evolucionado su discusión en las mesas de diálogo social relacionadas con la aplicación de un derecho que a pesar de ser reconocido internacionalmente, muestra debilidades en el ámbito nacional.

Finalmente nuestra revista incorpora una serie de artículos especialmente dirigido a las migraciones, como tema central de esta edición, presentado por las diferentes organizaciones sociales de empleadores, trabajadores y centros de investigaciones quienes expresan sus puntos de vista con relación al mencionado tópico.

Agradecemos a todos aquellos que en función de enriquecer el contenido de esta revista han aportado sus conocimientos e investigaciones para el beneficio de todos nuestros lectores.

Víctor Torres
Consejo editorial



CONTENIDO



MIGRACIONES Y SUS
CONSECUENCIAS EN EL
MUNDO LABORAL

8

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN
SINDICAL

16



REPERCUSIONES SOCIO
LABORALES
DE LA MIGRACIÓN

22

REGULACIÓN DE LAS
RELACIONES COLECTIVAS
EN SECTOR PÚBLICO

29



ENTREVISTA A LA LICENCIADA
AIDA MICHELL UREÑA DE MADURO
(CONEP)

36



LA FLEXIBILIZACIÓN
LABORAL

12

MIGRACIONES
LABORALES SENSIBLES
AL GÉNERO

20



MIGRACIÓN Y SUS EFECTOS
ECONÓMICOS
LABORALES Y SOCIALES

26

SITUACIÓN DE LA MANO DE
OBRA MIGRANTE
EN PANAMÁ

32



MIGRACIONES Y SUS CONSECUENCIAS EN EL MUNDO LABORAL

Antes de iniciar con el tema que nos atañe es importante conceptualizar el término migración y sus variantes. Las migraciones básicamente se refieren a la movilización de personas de un lugar a otro motivadas por diferentes razones que mencionaremos más adelante. Debemos identificar igualmente los términos utilizados para definir a los que salen y llegan de un territorio al otro. En este sentido existe dos palabras claves emigración e inmigración que detallamos a continuación: emigración es la salida de personas de un país con la intención de radicarse o establecerse en otro. Con esta definición se entiende que las personas que salen de sus países o regiones de origen se denominan emigrantes.

Inmigración es la llegada a un país, lugar o región de personas procedentes de otro país o lugar y que reciben el nombre de inmigrantes. Esto significa que una persona que sale de un lugar lo hace en calidad de emigrante pero al llegar al sitio de destino se convierte en inmigrante. Es importante también identificar las migraciones dependiendo de ámbito territorial, aquellas que se dan dentro del país son llamadas migraciones internas, las cuales se diferencian de las externas que implican la salida de las personas de su país hacia otro.

Aclarados dichos conceptos analizaremos las razones que motivan a las personas a migrar las cuales podrían ser muchas y variadas; sin embargo, podemos decir que las principales se encuentran en los aspectos relacionados con temas políticos, económicos, culturales, familiares entre otros. También, sin duda, se dan por una combinación de los factores ya mencionados.



En este caso nos referiremos especialmente a las razones de tipo económicas que al mismo tiempo tienen una gran relación con los aspectos laborales, ya que es evidente que una de las formas de solucionar problemas económicos, por lo menos en alguna medida, es a través de la obtención de un puesto de trabajo.

La historia ha demostrado que el movimiento más constante de personas que migran ocurre desde el área rural de los países a las áreas urbanas especialmente por razones económicas con el objetivo fundamental de obtener un puesto de trabajo que contribuya al mejoramiento de sus condiciones de vida y la posibilidad de proveer un mejor futuro para sus familias.

Rescatamos el hecho de que las personas que migran con la intención de trabajar en el país de destino la mayoría de los que obtienen un empleo lo hacen en condiciones de precariedad; esto lo demuestra la OIT sobre migrantes que indica que en los últimos años el trabajo precario, subcontratado sin estabilidad y mal remunerado se ha incrementado notablemente.

Las migraciones no solamente tienen repercusiones en las mismas personas que la realizan, también tienen significativa incidencia en los gobiernos que tienen el deber de atender las connotaciones económicas y sociales de estos movimientos muchas veces descoordinados y no planificados.

El siglo XVIII y XIX fueron épocas de muchas

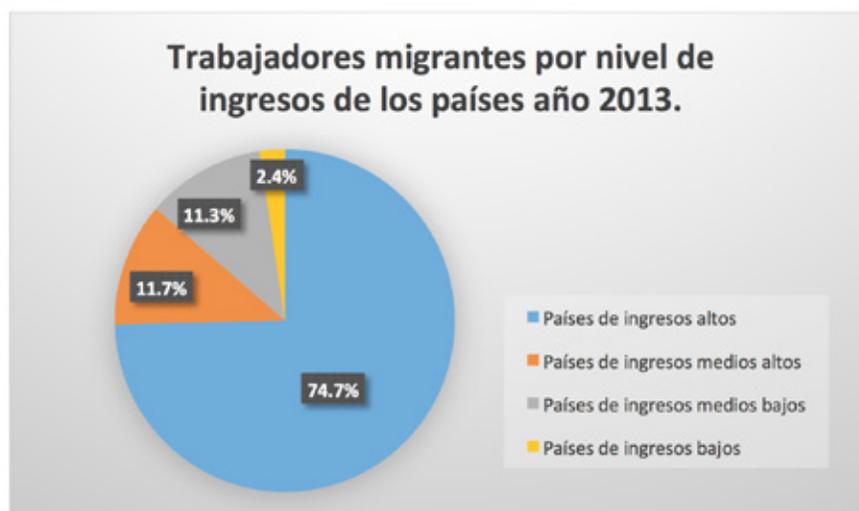
migraciones debido a las repercusiones y consecuencias de la revolución industrial que produjo una movilización en masa de los trabajadores artesanos desde las áreas rurales a las grandes fábricas establecidas en las grandes ciudades europeas. Este mismo fenómeno se repite posteriormente en los países en vías de desarrollo donde los trabajadores del campo migran a las ciudades en busca de mejores días.

No podemos negar que muchos trabajadores lograron un puesto de trabajo y con este mejorar sus condiciones de vida, pero independientemente de estos resultados también existen muchos trabajadores que no han logrado llenar sus expectativas de vida y se han visto forzados a emigrar a otros países buscando un trabajo o mejores condiciones laborales.

Dichas migraciones ocurren desde los países subdesarrollados como emisores, hacia los países desarrollados como receptores. Según las estimaciones mundiales de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras migrantes del año 2013 estos representan 150.3 millones de los 244 millones que existen en el mundo; 11.5 millones son trabajadores domésticos. La globalización, los cambios demográficos, los conflictos, las desigualdades de los ingresos y el cambio climático impulsan cada vez a más trabajadores y sus familias a cruzar las fronteras en busca de empleo y seguridad.

Las mismas estimaciones nos indican que casi la mitad de los 150.3 millones o sea 72.8 millones se encuentran distribuidos en dos amplias subregiones que son: América

Grafico 1



Fuente: Organización Internacional del trabajo (OIT)

del Norte y Europa meridional, septentrional y occidental. Además se calcula que de estos 150.3 millones la gran mayoría de trabajadores migrantes, alrededor de 112.3 millones (74.7%) se encuentran laborando en países de ingresos altos, 17.5 millones (11.7%) en países de ingresos medianos altos; 16.9 millones (11.3%) en países de ingresos medianos bajos y 3.5 millones (2.4%) en países de ingresos bajos.

La sub región de América Central y el Caribe es escenario de migraciones laborales interregionales en la cual ciudadanos de un país se trasladan a otro en busca un empleo o de mejorar sus condiciones laborales, sin embargo las opciones son pocas si el país que figura como receptor no tiene las condiciones necesarias para provocar el cambio que se busca.

Los sistemas de protección social resultan fundamentales considerando que si este cuenta con una estructura de protección social básica garantizada, no solamente para los nacionales sino también para los trabajadores migrantes, estaremos avanzando significativamente en lo que llamamos la universalización de los derechos laborales.

En este mismo sentido, analizamos que si nuestros sistemas de protección social están financiados por las contribuciones de beneficiarios es lógico asegurar que en la medida que muchos más trabajadores se incorporen al régimen de trabajo formal con características de trabajo decente, mayores serán los aportes y la cobertura de dicha protección.

Es importante tomar en cuenta que el aumento de la población económicamente activa mantendrá las proporciones que se requieren para compensar especialmente a los menores de edad y los mayores adultos que no se encuentran en estas condiciones. Garantizar y universalizar los derechos humanos incluyendo el derecho al trabajo en condiciones decentes regularían de forma automática las migraciones laborales en la subregión.

Contexto Nacional Migratorio en lo Laboral

La migración laboral en Panamá igual que en muchos países ha sido permanente, sin embargo son varios los acontecimientos que han marcado momentos de intensidad; nos referimos a la construcción del ferrocarril en 1850 que produjo un gran flujo de trabajadores de varias naciones. Posteriormente los inicios de la construcción del canal francés generaron también un flujo migratorio de importancia alrededor de 1880; seguidamente los trabajos de la construcción del Canal de Panamá realizada por los norteamericanos a inicios del siglo XX provocaron una gran movilización de inmigrantes laborales que contribuyeron a la terminación de dicha obra.

Los años posteriores a estos acontecimientos Panamá se describió como un país de origen, tránsito y destino en la cual sus flujos eran moderados sin importantes incrementos especialmente en el sector laboral; no obstante, durante todo el siglo XX la migraciones internas se han dado de forma constante hasta nuestros días. El Centro Nacional de Estadísticas y Censo de la Contraloría de la República presenta un informe estadístico del censo de 2010 en la cual se muestra en cifras la tendencia de migraciones interna de una provincia a otra.

Migrantes interprovinciales y sus provincias de nacimiento, según censo de 2010 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo de la Contraloría de la República.

Tal cual como lo muestra el gráfico 2 las migraciones internas reflejan un flujo importante de ciudadanos que se trasladan de una provincia a otra. En el cuadro se muestra como de un total de 535,004 personas entrevistadas residentes en la ciudad de Panamá 96,191 habían nacido en Veraguas, 87,314 en David, 67,149 en Coclé, 40,929 en Los Santos siendo estas las provincias de mayor movimiento hacia la ciudad capital.

Es a partir de los inicios del siglo XXI cuando nuestro país comienza a despertar un nuevo interés de los inversionistas por realizar proyectos y de los trabajadores que ven en los trabajos de la ampliación del canal, los megaproyectos portuarios, mineros y las grandes obras de infraestructuras una excelente oportunidad para trabajar. Ese mismo interés fue demostrado por

inmigrantes externos al considerar Panamá como país de destino.

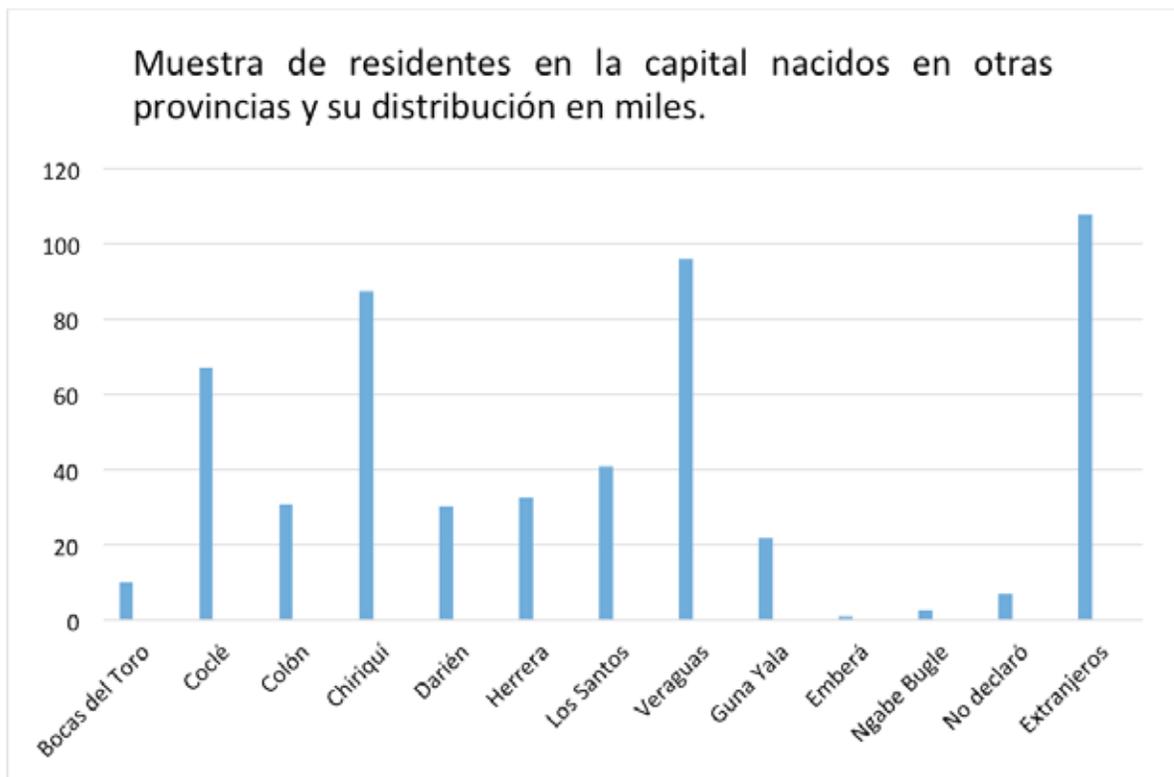
Las nuevas obras de infraestructuras están siendo efectuadas por empresas transnacionales que requieren de personal capacitado tanto de nacionales como no nacionales estos últimos han suplido de alguna manera esos requerimientos; sin embargo, existe una gran cantidad de trabajadores nacionales e inmigrantes que no cuentan con las competencias requeridas por dichas empresas; esto explica en parte el aumento de los niveles de informalidad en nuestro país.

El Informe final de Nathan Associates relacionado con el Programa de dimensión del impacto del Canal de Panamá sobre la economía del país en el tema de empleo menciona la escasez de mano de obra calificada como una situación crítica la cual ha sido examinada por

el Sistema de Datos y Modelos (IMEN). Recomienda el informe que se debe crear una estrategia nacional para hacer frente a las acciones que deben llevarse a cabo dentro del sistema de educación pública para mejorar la reserva de mano de obra. Dicho planteamiento incluye la participación del sector privado para que exista una coincidencia entre la educación privada y pública.

Frente a esta realidad resulta indispensable ejecutar políticas públicas que les permita a los trabajadores lograr los niveles de formación y capacitación con el objetivo de facilitar su acceso al mundo laboral en condiciones de formalidad con características de un trabajo decente. Es importante mencionar que elevar los niveles de formación profesional y capacitación deber ir acompañados de un permanente crecimiento económico aplicando medidas anti cíclicas que eviten la desaceleración marcada en los ritmos de crecimiento.

Grafico 2



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censo de la Contraloría de la República censo 2010

FLEXIBILIDAD LABORAL

AVE. AQUILINO DE LA GUARDIA



AVE BRASIL 1.3 KM



La flexibilidad laboral es un término que hemos escuchado tal vez en muchas ocasiones en diferentes escenarios y es casi seguro que dicho término tenga algunas definiciones o conceptos que varían unos de otros, por tal razón es nuestra obligación presentar algunas explicaciones relacionadas y los orígenes de su práctica.

En el marco del apoyo que recibió la idea de la flexibilización laboral, existe un cambio tecnológico y funcional que se muestra como exitoso en este campo, nos referimos a las reformas productivas de la TOYOTA empresa japonesa de autos que a finales de los años 70 reemplazó el sistema FORDISTA de Henry Ford de principios del siglo XX en Estados Unidos.

Los cambios fundamentales que realizaron los japoneses consistieron en una alta rotación de los puestos de trabajo en cuanto a los roles, estímulos sociales a través del trabajo en equipo, aplicación del sistema “just in time” (justo a tiempo) que valora la producción y la distribución de la mercancía casi al mismo tiempo evitando así el almacenamiento. Se denominó “stock 0” (almacenamiento 0)

Todos estos cambios que provocaron una reducción en los costos de producción, permitieron trasladarle este ahorro al consumidor y aumentar la demanda de muchas más personas para adquirir autos más económicos; y en consecuencia mayores ganancias para la empresa.

Según R. Lagos el concepto de flexibilidad del mercado de trabajo surgió en la década de los 80 en los países industrializados y en algunos en desarrollo. Este concepto surge debido al deficiente desempeño económico en estos años y a la idea de que la modalidad de funcionamiento de los mercados de trabajo constituía un obstáculo para el crecimiento económico, encontró apoyo en las autoridades encargadas de formular políticas, en los empleadores y en parte de los círculos académicos. La conceptualización de flexibilidad del mercado de trabajo conduce a formas diversas y más complejas de flexibilidad. Estas formas se refieren a tipos de flexibilidad, así a los distintos enfoques y/o criterios sobre este tema.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 1986) define a la flexibilidad del mercado de

trabajo como la capacidad que tienen los particulares e instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias. Esta definición no especifica los medios que permiten adaptarse a las nuevas circunstancias.

Otras de las definiciones en este tema la expresa la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 1986), considera la flexibilidad laboral como la capacidad del mercado de trabajo de adaptarse a las nuevas circunstancias económicas, sociales y tecnológicas.

En términos generales podríamos decir que flexibilidad laboral es un método ajustador de las distorsiones o fluctuaciones que se experimentan en la economía y que afectan la rentabilidad de las empresas; y que la aplicación de dicho método se hace necesario en sus diferentes modalidades para evitar la quiebra de estas. Las características de la flexibilidad laboral se dan en diferentes aspectos entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

- La flexibilidad de los costos de mano de obra en cuanto a salarios y beneficios sociales.
- La flexibilidad numérica relativa a la cantidad de trabajadores que laboran en una empresa.
- Flexibilidad horaria relacionada con las horas de trabajo por jornadas
- Flexibilidad funcional que permite la ocupación de los trabajadores en diferentes oficios relacionados con su asignación principal.
- La subcontratación o tercerización como una forma de asignarle a una empresa tareas menores a través de un contrato.

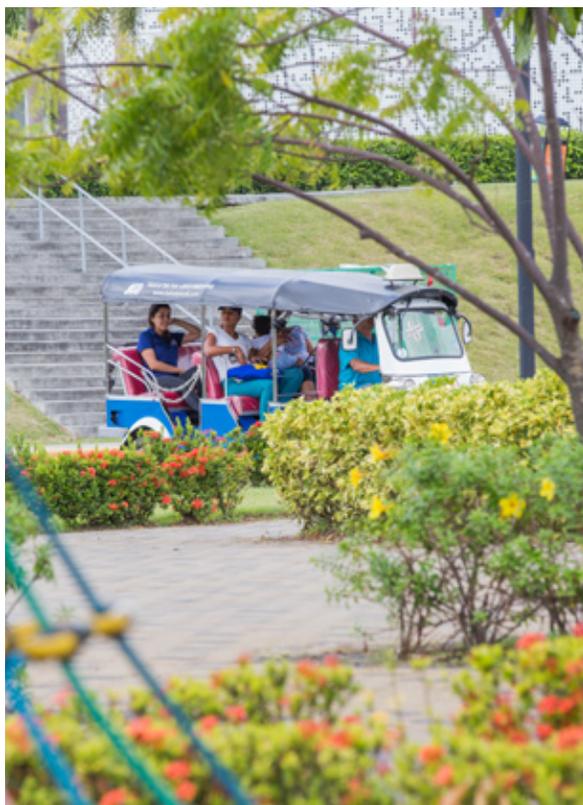
Resulta interesante hacer referencia de un comunicado de prensa de la Oficina Internacional del Trabajo del 26 de octubre de 1998 titulado: *Según la OIT, la flexibilidad del mercado de trabajo favorece la productividad en las industrias mecánicas/electrónicas, pero plantea retos a los trabajadores.*

En dicho comunicado se anunciaron algunos beneficios de la flexibilización como: mejor funcionamiento de las empresas, aumento de la productividad, descenso de los costos laborales, reducción de horas de trabajo. Igualmente presenta algunos aspectos negativos como: aumento del trabajo a tiempo parcial, reducción de la

retribución en horas extraordinarias, mayor inestabilidad, trabajo en fines de semana y turnos más largos.

Considerando ambas situaciones debemos tomar muy en cuenta las particularidades propias de cada país relacionadas con la práctica laboral, normas y otros aspectos que podrían variar de forma significativa los diferentes escenarios. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) recomienda en esta realidad promover el mecanismo de la negociación de Convenios Colectivos para allanar el camino a los cambios producto de las fluctuaciones económicas en el mundo del trabajo.

Otras posiciones surgen desde la Confederación Sindical Internacional (CSI) en la cual refirman en su informe del año 2011 que “las medidas de flexibilidad laboral son un fracaso”. Acusa a gobiernos y empresarios de utilizar la crisis económica como excusa para recortar derechos. Así mismo los gobiernos aplicaron medidas de austeridad en lugar de estimular el crecimiento y el empleo. Esta política ha tenido “consecuencias terribles especialmente para los jóvenes” Cita expresamente el caso del Estado Español donde jóvenes sin trabajo superan el 45%, y en Grecia la tasa de desempleo “se sitúa en 21%”.



A juicio de esta organización sindical internacional, <<las medidas adoptadas para obtener la máxima rentabilidad e incrementar la flexibilidad, a expensas del trabajador, han demostrado ser un fracaso. El aumento del trabajo precario –según precisa– es consecuencia directa de dicho fracaso, e impide a las organizaciones sindicales defender a los trabajadores correctamente.

Por otro lado, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en su documento de posición relativa a las formas flexibles de empleo de enero de 2014 afirma que estas como los contratos de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal son componentes de mercados laborales dinámicos e inclusivos, necesarios y útiles para complementar el empleo a tiempo completo de duración indefinida.

Según la OIE la flexibilidad laboral contribuye a la mejora de la calidad de vida laboral y a la empleabilidad ya que permite una mejor conciliación de la vida laboral y la vida personal, refuerzan la capacidad de los trabajadores de encontrar un empleo nuevo cuando desaparecen los existentes y aumenta sus oportunidades de adquirir experiencia profesional.

Las diferentes afirmaciones que emiten algunas organizaciones sociales relativas a la flexibilidad laboral nos obligan a reflexionar y discutir las fórmulas que a nivel mundial se deben implementar para, por un lado, garantizar la sostenibilidad de las empresas en un mundo globalizado y muy competitivo; por el otro lado, es fundamental el compromiso de las empresas respetar los derechos de los trabajadores.

Igual compromiso tienen los gobiernos; velar por el cumplimiento de las normas laborales básicas que protegen a los trabajadores de la explotación y los abusos cometidos por la patronal que no tienen ninguna justificación.

Plano nacional

Hablar de flexibilidad laboral en Panamá necesariamente involucra contemplar las opiniones y puntos de vista de los protagonistas principales en este escenario. Por un lado, la solicitud de mayor flexibilidad en el mercado laboral por parte de los empleadores especialmente en cuanto al pago de los recargos de las horas extras contempladas

en la ley, las limitaciones en cuanto a la contratación de personal extranjero y los altos costos laborales entre otras, se mantiene vigente.

Uno de los principales argumentos está basado en las dificultades que enfrentan algunas empresas en mantener los niveles de competitividad producto de la rigidez de las normas laborales contempladas en el Código de Trabajo y que deben revisarse para así ajustarse a los nuevos métodos productivos.

En cambio la opinión de los trabajadores difiere con la de los patronos, los sindicatos rechazan de plano la flexibilidad laboral en todos sus aspectos. Desde la implementación del Código de Trabajo de 1972 son varias las modificaciones que ha sufrido dicho documento en la cual el tema de la flexibilidad ha estado presente.

Un claro ejemplo fue la aprobación de la ley 95 del 31 de diciembre de 1976 la cual modificó aspectos relacionados con el derecho a negociar convenios colectivos entre patronos y trabajadores; la ley 44 de 1995 igualmente modificó la normativa laboral en la cual la flexibilidad ha sido uno de los argumentos presentados para justificar los cambios. Con la aplicación de estas leyes se perdió la estabilidad laboral, se incorporó la movilidad laboral y se autoriza la creación de las agencias de contratación con fines de lucro, entre otras.

La flexibilidad también ha estado presente en los acuerdos que se lograron en el año 1990 semanas después de la invasión a Panamá por el ejército de los Estados Unidos en la cual los sindicatos y empleadores consensuaron algunas medidas flexibilizadoras con el objetivo de mantener las empresas vigentes y la conservación de los puestos de trabajo.

Con respecto a las formas de flexibilización más comunes utilizadas en nuestro país se encuentra la subcontratación de servicios. La gran empresa utiliza la subcontratación como un método que le permite realizar tareas a través de otra empresa; esta última contrata a trabajadores quienes son los que finalmente realizan los trabajos. De esta forma se delega parte de la responsabilidad en las obras y el trato con los trabajadores a una empresa llamada subcontratista.

Muchas de estas empresas subcontratistas no cumplen con las responsabilidades hacia sus trabajadores en cuanto a salarios, seguridad y condiciones laborales mínimas. A pesar de que nuestra legislación laboral responsabiliza tanto a la empresa subcontratista como a la que subcontrata en caso de negación de derechos de los trabajadores, las condiciones de precariedad se encuentran siempre vigentes.

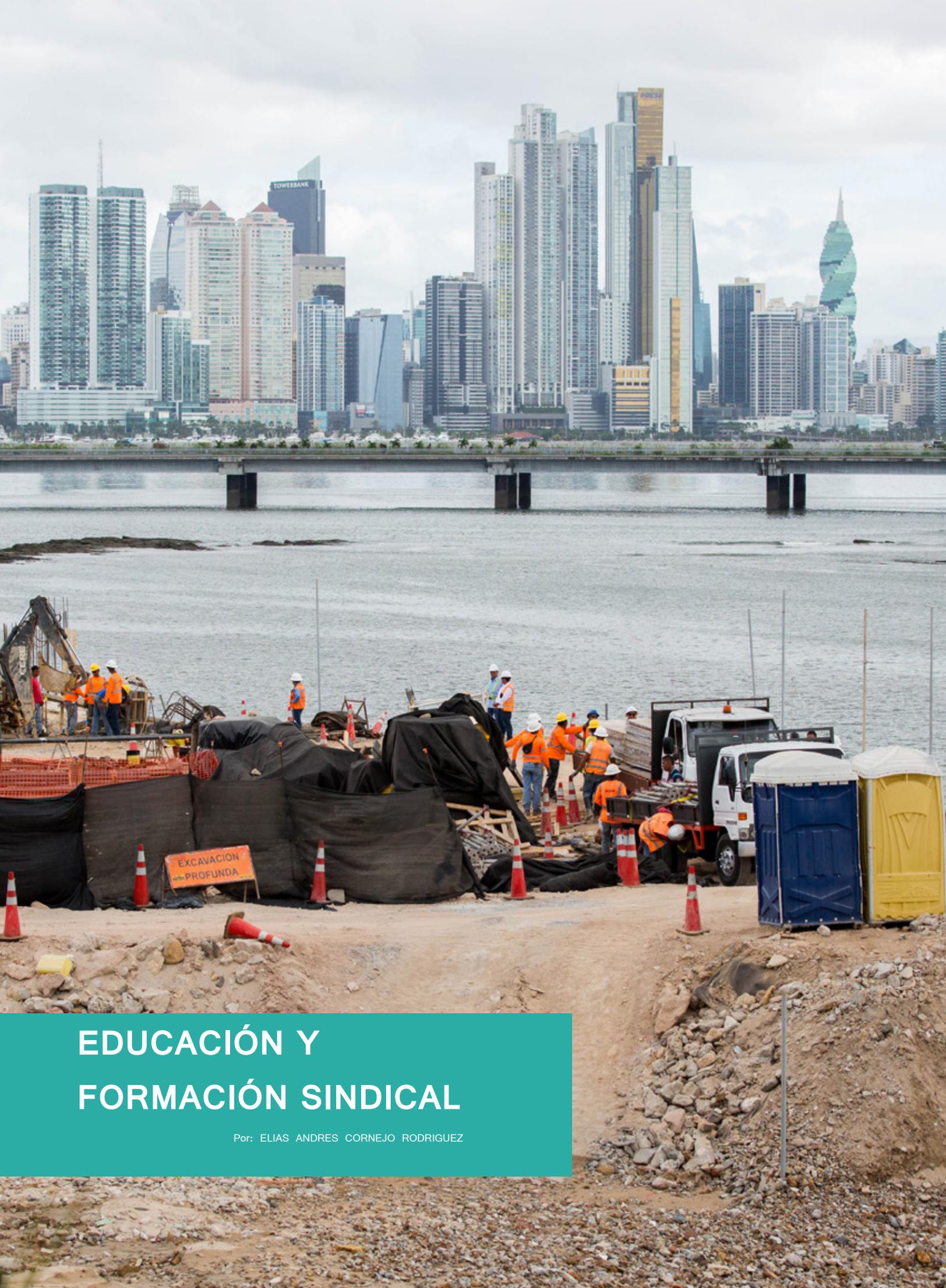
La realidad demuestra que la subcontratación como método productivo está extendido por su efectividad en cuanto a la reducción de costos.

Desconocer que las empresas en un momento dado se pueden ver afectadas por los cambios o modificaciones de tipo tecnológico, financieros o sociales que ocurren a nivel mundial y que impactan en la rentabilidad de estas, sería un grave error. Sin embargo, también sería un error descalificar a los sindicatos a la hora de buscar las soluciones para enfrentar tales desafíos.

Ahora bien, la discusión permanente de estos temas por parte del sector productivo por medio de los convenios colectivos, son sin duda una herramienta valiosa, igualmente la gestión reguladora del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en el cumplimiento de la ley laboral, la promoción del Diálogo Social y la formación de sindicatos refuerzan aún más las estructuras sociales que garanticen la justicia y la paz social.

MITRADEL recientemente inauguró las nuevas instalaciones de la Dirección de Empleo con el objetivo de brindar un mejor servicio a sus usuarios, lo que contribuye a la eficiencia en la gestión reguladora y fiscalizadora de dicho Ministerio en materia de empleo.

Diversos son los retos y desafíos, entre ellos: lograr mayor inversión en el sector secundario de la economía con la finalidad de impulsar la industria y la tecnología; fortalecer los institutos de formación y capacitación; promover las mesas de diálogos tripartitas permanentes donde surjan las mejores propuestas de consenso; aumentar la cobertura de las inspecciones a las empresas para garantizar el cumplimiento de las normas laborales.



EDUCACIÓN Y FORMACIÓN SINDICAL

Por: ELIAS ANDRES CORNEJO RODRIGUEZ

La educación, en todas sus expresiones, es un derecho humano fundamental que se desarrolla a lo largo de la vida. La persona humana desde su niñez, juventud y etapa adulta, tiene el derecho de acceder a la educación y al conocimiento. Esta nunca puede ser entendida como una mercancía. En tanto, como derecho inalienable, a lo largo de la historia los sindicatos latinoamericanos siempre han luchado para que este derecho sea universal y respetado por los gobiernos. En esta lucha la inclusión de la formación laboral en el plano de la educación formal representa uno de los grandes esfuerzos que aún no se han podido concretar. Este siglo XXI suma a esta lucha nuevos retos como la formación tecnológica, lingüística, un conocimiento más holístico y cultural que promueva la creatividad y la productividad. La educación sigue siendo punto prioritario en tanto socializa, capacita y amplía horizontes y posibilidades de trabajos dignos, equitativos y productivos. La pregunta que nos surge es ¿debe ser la formación sindical parte de la currícula educativa formal y de los procesos socializadores de los jóvenes?

La educación como derecho inherente.

La educación es factor de socialización. Como parte de la especie humana, cada uno de nosotros es potencialidad, un proyecto inacabado y que se va construyendo paulatinamente a lo largo de su historia. Somos seres indefensos que aprendemos a ser humanos con otros y utilizamos aquellas herramientas necesarias para transformar nuestro entorno y hacerlo más apto a nosotros. En otras palabras, somos seres capaces de aprender y de aprehender, es decir podemos conocer las cosas y conocerlas en tanto lo que son. Nos hacemos individuos y nos hacemos seres sociales en relación con nuestro entorno y con otros.

Este proceso de aprender y aprehender al que nosotros llamamos educación, es junto a la socialización el modo de producir, conservar y transformar nuestro entorno. La educación es pues, un modo inherente al ser humano que garantiza la supervivencia del individuo y de la especie. Así Edgar Faure en el informe a la UNESCO "Aprender a SER", (1972) nos dice que: ... El hombre, biológica y fisiológicamente desnudo y no especializado, ha sabido a pesar de su debilidad instintiva asegurar progresivamente, primero, su supervivencia y, después, su desarrollo... Ha contribuido al destino de

las sociedades en todas las fases de su evolución; ella misma no ha cesado de desarrollarse; ha sido portadora de los ideales humanos más nobles; es inseparable de las mayores hazañas individuales y colectivas de la historia de los hombres, historia cuyo curso reproduce la educación bastante fielmente, con sus épocas gloriosas y sus épocas de decadencia, sus impulsos, sus atolladeros, sus confluencias y sus antinomias.

Por tanto, la educación es un factor de desarrollo individual y social y derecho irrenunciable pues es la manera en que nos hacemos seres humanos y nuestras sociedades avanzan a formas más complejas de organización.

De lo cotidiano a lo formal.

En principio la educación era una responsabilidad exclusiva de las familias y posteriormente de alguien notable de la comunidad y primordialmente era transmitir saberes esenciales emanados de lo cotidiano. Este modo no sistematizado aun hoy día es el único modo que existe en lugares muy remotos en las que los niños se educan así mismo por una especie de simbiosis. Con el paso del tiempo, la formalización fue complejizando los procesos formativos y se fueron especializando los saberes. En un principio esta formalización se transformó en un proceso de división de clases en donde las clases dominantes recibían ciertos tipos de saberes y las clases populares aprendían lo moral y un oficio, a eso posteriormente se le agregaría las primeras letras y el cálculo.

La educación también tenía un componente de género, pues en un principio era exclusivamente para los varones, primero jóvenes y luego niños, muy tardíamente las mujeres. Los grupos y etnias marginadas recibían cierta educación no formalizada también. De esta manera la educación pasaba de ser algo inherente a ser un bien y al mismo tiempo un modo excluyente y estructurador de la sociedad.

Habría que esperar hasta las grandes revoluciones burguesas (en particular la Revolución Francesa) para que el tema educativo se vinculara al tema de los derechos del hombre. El ideal igualitarista se engarza con la educación e intenta llegar a todos. Durante el siglo XX la educación se va extendiendo y aunque el



analfabetismo mantiene altas cuotas no es menos cierto que cada vez hubo más acceso a procesos educativos formales dada la necesidad de reproducir y transmitir los saberes necesarios para las sociedades cada vez más complejas. Los procesos educativos se formalizaban.

La educación como potencial para el desarrollo.

No pretendemos hacer una apología de la civilización. Teniendo en cuenta que este concepto implica la idea de la “civita” (la ciudad) en contraposición a lo rural. Como si esto último no tuviera también un modo cultural válido. Pero tomando en consideración que somos el resultado de la confluencia de lo occidental y las culturas originarias nos vemos como pueblos culturalmente complejos un modo nuevo y único de enfrentar la realidad y transformarla.

Sabemos que todo proyecto cultural ha conllevado una base educativa para su implementación. Ya sea práctica, ideológica, política o social, un pueblo sin educación es pueblo que está sujeto al estatismo, a la inmovilidad. La educación no sólo como parte de un proyecto de desarrollo sino como el desarrollo mismo es esencial. Nuestros niños y jóvenes con una educación de calidad debe ser una prioridad de todo gobierno y ello implica una coordinación directa con quienes proveen servicios de formación y también con el sector empresarial para brindar una formación continua a quienes ya laboran para adecuar tanto a quien es empleado como a quien es empleador a los cambios constantes que este siglo presenta. Esto requiere también una visión para anticipar los grandes retos y preparar programas adecuados para

superar los obstáculos futuros que requieren de un diálogo entre muchas partes involucradas en el mercado laboral.

No podemos dejar de lado el tema de un proyecto formativo para un desarrollo sólido, sostenible y equilibrado que implica abordar el tema de las oportunidades y la igualdad de género, para los jóvenes y los discapacitados, sectores que históricamente han sido más vulnerables en este rubro. La meta es crear condiciones de trabajo decente desde una formación que responda no sólo a las necesidades de crecimiento económico sino también de crecimiento humano, social y cultural. Cuando las expectativas de nuestros jóvenes que se insertan en el mercado laboral no son cumplidas, el sistema educativo entra en crisis y es cuestionado fuertemente, hay desmotivación, poca cohesión social que impiden un crecimiento humano y por tanto una mejora en la calidad de vida.

Jóvenes, educación y desarrollo.

Nuestras democracias no se juegan su estabilidad en las urnas, se la juegan en las aulas y en los lugares de trabajo. Muchos de nuestros jóvenes incluso se incorporan a la fuerza laboral no solamente sin las competencias adecuadas o al menos no alcanzadas en su totalidad, sino también desconociendo sus derechos laborales básicos. No podemos por ello dejar de atender la necesidad urgente para el desarrollo social y económico.

Nos encontramos en un continente mayoritariamente joven. Sin embargo el más reciente informe del PNUD

(2015) refleja un proceso transitorio en la demografía del país que tomará a futuro tendencias más cercanas a los países de niveles altos de desarrollo humano. El grueso de la población tenderá a crecer en el tercio sobre el que recae el peso laboral y se hará más lento el movimiento de niños y jóvenes, en tanto la población adulta mayor relativamente aumentará.

Este aumento representa una oportunidad para el desarrollo. Al crecimiento de este sector se le conoce como bono demográfico. Panamá se encuentra en este momento en esa condición en la que su fuerza de trabajo será inmensamente joven lo cual conlleva que hoy día se desarrollen políticas de inversión en áreas como educación, infraestructura y seguridad social. Hemos de aclarar, sin embargo, que este proceso de transición demográfica no es uniforme en todas las regiones del país. No por ello es algo que debamos pasar por alto. En el tema que nos atañe no es solamente invertir en la educación formal tradicional, sino también en la adquisición de capacidades para la vida, lo cual implica afectos, amistad, familia, ciudadanía, la diversidad cultural y el trabajo. Es en este último aspecto en el que haremos énfasis sin minusvalorar los otros elementos.

Al iniciar decíamos que nos preguntábamos si era necesario incluir en el currículo educativo formal la formación sindical. Consideramos en este momento que no solamente es necesario, es urgente. Una masa laboral sin sentido político (entendida como el deseo de buscar bien común y no en sentido de partidismo) que se incorpore al mercado laboral es una masa indefensa, insociable e incapaz de transformar las condiciones sociales del país.

Si hablamos de formar en capacidades para la vida se hace necesario que los jóvenes incorporándose a la fuerza de trabajo tengan contacto con el conocimiento de sus derechos mínimos a nivel laboral. Ya sea como parte de una formación en derechos humanos, en la clase de historia, como una materia más o bien como

un curso puntual de la historia de las luchas sindicales o bien sobre el código de trabajo, lo importante es que esa masa social joven no entre al mercado laboral desconociendo sus derechos.

Pero esta intencionalidad se encuentra con la disparidad de acceso a la educación. Colón y Panamá, son las provincias más desarrolladas educativamente. Las áreas rurales y en especial las comarcas indígenas se enfrentan con tres obstáculos: distancias, recursos económicos y trabajo infantil. Este es un punto que debe subsanarse de manera urgente.

Pese a que tenemos una alta tasa de alfabetismo, este no es igual en Darién, Bocas del Toro ni en las Comarcas Indígenas. Esto refleja la desigualdad en el desarrollo e igualmente la escasa inversión en estas zonas del país. Si bien el actual gobierno asumió con interés este aspecto, aún falta mucho por corregir al respecto.

La relación entre educación y desarrollo económico es evidente. Entre menos acceso a recursos económicos menos posibilidades de permanencia en las aulas y mayores posibilidades de iniciar su vida laboral a edades más tempranas con una mínima conciencia de sus derechos y sus responsabilidades.

Urge de esta manera asumir la necesidad de proponer la inclusión en el currículo educativo el conocimiento de nuestros derechos laborales, de nuestra historia de luchas sindicales y sobre todo el conocer nuestras opciones para el desarrollo de una manera que este abarque más a todos los sectores y en especial de aquellos que históricamente han sido excluidos del mismo. Una formación sindical no debe conllevar solamente conciencia política o el cómo organizar un sindicato, debe ser la histórica necesidad de reconocer el valor del trabajo y el derecho a que este sea digno, en equidad y desarrollo para los trabajadores.

Referencias:

1. Acuña, Gonzáles Guillermo: Flujos migratorios laborales intrarregionales: Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana "Informe Panamá, 2013.
2. Aguirre-Bastos, Carlos; Cumberbatch, Violetta y Quiel, Doris: Demanda y Oferta de Capital Humano Avanzado en Panamá. SENACYT, 2014.
3. CGRP: Censo de Población y Vivienda 2010.
4. Krugman, Paul (2005). International Economics: Theory and Policy. Daryl Fox.
5. MITRADEL: Estadísticas Laborales 2016 (<http://www.mitradel.gob.pa/>).
6. ONU: Perspectivas para el desarrollo macroeconómico global, 2016.
7. Ortega, Karen: Migraciones y mercado de trabajo en Panamá. un país de origen, tránsito y destino. 2013.

MIGRACIONES LABORALES SENSIBLES AL GÉNERO

Por: Prof. Santiago Montero Zambrano
Miembro de FENASEP/CONATO. Coordinador del CI de Panamá



PANAMÁ Y CENTROAMÉRICA se caracterizan por los importantes flujos migratorios intrarregionales. Ello obliga a concebir la defensa de los derechos laborales de estas personas, como una tarea que no se limita a un país determinado sino a una región.

Ante esta preocupación legítima, a partir del 2012, por iniciativa de la Organización Internacional del trabajo (O.I.T.), las centrales sindicales organizadas de Nicaragua, Costa Rica y Panamá, propiciaron un espacio de coordinación y diálogo del cual se generaron cuatro ejes de acción en materia migratoria (Marco





Jurídico, incidencia Política, Educación y Capacitación, y Fortalecimiento Sindical) en razón de articular desde las organizaciones sindicales participantes de los tres países, con una proyección al resto de la región centroamericana, el Caribe e incluyendo México, acciones estratégicas que permitan poner en evidencia y actuar frente a las violaciones laborales de las personas trabajadoras migrantes y sus familias.

En el año 2013 la O.I.T. mediante el proyecto “Políticas de Migración Sensible al Género en los Corredores Migratorios de Nicaragua, Costa Rica y Panamá”, el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) que cuenta con (9) nueve filiales obreras, tomó la iniciativa de crear el Comité Intersindical de migración Laboral Sensible al Género, como un apéndice de su estructura de organización y funcionamiento. Su objetivo es la de priorizar en la agenda de trabajo y compromiso el abordaje de migración laboral en términos de defensa y promoción de los derechos humanos y laborales, consolidar el CI de PANAMÁ, como un espacio de análisis, diálogo, debate, trabajo e incidencia política y sensibilización en el marco de la migración con fines laborales y sociales desde las perspectivas sindicales.

CONATO, como la organización Madre del Movimiento Sindical en Panamá fija su posición sindical frente al fenómeno migratorio en Panamá, reconociendo que la migración laboral es un derecho humano, que históricamente nuestro país durante la segunda mitad del Siglo XIX, acoge a miles de trabajadores migrantes de Europa, Asia, el Caribe y de los Estados Unidos para dar inicio a la construcción del Ferrocarril Interoceánico (1850-1855). En ese mismo orden en 1880, se inicia otro importante proyecto para el comercio del mundo, el Canal Francés; más de 40,000 trabajadores murieron como consecuencia de las condiciones climáticas, enfermedades como: la fiebre amarilla, fiebre tifoidea y otros. El tercer proyecto de trascendencia histórico realizado por mano de obra migrante fue la construcción del Canal de Panamá, (1903- 1914).

CONATO exige el cumplimiento de las legislaciones vigentes, Constitución de la República de Panamá y el Código de Trabajo (Art. 17) y el derecho en ese mismo orden del reconocimiento de los trabajadores

nacionales en el sector informal, buhonería, micro y pequeños empresarios y profesiones con leyes especiales, ingenieros, médicos, arquitectos y otros.

CONATO está en contra de la promoción de las migraciones laborales irregulares (ilegales) que propician los gobiernos para favorecer a un sector de empresarios que se aprovechan de las necesidades de los trabajadores migrantes. No pagan impuestos, los explotan y se quedan con las prestaciones laborales. En ese mismo sentido rechazamos en su totalidad los programas de Crisol de Razas y en la actualidad los Decretos Ejecutivos 167 y 168.

CONATO exige al Gobierno Nacional impulsar políticas públicas orientadas a garantizar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores migrantes y a la protección de la seguridad social que incluye a su familia. El país requiere de un ordenamiento jurídico en materia de políticas públicas para los trabajadores migrantes tendiente a garantizar una migración laboral planificada, organizada, controlada, diagnosticada y que se sancione ejemplarmente a los que violen la Ley.

Requerimos que el Estado ratifique los Convenios de la O.I.T. No. 97 (1949) y 143 (1975) relacionados con los derechos laborales que tienen los trabajadores migrantes una vez estén laborando en nuestro territorio.

El Secretario General de la Naciones Unidas ha firmado que “los estados tienen el derecho soberano de decidir quién puede acceder a su territorio y permanecer en él de acuerdo con las obligaciones establecidas por el derecho internacional, convencional y consuetudinario. Los Estados están obligados a proteger los derechos fundamentales de todas las personas en su territorio y deben tomar medidas efectivas para defender a los migrantes frente a cualquier tipo de violación o abusos de los derechos humanos.

Los Estados tienen el derecho de decidir quién ingresa en sus países pero, una vez que una persona está en su territorio, el país tiene que velar por el respeto a los derechos humanos de esas personas, sea cual fuera su condición jurídica.

REPERCUSIONES SOCIO LABORALES DE LA MIGRACIÓN

Maribel Gordón C.
CONUSI

Economista, Catedrática de la Universidad de Panamá, Magíster en Política Económica y Sector Externo. Asesora de la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI).



Movilidad de los Factores.

En el contexto de la economía suele plantearse la “libre movilidad de los factores de producción” (trabajo y capital). El concepto bajo la teoría clásica hace referencia a la capacidad de los factores de producción para trasladarse de un mercado a otro.

El argumento a favor se circunscribe al planteo que “la Movilidad de los Factores favorece siempre el Crecimiento Económico, pues la movilidad es condición indispensable de la Competencia y, por lo tanto, de una óptima asignación de Recursos”.

Por su parte, la movilidad laboral internacional es el traslado de trabajadores entre naciones. El traslado de trabajadores está basado en la diferencia de recursos entre los países. Según los economistas, la migración de trabajadores deberá tener un efecto de igualación de salarios con trabajadores en las mismas industrias; condición que no necesariamente ocurre en el mercado laboral.

Migración Laboral en el Mundo Globalizado.

La globalización neoliberal en el mundo laboral, según Juan Pablo Pérez Sáinz (2003), ha inducido tres cambios fundamentales:

- El proceso de proletarianización que muestra la crisis del empleo formal, especialmente del empleo público, pero también la configuración de nuevas relaciones salariales en las actividades del modelo emergente de acumulación.
- Las tendencias de exclusión, donde destaca la migración transnacional, la principal modalidad de inserción de la región en la globalización.
- El ámbito del autoempleo, tanto urbano como rural, donde se constata la persistencia de una amplia economía de la pobreza, pero también se detectan nuevas dinámicas locales que fragmentan territorialmente a los mercados de trabajo.

Pérez Sáinz concluye identificando una serie de desafíos analíticos para entender el mundo del trabajo en la globalización: nueva heterogeneidad ocupacional que cuestiona la pertinencia analítica de los conceptos formal e informal; se redefine la territorialidad y los mercados nacionales de trabajo pierden su primacía debido a las migraciones laborales transnacionales y a las dinámicas locales que los fragmentan; al contrario del pasado, las

dinámicas de exclusión laboral predominan sobre las de integración; la nueva dinámica de integración laboral se manifiesta en el fenómeno de la empleabilidad.

La incorporación de mano de obra internacional responde al propósito de la globalización neoliberal de abaratar el costo de la fuerza de trabajo, sobre todo para las corporaciones transnacionales y el gran capital local vinculados a ellos, ante un aumento de trabajadores (nacionales y extranjeros) en búsqueda de trabajo. La vía de reducción, no es solo por el incremento del ejército de reservas (desempleados), sino también por la condiciones de ilegalidad de algunos de ellos (no legalización de estatus migratorio y sin permisos de trabajo), que los hace presa de bajos salarios, no seguridad social ni prestaciones sociales; es decir, flagrante violación de sus derechos laborales.

Actualmente, el desempleo es uno de los problemas que se enfrenta a nivel mundial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha planteado que el desempleo seguirá al alza debido a que la economía entró en un nuevo ciclo de desaceleración, mayores desigualdades y conflictos sociales. Según datos del Organismo, durante el 2015 estuvieron desempleadas 197.1 millones de personas a nivel global, 27 millones más que antes de la crisis de 2007 y para 2016 prevé que se situó en 199.4 millones. En algunos países de América Latina y El Caribe las perspectivas de empleo se han deteriorado.

Lo que sucede es el reflejo de una economía globalizada, bajo el mandato del neoliberalismo, donde predominan los sectores improductivos, mismo que no son mayor referente de generación de empleo, provocando, entre otras cosas, la migración laboral.

Migración Laboral en Panamá.

En Panamá, uno de los cambios en el mercado laboral que comienza a ser motivo de preocupación es el de la migración transnacional. Según el último Censo (2010), solo el 16% de la población extranjera ocupada (unos 10, 256 migrantes de una PEA ocupada de 64 mil 436) contaba con permiso de trabajo.

En la actualidad, el MITRADEL reconoce 16 formas para otorgar permisos de trabajo a extranjeros. En el 2014,

se concedieron 12,141 permisos de trabajo a extranjeros (MITRADEL).

Una de las formas es el relacionado al Decreto Ejecutivo de los 51 países amigos de Panamá (Argentina, Brasil, casi toda la Unión Europea, Costa Rica, Estados Unidos, entre otros) de 2013, donde se otorga a las personas de nacionalidad extranjera de estos países el derecho a la residencia permanente y permiso de trabajo indefinido. La otra forma es la relacionada con los profesionales, que establecen que los extranjeros con licenciaturas, maestrías y doctorados, pueden venir a Panamá y solicitar residencia y permiso de trabajo permanentes. Estas formas son consideradas en muchos casos competencias desleales a la fuerza de trabajo panameña en la medida que es una pequeña proporción de la población migrante la que cuenta con permiso de trabajo, la mayoría obtiene plazas de trabajo de manera ilegal.

Las llamadas “Ferias de Crisol de Raza” (establecidas desde 2007), legalizaron 70 mil extranjeros; no obstante, solo 20 mil de ellos optaron por permisos de trabajo, generando una creciente presencia de mano de obra extranjera ilegal. MITRADEL reconoce la aprobación en el 2015 de alrededor de 10 mil permisos de trabajo. Según informes nacionales, la aprobación de permisos laborales a extranjeros en el 2015 representa un incremento del 68% con respecto al 2014 y del 52% de los nuevos empleos que se generaron ese año.

Datos de MITRADEL y el Centro Nacional de Competitividad, hacen referencia que en el periodo 2005–2015 los permisos de trabajo para colombianos aumentaron 350%, para los venezolanos se incrementaron 661% de 2010 a 2015 y los destinados a españoles subieron 448% también en los últimos cinco años.

En el 2016 continúa el incremento de la mano de obra extranjera a pesar del aumento del desempleo en el país, lo que no es cónsono con lo que dicta la ley. Panamá dejó de ser uno de los países con “pleno empleo”, sin embargo, los permisos de trabajo a extranjeros subieron de 705 en enero de 2015 a 4,406 en el mismo periodo de 2016, aumentando 524%.

Por ejemplo, en la actividad minera, afiliados al SUNTRACS han denunciado fuerte presencia de mano de obra

extranjera sin permisos laborales, que además superan lo permitido por ley (contratación del 25%); violando los preceptos constitucionales y legales que protegen el trabajo en el territorio nacional para los panameños. Algunos sectores empresariales aúpan ampliar del 25% al 40% de permisos para la contratación de mano de obra extranjera, lo que significaría el desplazamiento de más fuerza de trabajo panameña.

Los profesionales panameños están entre los más afectados con esta ola de mano de obra extranjera. Las estadísticas indican que 26.3% de los profesionales están desempleados; que el tiempo medio que los profesionales panameños esperan por un empleo es de cinco meses. Estudios realizados revelan que las personas que más tiempo esperan por un trabajo son las que cuentan con postgrado, maestría o doctorado (15.1 meses) y los técnicos con un periodo medio de espera de 12.8 meses. Ello pone en entredicho la tesis de falta de mano de obra calificada, que se utiliza para justificar la contratación de extranjeros. A pesar de ello, los permisos con categoría de profesionales a extranjeros



otorgados por las autoridades de trabajo en el 2015 sumaron 4,364 (21.4%).

En un estudio realizado en el 2014 (Carlos Aguirre-Bastos, Violeta Cumberbatch, Doris Quiel), se constata que “El aumento de la mano de obra extranjera principalmente en las contrataciones de alto perfil están directamente vinculadas a la evolución de leyes especiales, tal es el caso de la Ley 41 de Sedes de Empresas Multinacionales (SEM), la cual incluye en su base legal flexibilidad migratoria y laboral para extranjeros en los puestos de alto nivel de confianza. Esta situación se repite en otras leyes y zonas especiales que impulsan la migración de extranjeros para puestos gerenciales, tal es el caso del Sector Bancario, Turismo y las operaciones marítimas como los puertos y comerciales como la Zona Libre de Colón”. En la encuesta presentada en dicho estudio se determinó que 81% de las 698 empresas encuestadas utiliza mano de obra extranjera.

Por otro lado, llama la atención el acceso a puestos altamente calificados, donde el 16% de los migrantes

ocupados está integrado en puestos de dirección y gerencia de sectores público y privado.

En cuanto a la participación de las personas trabajadoras migrantes en organizaciones sindicales, diversas encuestas corroboran que ésta es muy baja. En el caso de las mujeres migrantes, la tendencia a la organización sindical es prácticamente nula.

Lo anterior propende a que la mano de obra migrante sufre el incumplimiento de sus derechos laborales: bajos salarios; ausencia de contratos de trabajo por escrito y de carácter temporal; carencia de implementos de seguridad; sin aguinaldo, seguros ni liquidaciones.

En conclusión, dada la precariedad del mercado laboral producto de políticas que buscan su abaratamiento, y ante condiciones de “competitividad empresarial” para mayor ganancia, las migraciones laborales transnacionales se constituye en una medida de política neoliberal que aúpan las empresas y los gobiernos. Se trata de una dinámica migratoria en curso, vinculada directamente a elementos de política económica que evidencia la articulación que los procesos migratorios en el país está relacionada con las transformaciones en el modelo económico desde los años ochenta hasta el momento actual (neoliberalismo).

Esta realidad plantea una serie de desafíos para entender el mundo del trabajo en la globalización: una nueva heterogeneidad ocupacional que redefine la territorialidad y los mercados nacionales de trabajo que pierden su primacía debido a las migraciones laborales transnacionales. Aquí los desafíos de la clase obrera y del movimiento sindical.



MIGRACIÓN Y SUS EFECTOS ECONÓMICOS, LABORALES Y SOCIALES

Por: Walker Joseph Sizemore Lauchu
Abogado, miembro de la Comisión Laboral del Consejo Nacional de la Empresa privada (CoNEP)



Al hablar de migración en Panamá nos debemos referir al conjunto de normas que regulan todos los procedimientos, requisitos y categorías migratorias a las que se pueden acoger los extranjeros que ingresen a nuestro país. En este sentido tenemos el artículo 14 de la Constitución Política de la República de Panamá que dice: “La inmigración será regulada por la Ley en atención a los intereses sociales, económicos y demográficos del país.” De esta forma el Decreto de Gabinete 252 de 1971 (Código de Trabajo), establece dentro de su libro primero, título uno, capítulo uno, las normas relativas a la protección del trabajo de los nacionales y, el Decreto Ley 3 del 2008 que crea el “Servicio Nacional de Migración y la carrera migratoria” debidamente reglamentado a través del Decreto Ley 3 del 2008 y su modificación introducida mediante el Decreto Ejecutivo del 2009, las cuales en su conjunto regulan lo relativo al movimiento migratorio de nacionales y extranjeros y establece los requisitos y procedimientos para adquirir la nacionalidad panameña por naturalización. En la última década se ha dado un movimiento migratorio significativo hacia Panamá en su mayoría proveniente de países como Venezuela, Colombia, República Dominicana, España, Italia y EE.UU entre otros. Según estadísticas del Servicio Nacional de Migración a Julio del 2016 son estas nacionalidades las de mayor permisos de residencia tramitados y aprobados. Esto obedece a factores económicos, sociales, políticos, y al creciente desarrollo económico del cual se ha beneficiado la economía panameña los últimos años.

Este movimiento migratorio ha conllevado un crecimiento significativo en la inversión de fuente extranjera y un desarrollo del sector inmobiliario que ha colocado a Panamá como uno de los países más pujantes de Latinoamérica. Más allá de esto se debe precisar qué repercusiones traen consigo esta clase de movimientos migratorios, los cuales esbozaremos desde la perspectiva económica, laboral y social, por desarrollar algunos que considero de mayor importancia para este artículo.

Una consecuencia económica casi directa, que se atribuye a la migración, es el desplazamiento de la mano de obra sea tipo calificada o no de la sociedad destino. Sobre la base de que el personal extranjero está sujeto a abusos que conllevan comúnmente a una retribución inferior al salario mínimo establecido por la ley, sin

embargo, en otros casos ocurre todo lo contrario y termina siendo el personal extranjero quienes ocupan los cargos directivos o ejecutivos de una empresa y quienes ostentan mayores salarios que los propios nacionales.

Entre los efectos sociales más relevantes de los procesos de migración están los retos y dificultades de la integración de los migrantes en la sociedad destino, no solo a nivel socio-económico o político, sino también desde el plano cultural.

En materia laboral se da la pérdida de fuerza laboral, competencia desleal y trabajo ambiguo o disfrazado; el primero supone que la migración de personas entre países provoca pérdida de mano de obra al país emisor y ganancia de mano de obra al receptor. Desde esta perspectiva, la redistribución poblacional redundaría en pérdidas de capital humano en los países de donde se emigra, independientemente de si se trata de mano de obra no calificada o de trabajadores calificados.

La competencia desleal se da en la medida en la que el trabajador extranjero está dispuesto a llevar a cabo un determinado trabajo o servicio a un costo inferior o por debajo de lo que usualmente se pagara por el mismo. La incursión del trabajador extranjero dentro del empleo informal agrava mayormente esta situación, ya que no repercute en el pago de ningún tipo de impuestos o tasas al Estado, lo que desencadena en otros problemas una evasión fiscal, y presión sobre el sistema de seguridad social, salud y educación pública, principalmente.

En el caso de los trabajadores cuya relación de trabajo es ambigua o disfrazada, el principal problema radica en la falta de protección, tanto formal como material, es decir, no existen garantías de ingresos mínimos, jornadas acordes a la ley, descansos, etc. Se debilitan la estructura de figuras como lo son la seguridad social, libertad sindical, y la negociación colectiva.

No importa el nombre que las partes quieran darle a la relación laboral (Servicios profesionales, contratista, subcontratista, agente, vendedores), siempre debe privar la concurrencia material de los elementos que determinan y concluyen que se está ante una relación laboral.

El derecho laboral panameño debe ajustarse a las nuevas modalidades comerciales y del sector empresarial y regular estos aspectos con mayor firmeza, ya que muchas veces quedan sujetos al principio de la autonomía de la voluntad de las partes, desconociendo así derechos y garantías fundamentales, para quien presta un servicio por cuenta propia. A través de esta práctica se da un mayor crecimiento del empleo informal, desprotegiendo así, en la mayoría de los casos, al trabajador, quien interrumpe o deja de cotizar a la seguridad social convirtiéndose en una carga “extra” para la sociedad, quien deberá velar a futuro porque este pueda cubrir sus necesidades básicas a falta de alcanzar la cuotas para su jubilación.

En el marco de la Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo, la Conferencia Internacional de Trabajo en su 95ª reunión dada en Ginebra en 2006, presenta a los Estados Miembros de la Organización Internacional de Trabajo, incluida la República de Panamá, una serie de recomendaciones y políticas que son necesarias adoptar dentro de la legislación interna de cada uno de los Países Miembros a fin de garantizar la protección efectiva a los trabajadores, nacionales o extranjeros.

Se estableció incluir medidas tendientes a “proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes”. Lo anterior cobra significado ante la interrogante común de si un trabajador extranjero sin permiso de trabajo, debe o no ser incluido en la planilla de una empresa como trabajador, o si este debe prestar su trabajo en calidad de servicios profesionales; a lo que se debe tomar en cuenta los elementos esenciales que configuran una relación de trabajo es decir, la prestación personal de un servicio u obra, la subordinación jurídica (administrativa o técnica), y como elemento auxiliar, la dependencia económica que pueda tener el trabajador mas allá de la condición migratoria o laboral del extranjero.

Por otro lado, se planteó la necesidad, dentro del contexto del movimiento transnacional de trabajadores de “formular una política nacional” resaltando que a “previa consulta con las organizaciones más representativas de

empleadores y de trabajadores, considerar la posibilidad de adoptar medidas apropiadas en el marco de su jurisdicción y, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, a fin de aportar una protección efectiva y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes que se encuentran en su territorio, que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo”. En este sentido se hace imperativa una política migratoria de Estado, que responda a las necesidades del sector privado y una mayor agilización por parte de las entidades de control encargadas de los procedimientos y trámites que se requieren para la legalización de este personal, de manera tal que el trabajador extranjero no quede expuesto a una condición de ilegalidad.

El sector empresarial está a favor de una política migratoria ordenada y acorde a las necesidades de cada uno de los sectores económicos, de tal manera que considera necesario la creación de una política migratoria de Estado que vaya de la mano con los diversos estudios que se han preparado dentro de la “Alta Comisión Política Pública de Empleo”, instaurada en agosto del 2014, donde se esboza con exactitud los sectores y tipos de trabajo que requiere actualmente la empresa privada para hacer frente a la falta de mano de obra calificada o no calificada, actuando siempre dentro del marco de la ley.

Es importante que al momento de la creación de normas que afecten las políticas migratorias se tome en cuenta al sector empresarial para que de manera conjunta sector público y privado desarrollen políticas que vayan encaminadas a cubrir la necesidad de mano de obra que requiere el país, sin que esto suponga un desplazamiento de la mano de obra panameña o una competencia desleal.

REGULACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS EN EL SECTOR PÚBLICO

Por: Dr. CARLOS AYALA MONTERO



En un hecho histórico sin precedentes, la representación de trabajadores, empleadores y gobierno arribaron al acuerdo de un texto consensuado acerca de las relaciones colectivas de trabajo en el sector público panameño.

La Comisión tripartita (CONATO-CONUSI; CONEP Y MITRADEL) estructurada a partir de febrero de 2012, bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo, para adecuar la legislación nacional panameña a los Convenios 87 y 98 de OIT sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, según los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y

Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical de OIT, destacó de su seno, una subcomisión que atendiera el caso de la legislación del sector público, que inició sus trabajos en el año 2012 y en el año 2014 el pleno de la Comisión tripartita decidió suspender dicha subcomisión (en la que participaron la Dirección General de Carrera administrativa y la FENASEP), debido a que por evidente falta de interés del gobierno, no se había avanzado mucho, arguyendo por parte del Gobierno, que para otorgar derechos sindicales a los servidores públicos, era menester reformar el texto constitucional, lo que fue obviamente desmentido en su momento.



En agosto de 2015, el gobierno nacional presentó a la Asamblea Nacional el Proyecto de Ley No. 230, que pretende reformar la Ley de Carrera Administrativa y en diciembre del mismo año, la Corte Suprema de Justicia declaró inconstitucional la mayor parte de la reforma que mediante ley 43 de 2009 había aprobado la administración Martinelli. En ambos documentos se tocan temas sobre derechos colectivos, por lo que, con base a la consulta realizada por la Asamblea Nacional antes de entrar a debatir el proyecto 230, se acordó excluir del mismo los temas relativos a los derechos colectivos de los servidores públicos y facilitar que la Comisión tripartita trabajara en un anteproyecto de Ley sobre la relaciones colectivas en el sector público. Para tales efectos, se designó una sub comisión de trabajo tripartita en la cual participaron delegados de CONATO, CONUSI, FENASEP y del gobierno nacional, representados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, bajo la moderación del Doctor Rolando Murgas Torraza.

La sub comisión inició trabajos en septiembre de 2016, realizando aproximadamente unas 280 horas de trabajo; reuniéndose dos veces a la semana y un fin de semana completo (viernes, sábado y domingo), con el apoyo técnico de MITRADEL.

En febrero del presente año, se firmó acuerdo tripartita con aval de una comisión especial de OIT, que estableció un cronograma, indicando que el 15 de mayo debía terminarse la elaboración del anteproyecto de ley y que en julio del presente año, el gobierno nacional debe presentar el proyecto a la Asamblea Nacional. El Ministro de Trabajo presentará este anteproyecto al consejo de gabinete.

El anteproyecto consta de 162 artículos y regula el derecho de asociación sindical de los servidores públicos, otorgando a las organizaciones existentes en la actualidad, el derecho a registrarse como sindicatos en el lapso de un año desde la entrada en vigencia de la ley; y el fuero sindical para hasta 15 principales y 15 suplentes de la junta directiva; posibilidad de sindicatos mixtos del sector público y privado, etc.

También regula el derecho de negociación colectiva y la firma de convenios colectivos en el sector público, estableciendo reglas parecidas a las del Código de Trabajo, pero mejorando, en base a la experiencia del

movimiento sindical, las situaciones que en la actualidad impiden a los trabajadores del sector privado que el derecho a la negociación colectiva sea eficaz (no será necesario por ejemplo, adjuntar listas de apoyo a los pliegos que se presenten; el fuero de negociación rige desde que se presenta el pliego, y no desde que se admite; se sanciona a las autoridades que impidan el ejercicio de estos derechos, con multa por descuento directo, etc.).

El derecho de huelga como una forma de resolver los conflictos colectivos, ejercidos por los sindicatos de base y/o por federaciones, confederaciones y centrales sindicales, se regula en el presente anteproyecto, al igual que el arbitraje, tomando medidas para mejorar las normas del Código de Trabajo, en base a la experiencia sindical. Se establece una lista racional de servicios esenciales, en los que se limita pero no se impide ejercer el derecho de huelga. También se regula el arbitraje, mejorando los baches legales y las interpretaciones flexibles que se han hecho de las normas contenidas en el Código de Trabajo.

Se establecen procesos y estructuras administrativas y judiciales nuevas, para atender la ejecución de la ley, pero mientras no existan esas estructuras, MITRADEL y la jurisdicción laboral actual, atenderán esas acciones. Por último, se otorga un término de un año a partir de su promulgación para la entrada en vigencia de la Ley, salvo el derecho a la organización sindical, que entrará en vigencia un mes después de la promulgación.

La elaboración de este anteproyecto de ley significó largas y profundas discusiones entre los participantes, arribando a concesiones que permitieron llegar a consensos en base al dialogo social, que aseguran la posibilidad de la regulación efectiva y moderna de las relaciones de trabajo colectivas en el sector público panameño.

Con este acuerdo, de convertirse en Ley de la República, Panamá se moderniza al permitir el ejercicio de la libertad sindical que se viene sugiriendo desde 1966. El entendimiento de que los servidores públicos también son trabajadores, se convertirá en norma de obligatorio cumplimiento en todo el territorio nacional.

SITUACIÓN DE LA MANO DE OBRA MIGRANTE EN PANAMÁ

Centro Nacional de Competitividad



La economía panameña en la última década ha experimentado crecimientos hasta de dos dígitos que se traducen a un crecimiento promedio alrededor de 8%, superando muy por encima a los países de Latinoamérica. Dicho crecimiento se le puede atribuir a la posición geográfica, a la solides del Centro Financiero Internacional, a la conectividad aérea y marítima, al conglomerado del Canal y sus actividades conexas, a la estabilidad económica y política que hemos disfrutado y al sistema monetario dolarizado.

Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), y del Censo de Población y Vivienda. Dichos datos indican que existen 108,819 personas extranjeras –migrantes– censadas, de las cuales 67,939 (62.4% del total) eran económicamente activas. Del total de PEA de extranjeros, el 94.8% estaba ocupada y el 5.2% se encontraba desocupada (ver cuadro 1).

La PEA extranjera representa el 4.8% de la PEA total, y está compuesta por 58% hombres y 42% mujeres. Esta tendencia se repite al analizar las personas ocupadas,

Cuadro 1. Población de 15 y más años de edad, nacional y extranjera, por condición de actividad económica 2010

Condición en la actividad económica	2010		
	Nacional	Extranjera	Total
Total	2,279,295	108,819	2,388,114
PEA	1,339,784	67,939	1,407,723
Tasa de Participación	58.8%	62.4%	58.9%
Ocupado	1,242,486	64,436	1,306,922
Desocupado	97,298	3,503	100,801
%	7.3	5.2	12.5

Fuente: Elaboración propia del CNC con base en cifras del INEC. Censo 2010.

La evolución de nuestra economía ha convertido al país en un lugar de gran atractivo para los migrantes que buscan mejorar su calidad de vida y un mejor futuro para sus familiares, debido a que, en sus países de origen existen problemas como; crisis económica y política, inseguridad, desempleo, pobreza, entre otras, dando como resultado, los flujos migratorios de distintos países del mundo en los últimos años.

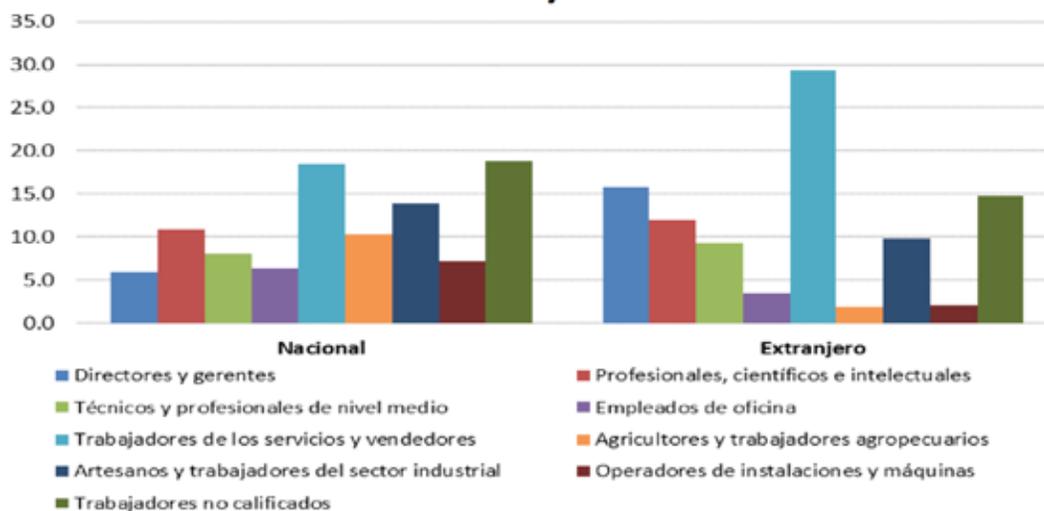
Por otro lado, parte de la migración se ha originado por la escasez de mano de obra panameña que han demandado los mega proyectos (la ampliación del canal, el desarrollo inmobiliario y el metro) de los últimos años. Mucho de estos migrantes se están estableciendo de forma permanentes en nuestro país.

Para identificar donde se encuentra la mano de obra migrante en Panamá, se utilizan datos del Instituto

donde los hombres tienen una mayor participación en el mercado laboral panameño.

Para hacer una estimación de la mano de obra migrante para el año 2015, se utilizaron los datos de los Censos 2000 y 2010 en donde se puede tener un aproximado de cuantas personas extranjeras residen dentro del territorio, ya que no se cuenta con información de serie anual por parte de las autoridades vinculadas. Este análisis dio como resultado que en Panamá podrían estimarse 138,224 extranjeros en edad para trabajar (Población Económicamente Activa “PEA”) que representa el 7.6% de la total de la PEA, y está compuesta por 58% hombres y 42% mujeres. En el cual, los principales países de procedencia son; Colombia, China Continental, Venezuela, Nicaragua y República Dominicana en orden de mayor a menor cantidad de personas residentes en el país.

Gráfica 1. Distribución del empleo por tipo de ocupación de nacionales y extranjeros



Fuente: Elaboración propia del CNC con base en cifras del INEC. Censo 2010.

En el mercado laboral panameño, la población extranjera cuenta con una tasa de participación de 62.4%. Otro aspecto importante de la caracterización de la mano de obra migrante es el empleo informal. La informalidad de los ocupados migrantes se estimó para el 2015, e indica que 53.1% que equivale a 42,337 personas se encuentran en la informalidad de los ocupados migrantes (no agrícolas); de ellas 57.8% son hombres y 42.2% mujeres.

Si se compara la tasa de informalidad global en Panamá (39.9%) vs la extranjera (53.1%) se observa una brecha sustancial de 13.2%, es decir, que 5 de cada 10 extranjeros se encuentran en la informalidad realizando trabajos precarios (buhonería, vendedores ambulantes, venta de comida en la calle, trabajadoras domésticas, alternadoras, entre otros oficios). Esto sin contar los que están de forma ilegal en el país y los que vienen como turistas que trabajan ilegalmente.

En cuanto a la distribución del empleo por tipos de ocupaciones de las 1,242,486 personas que declararon estar ocupadas, las tres ocupaciones con mayor cantidad de empleados son (ver gráfica 1):

- Trabajadores no calificados, representan el 18.8% (servicios, la minería, construcción, industria manufacturera, transporte y otras ocupaciones elementales)
- Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios

y mercados, representan el 18.5%

- Los artesanos y trabajadores de la minería, la construcción, la industria manufacturera, la mecánica y ocupaciones afines, representan el 13.9%.

Por su parte, los empleados migrantes en Panamá se dedican mayoritariamente a ocupaciones tales como:

- Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados 29.4%
- La ocupación de directores y gerentes 15.8%
- Los trabajadores no calificados 14.8%.

Las personas que no son oriundas de Panamá para poder laborar de forma legal, deben contar con su estatus migratorio en orden y con un permiso de trabajo que otorga el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). Estos permisos pueden ser por diversos motivos como, por ejemplo; Acuerdo/Marrakech (Es una visa o permiso de residente temporal que se puede solicitar esta visa el extranjero que ingrese al país para trabajar en una empresa con un mínimo de 3 y un máximo de 10 trabajadores panameños, en virtud del Acuerdo de Marrakech, adoptado por la República de Panamá mediante Ley 23 de 1997. El extranjero interesado debe presentar evidencia del salario a recibir por una suma no menor a USD 1,000.00 mensuales), casado con nacional, empleado de confianza, experto, técnico, profesional, entre otros.

Panamá, para el año 2000 se contabilizaba según datos del Censo del año 2000 a 37,817 personas ocupadas extranjeras de los cuales 5,066 (13.4%) contaban con permiso de trabajo y para el año 2010 la cifra era de 64,436 personas ocupadas migrantes de los cuales 10,256 contaban con permiso de trabajo (que se traduce en 16% de la población migrante), y el resto, 54,180 (84%), sin permiso de trabajo.

extranjeros en busca de mejores condiciones de vida, nuestro sistema monetario dolarizado, los mega proyectos como el metro y la ampliación del Canal, entre otros que están a cargo de empresas españolas y europeas, la inversión extranjera directa con la instalación de empresas multinacionales, los problemas políticos que existen en Venezuela, entre otros motivos.

Cuadro 2. Permisos de trabajo a extranjeros según nacionalidad de los años 2000, 2005, 2010 y 2015

Nacionalidad	Años				Variación
	2000	2005	2010	2015	2010-2015
Total	5,066	3,771	10,256	20,369	98.6%
Colombia	1,045	1,274	3,689	5,728	55.3%
China	1,154	229	1,395	381	-72.7%
Rep. Dominicana	380	233	571	1,172	105.3%
España	113	81	227	1,244	448.0%
Nicaragua	191	141	332	1,218	266.9%
Venezuela	89	149	741	5,644	661.7%
Resto de los países	2,094	1,664	3,301	4,982	50.9%

Fuente: Elaboración propia del CNC con base en cifras del MITRADEL.

Es notable el incremento en los permisos de trabajos, como podrán observar en el Cuadro 2, pero no van acorde con la cantidad de extranjeros ocupados que se encuentran en el país, ya que muchos están laborando de forma ilegal.

En el Cuadro 2 se puede observar las nacionalidades que contaban con mayor cantidad de permisos de trabajos y que fueron evolucionando de forma importante en los años estudiados. En el caso de Colombia, se aumentaron 350% los permisos en 10 años (2005 a 2015), por otro lado, los venezolanos dieron un enorme salto en 5 años (2010-2015) aumentando en 661% y por último los españoles para 2013 se le aprobaron 177 permisos y para el 2015, 1,244 permisos aumentando en 603%.

Estos incrementos o picos en las estadísticas de los permisos de trabajos a extranjeros se deben al buen crecimiento económico del país que atrae a los

La presencia de los flujos migratorios requiere de estrategias y políticas migratorias coherentes y comprensivas. Estas deben tomar en cuenta los controles aduaneros y migratorios pertinentes, las necesidades de mano de obra tomando en cuenta la demanda laboral insatisfecha (para importar mano de obra en forma ordenada si es necesaria), en la homologación e integración de los sistemas informáticos entre estamentos de seguridad y justicia, con el fin de evitar la migración descontrolada e ilegal, la mano de obra extranjera informal y la importación del crimen y la delincuencia.



LA ENTREVISTA

AIDA MICHELL UREÑA DE MADURO

**PRESIDENTA DEL CONSEJO NACIONAL DE LA EMPRESA PRIVADA
(CONEP) PERÍODO DE GESTIÓN 2016 - 2017**

Entrevista a la licenciada Aida Michell Ureña de Maduro Presidenta del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CoNEP) realizada por Víctor Torres, Jefe del Departamento de Investigación del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), relacionada con las migraciones y sus repercusiones laborales en Panamá.

VT: Víctor Torres

AU: Aida Ureña

VT: Buenas tardes licenciada Aida Ureña, muchas gracias por recibirnos en su despacho. El departamento de Investigación del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) tiene a bien realizarle esta entrevista con relación a un tema que para nosotros los panameños ha sido, diríamos de mucha atención; nos referimos a las migraciones y sus repercusiones socio laborales.

AU: Buenas tardes licenciado Torres bienvenidos

VT: Panamá últimamente ha sido visto desde la consideración de muchos migrantes de diferentes nacionalidades como una país óptima para buscar trabajo o hacer negocios; desde su óptica y como empresaria ¿Cree usted que esta situación es beneficiosa para nuestra república?

AU: Tendríamos que hacer primero una división; no es lo mismo las personas que emigran buscando una posición laboral y aquellas que están migrando en busca de nuevos negocios o nuevas empresas. Esa sería la principal separación que haríamos. Una vez ya separado esto, podemos responder a la pregunta en dos partes. Esos nuevos negocios los veo como beneficioso para nuestro país porque estos vienen con ideas diferentes a las que tenemos, en algunos casos. En la mayoría de los casos podría haber nuevas iniciativas que quizás no se desarrollan en el país.

Eso no cierra las oportunidades a los inversionistas locales de desarrollar nuevas empresas porque al final tenemos las mismas oportunidades, desde ese punto de vista; lo vería beneficioso.

En cuanto a la mano de obra migrante, éste sería un poco diferente, no cambia la postura de que podría ser en beneficio del país porque sí nuestra economía está creciendo a niveles más rápidos que la cantidad de población disponible para trabajar; eso es parte

de un fenómeno diferente y es que las estadísticas nos dicen las edades por la cual tenemos personas desempleadas, pero no si esas personas tienen los conocimientos requeridos para las ocupaciones.

VT: La empresa privada como parte de sus requerimientos en el desarrollo de sus actividades productivas han solicitado mano de obra calificada como un recurso fundamental para el éxito de sus negocios.

¿Cree Usted que este déficit ha sido cubierto por la mano de obra nacional o lo cubriría en alguna medida la mano de obra no nacional?

AU: En realidad la clave es la capacitación que tiene el personal para las actividades que se están desarrollando. Un ejemplo muy sencillo en lo más básico; las personas que atienden en los hoteles y restaurantes. La mayoría de las posiciones formales e informales están siendo cubiertas por extranjeros; y no porque no tengamos la preparación; quizás si existe, pero tenemos un problema cultural, es lamentable que a veces encontremos una mejor atención en los extranjeros y asumo que son extranjeros por los acentos cuando hablan versus los locales en los niveles básicos.

En cuanto a una preparación académica ya de posiciones técnicas especializadas; allí entonces tenemos que ver que nuestros niveles educativos vayan acorde con las expectativas del sector privado, y en ese sentido si fuéramos en una escala, los niveles técnicos están vacíos porque no tienen certificación, esa es una debilidad de nuestro sistema; y los extranjeros estarían bien para esas posiciones si tenemos la certeza de que esas certificaciones existen.

Muchos de los extranjeros vienen y dicen: yo soy un soldador certificado, por decir algo, pero no hay constancia, que en efecto, cuenten con estos conocimientos, habría que regular un poco más en el área de las especialidades y se puedan validar esas formaciones.

VT: Las estadísticas demuestran que una considerable cantidad de migrantes que se encuentran en nuestro país están ocupados en la economía informal.

¿Cómo afecta esta actividad en el desarrollo de las empresas formales?

AU: Extranjeros o locales, definitivamente todo el personal que se ocupa en la economía informal, si perjudica la economía formal, porque los de la economía informal no son contribuyentes de ninguno de los sistemas, ni para el seguro educativo, ni del seguro social., no contribuyen

al Estado, solamente en los ingresos individuales.

La mayoría de los empresarios informales o emprendedores informales no está registrado en el Seguro Social, entonces, más que ser un alivio al sistema o ser parte que aporte al sistema, se convierte en una carga.

Tenemos entonces que, cuando se va también al tema de salarios por ejemplo, no voy a decir salarios sino al ingreso que se recibe por las diferentes actividades, tendríamos que encontrar ese balance porque parece que esos que están en la economía informal pudiesen generar más ingresos que aquellos que son parte de la economía formal en un salario mínimo.

VT: ¿Los consideraría usted como una competencia desleal?

AU: Tendría que decir que sí porque si hay una empresa formal, para tomar algo sencillo que está vendiendo celulares o accesorios para celulares, tiene un local comercial; tiene que pagar agua, luz y todos los servicios que cubrir en su operación, el vendedor ambulante de los semáforos que está vendiendo lo mismo, no está contribuyendo al sistema y por lo tanto podría venderlo a menos precio porque los costos son menores. Sí, bajo esta óptica si tendría que decir que se consideraría como una competencia desleal.

VT: ¿Cuáles serían las expectativas de desarrollo de la Empresa Privada en un contexto donde los migrantes que eligen a Panamá como un país de destino, ya sea trabajadores o empresarios hacen parte de las actividades económicas y de una manera más constante o más estable ¿qué se vislumbra de aquí a diez o quince años, desde la empresa privada panameña?

AU: Al final todo va nuevamente a la certeza de las calificaciones que tiene ese personal, independientemente sea local o extranjero. Realmente, dependiendo de los niveles de formación que tengamos, así mismo se desarrollan y surgen las expectativas laborales para el futuro. Mientras no tengamos esa base cierta, no podemos decir cuál se va a cubrir o cual no se va a cubrir.

En el tema por ejemplo de las enfermeras o enfermeros, hay pocas personas interesadas en participar del segmento por lo sacrificado de la profesión. No quiero decir que no haya otras profesiones similares, simplemente lo estoy utilizando como como un ejemplo. Si no se tiene mayor beneficio, vamos a tener siempre un faltante de personal en ese segmento porque no hay una necesidad económica de los individuos que los

anime a participar. Puede ser que los locales no lo consideren como una actividad que quisieran realizar, pero algunos profesionales procedentes de economías diferentes a las locales, y miren a Panamá como una oportunidad de crecimiento económico individual, entonces si se podría tomar en cuenta esa profesión.

No es congruente que hablemos que hay un nivel de desempleo en el orden de un 5% pero entonces, por el mismo lado el sector privado se queja de que no consigue la mano de obra que requiere.

Hay extranjeros que si están muy preocupados porque se mudaron a Panamá con la expectativa de poder trabajar aquí, pero no consiguen trabajo, porque también hay de los dos casos, también hay aquellos que están en la economía informal casualmente porque no consiguen trabajo. No puedo decir que es generalizado, parte es también el tema de poder estar legalmente en nuestro país con todos sus papeles en orden, en ese sentido si creo que debiésemos hacer las adecuaciones para



aquellos rubros del mercado laboral donde tenemos un déficit de personal, pues entonces si debería considerarse para que en temas legislativos se puedan hacer las adecuaciones para la parte de migración.

VT: Licenciada Aida como empresaria y representante del Consejo Nacional de la Empresa Privada ¿Cuáles serían las recomendaciones precisas que le haría al Gobierno Nacional para contribuir un poco en el ordenamiento de las migraciones principales y que los panameños no nos sintamos amenazados por la mano de obra migrante, ni siquiera por los trabajadores o por las empresas que de una u otra forma da la impresión como que los migrantes le quitan el trabajo a los panameños o que aquellos empresarios de alguna manera representan alguna competencia?

AU: No creo que es así, ese es el tema, no creo que sea una amenaza porque cuando viene una nueva empresa extranjera a establecerse en Panamá, no hay un impedimento para los nacionales que no pudiesen

haber desarrollado la misma actividad, yo no creo que es una competencia, es una contribución yo no lo veo como una competencia en el caso de las empresas que se establecen en Panamá porque operan aquí, generan aquí y distribuyen riquezas localmente, no es que se fueron como pudiese ser en un caso de sedes simplemente regionales que no producen nada, y en un escritorio, aun así, producen ingresos aunque sea por el consumo personal de los que estén aquí. Entonces no lo veo como una competencia.

En el caso que sé que sería un tema de discusión en el caso de los trabajadores panameños que se sienten desplazados, pero ese sentir de desplazados tiene mucho que ver con la preparación y la disposición al realizar un trabajo. Si habláramos en términos generales, que ha pasado con el tema del transporte público, en el caso de los taxis, específicamente se han visto forzados ahora a tener que llevar a las personas a donde quieren ir, no es decir no voy, pero ese es un tema cultural, ese es un tema donde me puedo dar el lujo de decirle a las personas que no voy para donde ellos quieran sino para donde para mi económicamente sea factible, que no cubre las necesidades del sector en general ni del usuario, quizás cumpla con las expectativas del conductor, pero no con las expectativas del usuario. Eso es lo mismo que nos pasa en cualquier otra plaza de trabajo, cuando hablaba de extranjeros que están trabajando como meseros en los restaurantes, que están trabajando en la recepción o que están trabajando en el servicio de estacionamientos de los hoteles, que están trabajando allí, no es porque desplazaron a un local, es por la disposición, por eso que yo creo que es un tema cultural, más que realmente la mano de obra extranjera este desplazando a la local.

VT: Muchas gracias licenciada Aida por sus respuestas y le agradecemos enormemente de parte del ministerio de trabajo por la disposición de su tiempo.

AU: Gracias







INCLUSI



ALCALDÍA
DE PANAMÁ



CLUB ACTIVO
20-30 PANAMÁ





ÁREA DE JUEGOS
→
→
→
→
→

ON
MOP
Ministerio de Obras Públicas



IPEL INSTITUTO PANAMEÑO DE ESTUDIOS LABORALES
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral



IPEL | INSTITUTO PANAMEÑO DE
ESTUDIOS LABORALES
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral