

**Paradigmas y retos
del ámbito socio
laboral en Panamá.**

Volumen #5



REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL**



REPÚBLICA DE PANAMÁ

— GOBIERNO NACIONAL —

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

**PARADIGMAS Y RETOS DEL ÁMBITO
SOCIO LABORAL EN PANAMÁ
Volumen #5**

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.



REPÚBLICA DE PANAMÁ
GOBIERNO NACIONAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

Doris Zapata Acevedo
ministra

Roger Alberto Tejada
vice-ministro

Winston I. Sánchez A.
secretario General

Instituto Panameño de Estudios Laborales

Román Gordón Randolph
director técnico

Jorge Elías Murillo
sub- director

Víctor Torres
jefe del Departamento de Investigación
Socio Laboral

Reinaldo Cerrud
jefe del Departamento de Docencia

Osiris Carvajal
jefa de la Administración

Denia Carrasco
correctora

Antonio Barrera
diseñador gráfico

Índice

Presentación

Doris Zapata Acevedo,
ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral 9

Introducción

Román Gordón Randolph,
director técnico del IPEL 10

Desarrollo Sostenible, Equidad y Desarrollo Humano.

Por: Mauro M. Murillo 12

Conferencia del doctor Vasco Torres “Desafíos al Derecho del Trabajo” realizada en el marco de la celebración de los 46 años, de fundación del Instituto Panameño de Estudios Laborales el 20 de septiembre de 2019. 18

Comentarios del doctor Roberto Will relacionados con la conferencia del doctor Vasco Torres “Desafíos al Derecho del Trabajo” 42

Agradecimientos Jorge Elías Murillo, subdirector técnico 50

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, entidad pública regente de la paz social, la promoción del empleo y asegurador del cumplimiento de las leyes laborales, presenta su cuaderno técnico **“Paradigmas y Retos del Ámbito Socio Laboral”**. Documento confeccionado en el Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), en el desarrollo de su gestión como impulsores del conocimiento; tanto de los trabajadores como de los empleadores, en temas socio laborales.

El descrito documento, es un espacio destinado para los trabajadores profesionales, en la cual se tiene la oportunidad de plasmar de una forma amplia y directa sus observaciones y puntos de vista en temas relacionados con el ejercicio de sus competencias, en el ámbito socio laboral y socio económico.

Nos complace como Ministerio, poder contribuir a la promoción de publicaciones, sobre temas de actualidad, que de una u otra forma ayudarán al análisis y estudio de estos; con la finalidad de generar una consciencia crítica asimismo reflexiva en cada uno de nuestros usuarios.

Agradecemos los aportes hechos por el Licenciado Mauro Murillo, el doctor Vasco Torres y el doctor Roberto Will al presente documento, quienes han apoyado a través de sus conocimientos, a la realización de esta publicación.

Doris Zapata Acevedo
ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

INTRODUCCIÓN

Han pasado 72 años, desde que la Asamblea de las Naciones Unidas, proclamaron y aprobaron, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en donde se plasman los principales derechos de las personas. Obsérvese, especialmente lo que el artículo 03 dice: ***“Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”***.

En ese sentido, debemos tomar en cuenta que cada una de las actividades, que se realizan en el marco del desarrollo, deben garantizar la protección de la vida humana, como un compromiso sin cuestionamiento, poniendo de manifiesto que la satisfacción de las necesidades del presente, con el uso desmedido de los recursos naturales; definitivamente pone en riesgo la misma existencia, tal cual se resalta en Bruntland en los años 80.

Por consiguiente, esta quinta versión de la revista ***Paradigmas y Retos del Ámbito Laboral*** presenta la reflexión referente a las características, de las relaciones entre el perfeccionamiento, la equidad y el desarrollo humano, escrita por el licenciado Mauro M. Murillo, director del Instituto José Del Carmen Tuñón, de la Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP), como un acercamiento al tema céntrico del desarrollo sostenible.

Por otro lado, el enfoque señalado en el artículo 23 de la misma declaración ratifica que ***“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”***; y esto nos responsabiliza como sociedad, en la misión de ser garantes de un trabajo digno y con derechos a las personas.

Para lo que, es imperante el estudio de la línea del tiempo y evolución de ese derecho al trabajo, el cual se muestra, a través de

una conferencia desarrollada por el Doctor Vasco Torres De León, realizada en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, titulada: “Desafíos al Derecho del Trabajo”. La misma recorre diferentes etapas, que a través del tiempo han formado parte del derecho al trabajo.

Además de forma muy focalizada y objetiva el doctor Roberto Will realiza unos breves comentarios a la conferencias del doctor Vasco Torres como un aporte adicional a los análisis de las variadas connotaciones del desarrollo del mundo laboral.

Esperamos que nuestros lectores se nutran de estos selectos artículos y conferencias en el cual nuestros autores se han inspirado y que estamos seguros de que despertarán el interés de conocer aún más las diferentes características que hacen parte de este complejo tópico socio laboral.

Román Gordón Randolph
director técnico
Instituto Panameño de Estudios Laborales

MAURO MURILLO



DATOS PROFESIONALES:

- Director Académico del Instituto José del Carmen Tuñón de la Central Nacional de Trabajadores de Panamá, (CNTP). Desde febrero de 2012, actualmente 8 años.
- Miembro de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá. Desde febrero de 2006, a noviembre de 2009.
- Asesor Laboral en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral desde septiembre de 1994, a julio de 1999.
- Universidad Especializada de las Américas, (UDELAS). Licenciado en Ciencias del Trabajo y Técnico en Relaciones Laborales y Manejo de Conflictos. 2003 -2008.
- Actividades y grupos. Dirigente Sindical, facilitador en el Instituto José del Carmen Tuñón de la CNTP y director académico del mismo.

DESARROLLO SOSTENIBLE, EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO

Lic. Mauro M. Murillo.

Director Académico del Instituto José del Carmen Tuñón de la Central Nacional de Trabajadores de Panamá, (CNTP).

El hombre desde su aparición en la tierra, ha interactuado con el ambiente que lo rodea, es decir, “la naturaleza”, porque él es producto de ella. Por tanto, aprendió a convivir en la misma entendiendo por instinto natural que el ambiente era el que le suministraba todo lo necesario para su subsistencia. Observó, que de la tierra emergía todo lo que necesitaba, por consiguiente, su sentido común le indicaba que tenía que cuidarla, porque era vital para él, de no hacerlo podría morir, así que empezó a proteger su hábitat natural. Hoy entendemos que el “hábitat” es un conjunto de factores físicos y geográficos, que inciden en el desarrollo del individuo, así como en una población, especie o grupos determinados. En tal sentido, está demostrado que toda forma de vida en este planeta, depende del equilibrio que exista entre el hombre y la naturaleza; como prueba de esta afirmación, basta con observar cuando se destruye o contamina el hábitat de alguna especie ésta tiende a disminuir y finalmente se extingue.

De modo que, haciendo un breve recorrido histórico sobre la actuación del hombre, frente a su organización social y la naturaleza, desde la sociedad primitiva hasta nuestros días, encontramos que, en la Edad Media, se creó una organización basada en “Feudos”. Los mismos, funcionaban como unidad económica y de producción, fue la época del feudalismo (siglo IX al XV), con ellos se da el inicio de la explotación de la tierra, trabajada por siervos al servicio del Señor Feudal; el Clero y la nobleza eran la clase dominante de la época. Con el surgimiento de la Primera y Segunda Revolución Industrial, la explotación de los recursos naturales del planeta, se intensificó, surgiendo así la paradoja entre el desarrollo económico y social,

versus la degradación de los elementos naturales, que son útiles para el desarrollo humano, tomando en cuenta que los mismos son finitos y las necesidades humanas son infinitas; por tanto, cuando se agoten o desaparezcan, toda forma de vida se irá degradando, es decir, se extinguirá.

Es a partir de esta paradoja que el hombre, para alcanzar su desarrollo socio-económico como individuo, como sociedad empieza a ver, igualmente a utilizar, los recursos de la naturaleza, como un capital natural, como una mercancía para explotar y acumular riquezas. La ciencia y la tecnología desarrollada a partir de la Primera Revolución Industrial hasta la Revolución científico-técnica, del presente siglo, han permitido la devastación de los recursos naturales del planeta, en beneficio de una elite capitalista y en detrimento de las mayorías de la población mundial. Esta particularidad, es la que nos pone ante el gran dilema universal, “sobrevivir o dejarnos aniquilar”, ser o no ser, ésa es la cuestión. Se estima que para el año 2050, la población mundial será de 9 mil millones de habitantes, 2 mil millones más, que requerirán de recursos que se están agotando como agua, aire puro, alimentos, energía, educación, bosques, viviendas, etc.

También, se estima el fin de los combustibles fósiles, como: el petróleo, gas, carbón y otros como el uranio, plutonio, etc. que son formas de energía vitales para la humanidad. Como resultado, los científicos, observan que esta cultura depredadora de los recursos naturales, incide grandemente en el cambio climático; que venimos padeciendo cada vez con más intensidad, a su vez se acelera la degradación de los suelos, lo cual afecta la producción de alimentos en cantidad y calidad. Esto indica que necesitamos urgentemente, cambiar la manera de cultivar la tierra, para poder garantizar, la seguridad alimentaria de la especie humana y demás especies vivas del planeta, así lo han advertido los expertos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

De ahí que, los expertos de la ONU, han señalado que la pesca ilegal y la contaminación que arrastran los ríos a las costas, han deteriorado

la salud de los océanos; razón por la cual, la actividad pesquera mundial, pone en peligro la vida marina. Por tanto, diferentes estudios de estos expertos, destacan que el cambio climático, la desertificación, la degradación de los suelos, la gestión insostenible de las tierras, la seguridad alimentaria, los flujos de gases de efecto invernadero, se deben en gran medida a las pautas insanas, destructivas de la llamada agricultura moderna o industrial, por el uso de fertilizantes y productos agroquímicos como el glifosato.

Conviene aclarar, que esta crisis ecológica, en que está inmerso nuestro planeta, es provocada por una élite de instituciones corporativas, obsesionadas por la acumulación de sus riquezas al costo que sea; y no todos los seres humanos, somos los responsables de ella. Es una ceguera apuntalada por estructuras gubernamentales, militares, financieras, inspiradas por la doctrina neoliberal del sistema capitalista, que surgió con la Primera Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII. Esta obsesión depredadora, ha sido denunciada por distintos grupos humanistas, filosóficos, científicos, en la Encíclica “Laudato sí” del Papa Francisco, así como las distintas organizaciones ecológicas, ambientalistas del mundo, destacando los riesgos asociados al deterioro ambiental mundial, el fracaso de los intentos de mitigación, adaptación al cambio climático, los eventos climáticos extremos, los desastres naturales, la pérdida de biodiversidad y el colapso del ecosistema mundial.

Frente a esta dramática realidad que amenaza la existencia humana, así como las demás especies vivas, los líderes mundiales en el 2015, adoptaron un conjunto de objetivos globales, con el espíritu de detener el desastre ecológico del planeta y asegurar el bienestar para todos, a través de una agenda de “Desarrollo Sostenible”.

Al mismo tiempo, focalizaron 17 objetivos de desarrollo sostenible, que permitieran restablecer el equilibrio entre las sociedades humanas y su entorno al 2030. Estos objetivos en su conjunto expresan, el fracaso de un sistema que ha sido incapaz de proporcionar a la humanidad, condiciones mínimas de educación, salud, equidad,

bienestar y armonía en sus relaciones con la naturaleza para todos sus integrantes.

A mi entender, el desarrollo económico y tecnológico, sin mejoras sociales, además de inhumano, es sinónimo de explotación, de inopia y marginalidad social. Es un desarrollo sin equidad, dado que no hay un equilibrio entre la justicia social natural y la Ley positiva (Ley escrita). El desarrollo económico sin equilibrio, es violatorio a los Derechos Humanos, que fueron creados con el espíritu de salvaguardar, principios básicos de todo ser humano, en especial el “derecho a la vida”. Por tanto, los 17 objetivos, de desarrollo sostenible, apuntan a crear ese equilibrio ético entre la ley natural y la ley positiva. Las leyes naturales, están implícitas en la naturaleza humana, son leyes que sostienen a los derechos humanos, las cuales concebimos como inamovibles, como eternas y vinculantes para toda la humanidad.

Ahora bien, no podemos negar que desde la constitución de la ONU (1945), los gobiernos vienen haciendo inmensos esfuerzos, por la paz o el bienestar de la humanidad. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de dic. De 1948), es un digno ejemplo de ello, los 17 objetivos de desarrollo sostenible, van en esa dirección del bienestar y la equidad humana. Pero, ¿Cuál es el problema? Este consiste en que la riqueza, se concentra cada vez más en los países desarrollados, capital que se produce con la explotación descontrolada de los recursos naturales del planeta, que son vitales para la existencia y el desarrollo humano. Me pregunto a veces si ¿será esta la profecía del apocalipsis que describe la Biblia? Pareciera que el hombre está destinado a ser “el principio y fin de todas las cosas”.

Vasco Torres De León



Docente, conferencista, escritor y profesor de la Universidad de Panamá, especialista en el Derecho del Trabajo.

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:

- Universidad de Oviedo-España, doctor en Derecho.
- Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Privado y de la Empresa. Área de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Oviedo, España, 1996.
- Universidad de La Salle-Costa Rica, Doctor en Educación Doctorado en Educación con Especialización en Mediación Pedagógica. Costa Rica Panamá, 2011.
- Universidad de Oviedo-España, Suficiente Investigador. Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Privado y de la Empresa. Área de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Oviedo, España, 1993.
- Universidad de Panamá, Master en Derecho del Trabajo Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Dirección de Investigación Postgrado. 2003.

“DESAFÍOS AL DERECHO DEL TRABAJO”

Conferencista:

Dr. Vasco Torres De León

Facultad de Derecho

Universidad de Panamá

Buenos días a todos, es un placer estar aquí en el Ministerio de Trabajo, donde tenemos cosas que hacer, cosas en la que pensar. Gracias al Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), por haberme invitado a compartir con ustedes, un par de ideas muy generales sobre estos temas que, desde hace mucho, vienen preocupando, haciendo surgir debates en el laboralismo; no solamente de este país sino de todo el mundo.

Les decía a los colegas, cuando me invitaban que antes de hacer lo que me habían pedido, que era un informe sobre el “Estado del Trabajo en Panamá” me parecía que eso era más una tarea, para el que está en la administración del trabajo, que tiene los datos hacia donde se enfilan estos temas.

Prefería, conversar sobre asuntos que me son más familiares, al trabajo que realizo ordinariamente, como profesor de derecho del trabajo y decía bueno puedo hablar sobre algunos desafíos que van surgiendo, que es posible analizar una vez que van saliendo estas nuevas transformaciones en el mundo del trabajo.

Si nos da tiempo, pudiéramos ver inclusive desafíos y tensiones que se han generado en el mundo del trabajo, en el contexto de estos 100 años que tiene la Organización Internacional del Trabajo, de forma tal, que son casi dos presentaciones independientes, que tienen que ver con muchas relaciones una con la otra; pero creo que vamos a avanzar a medida que tengamos tiempo, no quiero dejar a Carlos sin tiempo para exponer, así que veamos.

Este primer elemento decía: bueno cuando hablamos del derecho del trabajo, estamos hablando de legislación, pero obviamente la misma, lo que hace es una regulación de una parcela de la realidad social. Esa parcela de la realidad social, es el trabajo mismo, así como los desafíos a su derecho; estamos también, de una manera muy directa, tocando los retos que existen al trabajo como tal y al entendimiento del mismo, por este sentido hago algunas reflexiones.

Hay que recordar que nuestro derecho del trabajo, como lo conocemos en nuestro país, es un proceso de construcción jurídica, que, con el código vigente, de 1972, hay un cénit de lo que ha sido la evolución de la norma legal del derecho laboral y siempre se ha afirmado que el derecho del trabajo en Panamá, con el Código de 1972, es probablemente el que representa la cumbre, del derecho del trabajo clásico.

Porque esto fue un proceso que, en Latinoamérica, empezó con la ley de derechos del código de trabajo, de 1931 en Chile, luego con la ley federal del trabajo en México, en 1932, que fueron las primeras legislaciones, realmente fuertes que se dictaron en Latinoamérica.

A partir de ese momento, se fue viendo un proceso en Latinoamérica, fue consolidando en los distintos códigos, cuando llegamos a 1972, en Panamá, se ha dicho en muchos foros que este código de trabajo panameño, es la joya del derecho del trabajo clásico. ¿Qué es el derecho del trabajo clásico? El típico derecho del trabajo protector de la clase trabajadora.

El derecho del trabajo, surgió como un elemento de protección a los trabajadores, cuando las fábricas en Inglaterra, comenzaban a tener Jornadas, creo que las mencionaban aquí en el video anterior larguísimas; las Jornadas que le decían de sol a sol en verano. En aquellos países, podían ser de 16 horas, 18 horas a veces y se comenzó a ver una serie de elementos que produjeron mucho malestar social, porque el impacto en los trabajadores, en la familia, en la salud, era tal que la sociedad convulsionó.

Desde ese momento, surgen y empiezan a escucharse las voces críticas, que pugnan por una legislación que los proteja. Entonces cuando salen las primeras normas inclusive, las iniciales tenían que ver con accidentes de trabajo, la legislación que sale para proteger al trabajador y en esencia se va desarrollando de esa forma, el derecho del trabajo.

El derecho del trabajo, entonces se inspira en una protección al trabajador, por eso se dice que **el derecho del trabajo clásico, es el protector de los trabajadores**, eso por supuesto que ha venido evolucionando inclusive en las legislaciones laborales, donde se le reconocen derechos claros al empresario, pero **en esencia** estamos hablando de un **derecho protector y compensador de la clase trabajadora**.

El derecho del trabajo clásico, se encuentra en una encrucijada ¿Hacia dónde va? ¿Qué es lo que representan las reformas que hemos estado viviendo? A partir de la década del noventa, sobre todo, van surgiendo formas laborales, producto de la crisis de los 80, pero también la transformación se va sintiendo con fuerza en la década de los 90, debido a la transformación del trabajo, que tiene que ver con la innovación de la tecnología, con la evolución y transformación de la ciencia.

Todos estos elementos se van combinando, por tanto, sitúan, una encrucijada en cuanto al trabajo, pero también en cuanto al derecho del mismo; porque es la legislación que cubre, como decía originalmente, a los trabajadores, razón por la cual, este es un elemento que se refleja no solamente en el ámbito nacional, sino sobre todo en el ámbito internacional.

Panamá, aunque guste o no, está en la periferia del mundo, aquí en nuestro país, no se toman las grandes decisiones del mundo, las grandes decisiones se toman en otros lugares, nosotros vivimos en países, de la periferia donde las ordenes nos llegan, de una manera u otra como veremos un poquito más adelante.

Veamos las transformaciones en el derecho del trabajo, vamos a ver cuatro elementos:

- El trance hacia una organización del trabajo.
- Los cambios que se generan a partir de la década de los 80.
- Un elemento importante el tema del **derecho del trabajo tiene que ver con la flexibilidad, el entendimiento de la flexibilidad.**
- y luego también hay un elemento importante que **impacta el trabajo y que tiene que ver con las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales.** Hay otros elementos que pueden mencionarse los tengo en otra presentación, pero estos son por lo menos los más importantes.

El trance hacia una nueva organización del trabajo: Hay que recordar que la forma en que nosotros trabajamos tiene un modelo, tienen una evolución, cómo ha surgido y las formas de prestar el trabajo ha evolucionado en la sociedad. No es lo mismo la organización del trabajo, en la etapa matriarcal, para hablar de mucho tiempo atrás, en la prehistoria en que los clanes existían en base al matriarcado.

Fue un período en la sociedad en que la familia, se nucleaba a partir de la madre, porque el padre, andaba cazando, ella era la que repartía el trabajo, además decía como se debía trabajar, esto evolucionó en la sociedad a través de la historia. Más adelante los sacerdotes, la religión, son los que comienzan a decir cómo se trabajaba, quienes tenían que hacer esto, quienes tenían que hacer aquello, cada vez la sociedad se va transformando y complejizándose, después va surgiendo con fuerza el comercio en el mundo en la época de los fenicios, estamos hablando por allá.

El comercio comienza a dar las reglas del trabajo, eso va evolucionando, **cada etapa de la sociedad**, antes de entrar en la última etapa, tenía que ver con la organización del trabajo en gremios. Los que han visto el derecho del trabajo, en la Universidad, sabrán que, en la historia de este, el mismo se prestaba en forma corporativa. Si tú querías hacer zapatos, tenías que entrar a un

gremio de zapateros, para poder hacerlos, si no, no lo podías crear, esa era la época colectiva, esa época también tuvo sus reglas, donde se indicaba como se prestaba ese trabajo.

Esta época también pasó y cayó con la Revolución Francesa, después vino otra forma de organizar el trabajo, vino la libertad del trabajo, una serie de elementos allí, quizás un elemento importante lo va introduciendo Taylor, en Estados Unidos, en su fábrica en su forma de cómo se comienza a prestar el trabajo, o sea, en la forma Tayloriana. Tenía que ver con la especialización de una persona, una sola parte de la producción; antes lo que se hacía era que el zapatero hacía todo el zapato, bueno acá con Taylor lo que comienza hacer es a dividir el trabajo, a especializar cada vez más a uno.

Cuando llega Ford, aplica el modelo Fordiano, este hace todavía una mejor diferenciación y una mejor forma de trabajar. Todas estas son maneras de organizar el mismo. Con el Taylorismo, que es una innovación de estos modelos, también se van haciendo nuevas reglas para ver cómo se va organizando, cómo se va prestando el trabajo. Con este nuevo modelo, vienen todos estos temas de círculo de calidad total. Todas estas tendencias nos dan una idea de cómo va evolucionando la organización del trabajo, es decir, como presta usted el trabajo y que elementos se aplican para regular esa prestación.

Luego, ya más cercanos a nosotros tenemos la robotización, que creo que aquí en el video, ustedes lo acaban de ver; como el mundo del trabajo se ha venido transformando a partir de un elemento importantísimo que es la robotización, es decir introducción del robot, creo que allí en el video decía: bueno ¿Qué es un robot? ¿Es un programa?, ¿Es un brazo?, es un etc., podemos asumir que todas esas preguntas tienen un elemento relacionado con la robotización del trabajo.

Tenemos que considerar también que el trabajo, se está prestando por máquinas, por medio de ellas, es a lo que alude la robotización,

por supuesto, va teniendo un impacto importante en el mundo laboral. Un impacto que nos obliga a reflexionar, ese modelo de organización del trabajo, de cómo se facilita, de cuáles son las reglas que se le aplica a ese trabajo, porque estamos frente a una nueva manera de concebir y ejecutarlo.

Ya no es la época Fordiana, ya no es la época gremial, es otra manera de ver cómo se distribuye el trabajo. El teletrabajo, que también implica un elemento de tecnología, de nuevas herramientas, por supuesto que también hace una importante contribución a la forma en que se está trabajando, quizás en nuestro país no es tan usual, pero en lugares como Estados Unidos, un país desarrollado, el tele trabajo es importantísimo.

En Holanda, por ejemplo, allí la cantidad de personas que trabajan por medio de la tecnología, casi no van a las oficinas, muy pocas veces; ya que los temas de control pueden ser on line o inclusive off line, que no tienen presencia física. Esto es muy importante, de lo que podemos apreciar ahora, aquí en Panamá.

Eso también implica una nueva manera de prestar el trabajo, que impacta el mundo del mismo, yo me preguntaba antes ¿Qué pasa si tú trabajas desde tu casa? no ves a tus compañeros de trabajo, si no tienes compañeros de trabajo, no surge la idea de grupo, que es donde está la esencia de la clase trabajadora, en el interés de clase y si eso no existe, entonces ¿Como tú haces un sindicato?, ¿Cómo entiendes que eso es necesario? o ¿Para qué te sirve? tu no vas desarrollando, es como cuando a un niño no le enseñan desde pequeño, eso ni existe.

Esos son temas que impactan el mismo trabajo, pero también lo afectan, no directamente la manera que tú lo prestas, sino todo lo que tiene que ver con él, esto implica que estamos ante una realidad, una transformación, un cambio gigante importante en el mundo laboral, tal como lo conocemos hoy en día.

En la década del 80, se mencionan muchas permutas, que impactan. Hay que tener claro que no solo, es el cambio tecnológico, lo que impacta en el trabajo. De hecho el trabajo y el derecho del mismo, es uno de los elementos de las realidades sociales más dinámicas, que cambian muy rápido, usted ve, por ejemplo: en algún momento sigo más de cerca las reformas en España, las reformas laborales en ese país se dan, casi cada año, como máximo cada 2 años, van transformando los estatutos de los trabajadores, modifican y modifican, porque, tienen que ver cómo va progresando, la sociedad, la ciencia, la tecnología ,como todos sabemos la misma evoluciona más rápido.

Siempre se ha dicho que la **tecnología y el trabajo son compañeros inseparables**, desde que empezaron a ocuparse con el azadón, eso era tecnología aplicable al campo y toda la vida hubo una herramienta, es decir que hubo un conjunto de técnicas, que se aplicaba para la realización de la faena, esto no es una cosa nueva, tenemos nosotros que asumir que la tecnología, siempre ira a la par del trabajo, porque es una constante histórica.

Entonces en la década de los 80, comienzan a surgir muchos cambios interesantes, un elemento es la caída del Muro de Berlín, que, por supuesto no tiene nada que ver de manera directa con el trabajo y la organización de él, pero la caída del mismo significó ideológicamente, un elemento muy importante de transformación en el mundo, que tiene que ver con el sistema económico donde se presta el trabajo.

El “llamado” triunfo del capitalismo sobre el socialismo, implicó una nueva mirada en el mundo de cómo se iban a transformar las economías; la evolución de las economías del mundo como vamos a ver de aquí en adelante, implica un cambio en las empresas, por lo tanto estamos hablando, que eso que sucedió en Berlín, de una forma u otra, tuvo que ver con elementos importantes en la actual forma de prestación del trabajo, es decir, de su organización, porque desde el punto de vista político su implicación al mundo laboral, se puede rastrear sin mayores dificultades por la vía económica.

Las primeras reformas laborales se fueron dando en las décadas de los 80, fueron por esa época, aunque ya inclusive desde el 70, se mencionaron algunas reformas producto de las primeras crisis económica mundial, hay que recordar que una de la primera crisis económica también produjo una serie de reformas más tímida, pero hubo reformas.

La crisis de los 70, 71, 72 que fue las crisis del petróleo, cuando los países exportadores de petróleo (OPEP), países árabes le hicieron un boicot a Estados Unidos al igual que a los países Occidentales donde dijeron: no te vamos a vender más petróleo. El petróleo costaba como 5 dólares el barril, entonces dijeron no le venderemos más petróleo, esto fue un boicot y hubo 8, 9 meses en que no le vendían.

Entonces allí se tomaron unas medidas extraordinarias, cuando se llegó a vender de nuevo el barril, se vendía a 10.00 dólares o 12.00 dólares, se vendía el doble. Entonces allí había un escándalo sin precedente, iba a ser un objeto tan caro, entonces allí implicó un impacto en la economía, en las empresas todo se encareció, entonces comenzaron hacer reformas, aquí en Panamá tuvimos las primeras.

El Código de Trabajo se hizo en el 72 y en el 75, 76 se crearon las juntas de conciliación, en el 76, hubo la primera reforma, después en el 81, hubo reformas que tenían que ver con las crisis económicas. Esa crisis que surge en el Oriente Medio, enfrentándose con Occidente por los precios de petróleo, impactó el trabajo, por supuesto, trajo reformas laborales, es decir transformaciones a la legislación de trabajo, de modo tal que hay, un impacto en el derecho del trabajo.

A partir de allí, vino un proceso de reformas a medidas que las transformaciones se fueron uniendo, entonces tenemos una crisis en el 70, luego tenemos en el 89, la caída del Muro de Berlín. La ciencia iba avanzando, la tecnología iba avanzando, entonces se iba creando la tormenta perfecta para nuevos cambios, en la organización del trabajo y en el entendimiento del derecho laboral;

de forma tal que las primeras reformas, fueron al final generalizadas en todo el planeta.

Se transforma la tecnología y es un impacto del derecho del trabajo también, como digo la misma, implica las nuevas maneras de distribuir el trabajo, un ejemplo concreto de eso es el teletrabajo.

La forma por ejemplo muy típica, ahora de ponerlo como ejemplo de la innovación de la prestación del trabajo tiene que ver con los trabajadores de UBER que tenemos aquí. Eso se trata de un trabajo a través de plataformas tecnológicas, eso ha sido un reto a nivel mundial para ver como esa persona que trabaja allí, se le considere trabajador, debido a que no se le considera, o se le considera casi trabajador, con unos términos que ha manejado la doctrina italiana o trabajadores autónomos, manejado la doctrina española como le debemos denominar, debemos darle derecho a esta gente o no.

En California en el centro donde surgieron estos teletrabajadores, acaban de aprobar una legislación para considerar a los conductores de UBER, como trabajadores. Eso acaba de pasar, la semana anterior (sept. 2019), eso es una lucha que se tiene a nivel mundial que, si son o no son trabajadores, UBER a dicho frente a esa legislación que es la primera en los Estados Unidos, nosotros no estamos de acuerdo con eso, **nosotros seguiremos nuestros recursos nuestra cuestión.**

Ojo a esta expresión: porque los políticos tienen que entender el mundo, el mensaje que están diciendo, que el mundo actual; ya no es el mundo de hace tiempo atrás, **el mundo del derecho del trabajo protector**, el mundo clásico, **sino que estamos frente a un mundo actualizado en cuanto a relaciones de trabajo.**

Esto es una realidad, **que el mundo del trabajo, de la década del 70 y de la década del 80 no es el mundo del trabajo que tenemos hoy en día, donde a veces para resolver los problemas se tiene que primero aceptar la realidad**, para poder entonces ver las cosas, que podemos hacer, creo que allí hay un tema que hay que examinar. **El inicio de la reforma en Panamá, la Ley 95 del 76 lo mencionaba,**

la Ley 8 del 81. En Panamá la flexibilización empieza con la Ley 1 del 86, sin embargo, es la Ley 44 del 95 la que hace un mayor elemento de flexibilidad y el mismo tiene un impacto muy directo no solamente en el trabajo, sino en su propio derecho.

Puedes moverme de un lugar a otro, ¿Qué manera de aceptación tú me puedes dar?, ¿Qué estamos flexibilizando? la prestación bajo ciertas condiciones, pero también estamos flexibilizando el despido, la contratación, es decir, la flexibilización, irrumpe por todas las vías en el derecho del trabajo, es una constante esto se da por todas partes del mundo, ¿Por qué? porque la economía va exigiendo este elemento mencionado con anterioridad ¿Por qué? porque las empresas dicen: yo necesito competir con economías emergentes, cuyos marcos legales son casi inexistentes y si tú no me das a mí la flexibilidad de poder manejar, de poder despedir, contratar, hacer nuevos horarios, hacer horas extraordinarias, distintas etc., yo no voy a poder competir en un mundo que cada vez está más conectado, está más globalizado. Entonces le dicen a los políticos y a los gobiernos: buenos si queremos que nuestras empresas compitan, tenemos que flexibilizar.

Entonces, entra toda una onda flexibilizadora en todo el mundo. Todos sabemos aquí que para bien o para mal, la flexibilidad entró en Panamá. Cuando a los trabajadores se les pregunta si están de acuerdo con dicho elemento dicen que no, es lógico porque la flexibilidad, fue entendida solamente para desmejorar mayoritariamente condiciones de trabajo y no se entendió como lo que se planteaba originalmente.

La flexibilidad era una forma de adecuar a la realidad, es decir, de trabajar y poder moverla, no en una sola vía o sea rebajar condiciones de trabajo; creo que ese fue un elemento que dio paso a que hubiese un rechazo generalizado del mismo.

Cuando hablas de flexibilidad, significa que le estás quitando

derechos a los trabajadores. Naturalmente, no implicaba eso, sino era una forma de adecuar los problemas que podía tener la empresa y la prestación del servicio en ese momento. Era una herramienta, que se podía utilizar en diversas vías, siendo la negociación colectiva, una de las vías más idóneas para manejar la flexibilización dentro de la empresa.

Yo creo que ya hablamos un poco de la flexibilidad, también por presiones de la banca internacional, las economías del mundo, hicieron presión para que se realizaran esas flexibilizaciones; eran muy emblemáticos en la década del 90, en la década del 80, las políticas que desarrollaba el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, diciéndole a los países: ¿Quieres que te preste plata? entonces, modifica esto, modifica aquello, modifica lo otro, una de esas modificaciones que se le exigía a todos los países, sobre todo al nuestro, era la modificación de la legislación de trabajo.

Allí, había claramente un elemento importante, una década después creo, que el FMI salió a decir o algunos de sus directores, que se le había pasado la mano con el tema de la flexibilidad y las reformas. Claro, ya había pasado la famosa década perdida, la década de los 80, ya había repercutido en Latinoamérica y en varios países del mundo.

Al final aceptaron que fue demasiado, como esa ola flexibilizadora pasó, por América Latina, hizo estrago en muchos lugares y muchos países, aunque posteriormente, después de la década del 90, se comenzó a ver un regreso, donde hubo modificaciones más adecuadas, es decir, mejores, por ejemplo: en República Dominicana, hubo una nueva reforma que paró, entonces comenzaron de nuevo a tener derechos los trabajadores.

Chile, hizo una modificación para darle más derecho a los trabajadores, Venezuela hizo una reforma un poco fuera de contexto, digamos desde el punto de vista económico, igualmente se hizo una reforma mayor, hacia los trabajadores, pero allí había

un enfrentamiento más ideológico, que no respondía al desarrollo ordinario de la fuerza de trabajo y mercado etc. pero también allí hubo una reforma mucho más favorable al trabajador.

En general las reformas a partir de la década del 2000, ya se frenaron, no siguieron el mismo rumbo, quizás el daño, ya estaba hecho, pero por lo menos, se había frenado en ese tiempo. Nosotros tuvimos con la Ley 1 de 1986, una serie de reformas, que reflejan eso que decía anteriormente, una pérdida de condiciones de trabajo, rebaja en el pago de las jornadas extraordinarias, le quitó elementos al salario; ya no se conseguían buenas remuneraciones. Se quitaron los trabajadores a domicilio, luego en el 95 la flexibilización, se dio para jornadas, terminación, contratación, vacaciones, salarios, movilidad funcional, todos estos elementos se dieron en el marco de la Ley 95 del 31 de diciembre de 1976, que tenían que ver con flexibilización y la entendían entonces como una herramienta que tenía el empleador para poder manejar la empresa de una manera más directa, sin cortapisas sin que le tuvieran que dar cuentas al sindicato o negociar en un convenio colectivo, la ley le daba de manera directa esos elementos.

También el otro elemento que mencionaba era la cláusula laboral, de los acuerdos comerciales. Panamá ha firmado varios acuerdos laborales o TLC, quizás lo emblemático de estos, es que hay una cláusula o un apartado sobre derechos laborales, que los Estados Unidos, impuso en todos los tratados que tenían que ver con ello, que era una estipulación laboral, muy estándar para todos.

En esencia lo que quería decir Estados Unidos era: tienes que cumplir con los convenios de la OIT, sobre los derechos fundamentales, todos sabemos cuáles son dichos derechos (87 y 98), los que se refieren a libertad de sindicalización y negociación colectiva, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, el de igualdad en el trabajo; son las cuatro áreas, son ocho convenios, eso se reflejaba en todos los acuerdos comerciales.

Lo interesante de esto, tiene que ver con el criterio que se utilizaba,

en estos acuerdos comerciales: estos temas debían estar en dichos acuerdos, no porque se quería proteger a los trabajadores, sino porque una afectación de esos derechos, iba a poner en desventajas a otros países. En Estados Unidos, donde si se respetaban esos derechos, iba a ser una afectación al comercio, porque la empresa en ese país, marchaba a ser menos competitiva, vender menos; entonces decide colocar lo siguiente: yo quiero que tu pongas cláusulas de protección social a los trabajadores, debido a que les interesaba el comercio, no precisamente por “defender a los trabajadores”.

De hecho, cuando usted ve los acuerdos comerciales ¿Qué pasa si en un país, incumple en una de esas cláusulas? ellos se refieren al hecho de que se pueden desatar esos mecanismos de arbitraje, de resolución de conflicto, cuando hay una afectación al comercio, no al trabajo o a los trabajadores. Cuando hay una afectación al comercio entonces se pueden desatar los mecanismos de arbitraje diciendo: tú estás violando estos derechos y no estas reconociendo este tipo de cosas. Lo que quiero dar a entender es que sí; hay acuerdos comerciales que tienen cláusulas sociales, que son buenas, pero entendamos que la génesis de esas cláusulas no es para el interés del trabajo y de los trabajadores, **son para el interés del comercio.**

Esto alude también al hecho que cuando Europa, comenzó a fraguar su integración de manera más importante decían: bueno es que aquí estamos construyendo una Europa de mercaderes, porque en realidad todas las reglas, se están organizando es para que el comercio funcione, entonces otros comenzaron a decir: bueno y ¿Qué tiene eso de malo? que el comercio funcione, entonces empezaban las voces en Estados Unidos, a decir: nosotros tenemos un sistema que funciona, hemos organizado el comercio; por ejemplo: en temas tan sensibles para el derecho Latinoamericano como el despido, ellos tienen el libre despido, que implica, que tú puedes contratar y despedir a un trabajador sin mayores dificultades.

Cuando tú lo quieres despedir, lo despides y punto, se acabó, ellos

decían: ese elemento de que yo pueda contratar, despedir me permite hacer un mejor manejo de la empresa; eso a su vez implica un excelente desempeño de la economía; debido a que produce mayor prosperidad para todos, es decir, si no tengo un buen modelo de hacer comercio de que vale reconocer los derechos laborales.

También hay una posición ideológica, pero no hay que perderla de vista ya que tiene puntos reales, es decir, si no hay comercio o si el comercio no funciona ¿Qué derechos vas a darle? ¿A quién? si no tienes prosperidad, no tienes dinero para repartir. Quedo claro como digo, allí hay connotaciones ideológicas, algunos no lo pueden aceptar, lo cierto es que hay de parte o parte en esta discusión; es bueno que fortalezcamos y protejamos el comercio, porque de esa manera podemos escudar el trabajo y a los trabajadores, o no.

Ya comienza a verse una corriente en la OIT, que dice: *“olvidémonos del comercio lo importante es la gente”*, eso es otra concepción ideológica distinta, es un enfoque distinto de ver la realidad, porque estás diciendo: aquí lo importante es el ser humano, no el comercio, entonces estamos hablando ya de esquemas ideológicos de lo que tú crees que es mejor.

Yo veo el mundo de esta manera, creo que hacerlo o desarrollarlo de esta manera es mejor, que, si se desarrolla de esta otra manera, entonces para eso están los bloques ideológicos; pero bueno, es un elemento que pienso es importante tenerlo en cuenta.

Para finalizar:

Algunos elementos de la globalización, en el derecho del trabajo, donde las organizaciones de crédito internacional han dictado por medio de sus reglas, elementos que tienen que ver con adecuación a lo que es la nueva economía, más globalizada, más conectada, en consecuencia, más interdependiente, hace que las reglas, que se autorizan en el norte y del otro lado del charco, nos impacten, porque las economías están conectadas, eso es una realidad importante.

La Banca Privada y la Globalización del Capital: Es un elemento importante en la globalización de la economía, porque usted encuentra un montón de empresas cuyo presupuesto anual, es más grande que el producto interno bruto, de muchas decenas de países; por ejemplo: Apple., Samsung, Toyota, tienen presupuestos más altos, que países enteros, entonces la manera en que el capital se está moviendo es una realidad ahora muy distinta.

Antes en el siglo XIX, eran los países los que tenían los presupuestos grandes, habían 2 o 3 empresas, con un capital mediano, pero no era la constante, eso también es un elemento distinto que impacta por supuesto en el trabajo ¿Por qué impacta en el trabajo? porque impacta en la economía y en la empresa.

Los nuevos centros de control de la economía, en el nuevo mundo se sitúan, en el centro de Wall Street en Estados Unidos, en la City en Inglaterra, en dos o tres centros más en Shanghái, allí es donde se toman las decisiones que hacen que la economía del mundo se mueva en un sentido o en el otro, eso impacta hacia el resto de las economías de nuestra periferia.

Hay nuevas y tradicionales potencias económicas, que van surgiendo, donde también dan otros elementos, que ya no solamente es de reacomodos, sino inclusive de inestabilidad, por allí, leía un estudio, acerca de la historia: ¿Cuántas veces, en los últimos 3,000 años, en que iba surgiendo un nuevo poder, un nuevo imperio en el mundo, se tenía que enfrentar con un imperio existente? ¿Cómo se resolvían esas tensiones?, de los 16 casos que se analizaron en el estudio, 12 se resolvieron por guerras mundiales, entonces el que dominó, ganó y el que perdió, desapareció.

Nosotros estamos guardando proporciones viendo un enfrentamiento de potencias ¿Qué va a pasar? bueno, no lo sabemos. Fíjense en lo que acaba de pasar; acaban de bombardear los pozos de petróleo en un 5%; es como si hubieran bombardeado el Canal de Panamá, el 5% del comercio marítimo pasa por el Canal

de Panamá, el 5% del petróleo del mundo salía de esa refinería. Si aquí bombardean el Canal de Panamá, ¿Quiénes se van a meter? los gringos, porque tienen derecho, de acuerdo a las cláusulas del convenio, si eso pasa puede ser que pasen cocorrones ¿Quién sabe lo que va a pasar? estos temas uno los ve a veces de lejos; pero al final las decisiones como digo, no se toman aquí, se toman allá, uno solamente siente las consecuencias de eso. ¡Vamos a ver qué pasa!

Los de Arabia Saudita, dicen que ellos van a estabilizar la producción de petróleo a fin de mes, pero ya subió 10 dólares el barril, si a fin de mes no estabilizan el petróleo, hay una escalada, todo se encarece, todo se impacta ¿Quién sabe lo que pueda pasar? en otras ocasiones justamente los precios del petróleo, provocaron crisis económicas, que impactaron en el tema laboral ; entonces aquí no hay nada seguro, pero lo cierto es que aquí hay un elemento que uno no debería perderse de vista. El efecto de globalización en el trabajo, tiene un impacto en él.

La Globalización de las Empresas.

La transformación tecnológica, es un elemento central en la evolución de la economía. La economía se va transformando, eso hace que la empresa tenga cambios, pero la tecnología va transformando la empresa y al transformarla trae un impacto en ella, entonces es un elemento que se relaciona el uno con el otro y ambas se impactan.

El tema de la revolución tecnológica, causa un impacto en las empresas, por supuesto que al impactar en la economía causa cambios globales. ¿Qué se ha venido reflejando con estos cambios con esa introducción de la tecnología? Un elemento que ya no es nuevo, empezó asomarse en la década de los 90, se consideró, en las primeras décadas del siglo fue el achicamiento de la empresa. La empresa emblemática hasta la década del 90, la década del 80 era la gran empresa la IBM, la Ford eran empresas filiales, eran monstruos gigantescos, Disney Word; 35,000; 45,000 trabajadores, una locura con unos presupuestos salvajes, grandísimos. Esa realidad, comenzó a variar, comenzaron a fraccionarse las

empresas, aquí tuvimos esos fenómenos, creo que el fenómeno empezó con la empresa de teléfono INTEL, que se fue y llegó Cable and Wireless, entonces se externaron algunos servicios, allí la empresa se fue reduciendo; ya que subcontractaba, por ejemplo, en la época del INTEL, se hacían las cajillas de teléfonos, ahora las cajillas la hacen las empresas.

Cuando vino esta transformación la empresa dijo: ustedes que sabían hacer eso, yo los despido, te voy a dar un contrato para que me hagas tantas cajillas, eso fue reduciendo la empresa. A su vez, también empezó a verse una nueva empresa que al ser más chica era más ágil, más versátil, comenzó a surgir lo que le llamaron empresa red, eran grupos de empresas de mediano tamaño, frente a proyectos especiales se unían y hacían una empresa red, por ejemplo: aquí tuvimos el consorcio Unidos por el Canal, creo que se llamaban así, los españoles con los chinos.

Por lo menos, ya tenemos el Canal ampliado, aquí hay un ejemplo claro en este país de cómo varias empresas que tenían conocimientos, en áreas distintas dijeron: vamos a unirnos, para hacerlo, se acabó la ampliación, se disipó ese consorcio, esa es una forma de actuación de hoy en día. Estamos frente a una realidad distinta, en cuanto a los elementos de una empresa, más versátil, que se ha achicado.

Luego, viene la aplicación de la robótica en las empresas, ¿Cómo eso viene impactando? creo que con el video que ustedes vieron tienen una idea mucho más clara, pero la introducción de la tecnología, la robótica, se menciona el Internet y las telecomunicaciones, esos tres elementos no son exactamente los mismos, pero están relacionados, causan nuevas maneras de organizar el trabajo, este efecto, crea nuevas normas para ese nuevo trabajo, estamos hablando de nuevos derechos del trabajo.

Los desafíos que presenta la globalización al derecho del trabajo: El achicamiento empresarial. ¿Qué significa el achicamiento? despido, eso le mencionaba anteriormente, estos trabajadores eran

destituidos, esto pasaba en todo el mundo. Entonces, allí había un elemento directo. ¿Cómo se transformaba la empresa por esa nueva globalización y como eso impactaba al derecho del trabajo? Hubo despidos, ellos se regulaban, tenían a veces una negociación por medios de convenios colectivos; en Europa, se les llamaba las reconversiones industriales, cuando comenzaron a cerrar las grandes fábricas que producían ciertos minerales etc., eso llego acá hacia nosotros, pero al final había un elemento importante que tenía que ver con:

1. Despido de los trabajadores.
2. La robotización de la empresa

¿Qué implicaba eso para los trabajadores y el trabajo? bueno entre más máquinas ustedes posean, menos personal necesitará, eso es una realidad, la máquina te hace, no solamente poder prescindir de personas, sino además cuando la utilizas produces más. Cuando utilizas trabajadores con máquinas, todavía puedes prescindir de más fuerza de trabajo, entonces a mayor introducción de máquina de robótica, vas a necesitar menos trabajadores.

Entonces esas empresas que se han globalizado por productos de todos estos elementos dicen: bueno para que yo pueda operar, sea exitoso y competitivo, con los otros que están a fuera ¿Qué necesito? un nuevo marco jurídico, porque con el marco jurídico, para competir, entonces comienza a presionarse por crear un nuevo marco jurídico, producto que dice: bueno ¿Qué es lo que está haciendo UBER? vamos a esperar que estos políticos entiendan que el mundo se transformó.

Hay una pelea allí, es una pelea muy natural, cuando surge una época, una era, va surgiendo una nueva temporada, eso no es automático entra la era de la robótica y la era tradicional mecánica se extingue, hay peleas, hay tensiones, hay desafíos, se va transformando hasta que pasa un tiempo y se va imponiendo un modelo.

Todavía no está impuesto del todo, pero no cabe duda que

evidentemente el tema de la robótica, va a tener hegemonía en el trabajo. No me refiero que vamos a tener robot trabajando, sino que este elemento, va a estar presente donde tenemos que analizar cómo podemos vernos con él.

Estamos entonces en un período en que parece que las reglas comerciales, que se dan están pensadas, como decía originalmente, para hacer comercio, las mismas no están pensadas en el trabajador, no son unas reglas pensadas en lo humano, sino en el producto del proceso comercial, eso por supuesto produce unas afectaciones en el propio trabajador.

Entonces allí necesitamos empezar a hablar, al final del video que ustedes vieron decía: ¿Qué es lo que tú quieres? dile a los políticos lo que tú quieres ¿Cuáles son las cosas en la que tu deberías pensar? eso tiene que ver lo que esta gente está pensando como humanizamos, como hacemos que el proceso de globalización que es imparable que es una realidad, sea más humano, tenga en cuenta al ser humano, a la persona que está en el centro, como el eje conductor de estas transformaciones, eso es el reto eso no es fácil, bueno como hacemos para que no paremos el impulso de la tecnología, de la ciencia y podamos hacer que eso sea aprovechable para los empleados.

¿Cuáles son los desafíos? con esto voy terminando.

Hay una crisis mundial del empleo los niveles de desocupación récords, de la década del 90, esto es un elemento interesante porque no solamente implica que ha habido mayor nivel de desempleo, desde la década del 90 creo que antes, ya hubo unas primeras, creo que con las Ford hubo unas primeras convenciones colectivas, se le llamaban convenciones *In peius* es decir peyorativas, que rebajaban condiciones. La convención colectiva de trabajo fue creada y surgió en el mundo del trabajo como una forma de obtener una mejor condición de trabajo de lo que existía en ese momento hacia el trabajador.

Las primeras convenciones colectivas de trabajo establecieron tarifas

salariales, más adecuadas, es decir, aumentos de salarios, por eso inclusive en algunos países se llamaba (Tarifvertrag) contrato de tarifas, ya que era un pacto sobre aumentos salariales, entonces el convenio colectivo, se fue consolidando como una herramienta para tener mejores condiciones, de las que existían al momento en que estaba el trabajador. Eso fue la figura de la convención colectiva de trabajo, eso en la década del 40, 50, 60 tuvo su cenit.

Los convenios colectivos, sobre todo después de la segunda guerra mundial, se fueron parando, en la década del 80, comenzaron con las crisis entiendo que fue con la Ford, que dio la primera convención colectiva, en que dijo a la gente: miren estos son los números, yo puedo despedir a un tercio de los que están aquí o le bajamos el salario a todos, en un tanto %, escojan, ellos escogieron bájenos el salario para no votar al tercio, a partir de allí, entonces en doctrina comenzó a hablarse de ¿Puede haber convenios colectivos *In peius*? ellos decían acomoden, los marcos jurídicos porque esa es la realidad, que si tú insistías en mantener ese nivel de contratación, con ese salario la empresa cerraba; no era posible.

Se dieron varios ejemplos, comenzó a decirse sí, porque el convenio colectivo al final, tiene que adecuarse a la empresa. El convenio colectivo, entonces fue adquiriendo otros fines de su forma original. Eso, ¿Es bueno o es malo? puedo decir es malo, sobre todo si, soy el trabajador, pero era una realidad con la que se tenía que capear.

Hay una crisis del estado social, donde emerge la pregunta ¿De dónde surge la plata para financiar el estado social? En Europa, su estado social, entró en crisis en muchos países, el estado social europeo, entro en esa etapa, porque no había financiamiento para todas las prestaciones sociales, que implicaban eso allí, ¿Cómo se arregla eso? por supuesto, no tengo la más mínima idea, de cómo se arregla eso, pero es una realidad. Los gobiernos europeos, están ahora mismo viendo cómo pueden salir de ese temporal, como pueden mantener el estado social de derecho o de donde sale el dinero para hacer eso.

La OIT y la crisis mundial del trabajo.

Bueno la OIT, ha tenido posiciones muy importantes, sobre manejar los temas de la crisis del trabajo y la generación del trabajo.

Esto tiene que ver, por ejemplo, con las teorías sobre el fin del Trabajo. Rifkin fue uno de los más emblemáticos, él describía en esencia, que la tecnología permite desarrollar una cantidad de trabajo en la que no son necesarios los trabajadores; por tanto, los puestos de trabajo se destruyen.

Pero este fenómeno no es nuevo, con la revolución de la robótica y la informática esto ya se había dado en todas las revoluciones. Desde la primera Revolución industrial, se destruyó el trabajo, luego se estabilizó, a los 10, 15 años se produjo más trabajo del que se había destruido.

Eso se mantuvo constante, hasta cuando vino la industrialización, las otras revoluciones industriales, decían: bueno la introducción de estas nuevas tecnologías, lo que ha hecho es destruir puestos de trabajo, porque entró la máquina y tuvimos que despedir trabajadores, pero posteriormente; cuando se acoplaron ambas cosas, hubo mayor creación de puestos de trabajo, pero con la robótica no ha pasado eso; desde la década del 90, que se anunció esto, los números siguen destruyen más trabajo de lo que se crea. El reto está en ¿Cómo podemos revertir ese tema, de introducir más tecnología para lograr crear más trabajo?

En este momento en términos globales, habrá sectores, habrá cosas específicas, en la que es posible verlo, pero en términos generales los números mundiales dice que todavía se sigue destruyendo más empleo, por medio de la tecnología que lo que se crea. Ahora hay más producción, hay menos trabajadores, pero hay más producción porque tiene que ver con la tecnología.

Entonces, por eso suena y salen a decir: ¿Cómo repartimos el empleo? y ahora que tuvimos en la Conferencia en Ginebra, no

se recuerdan que el Presidente del Gobierno de Rusia Medvedev, creo que así se llamaba propuso que, Rusia quería ir hacia 4 días de trabajo: lunes, martes, miércoles y jueves; donde viernes, sábado domingo quedaban libres, para darle mayor espacio de ocio a los trabajadores, bienestar etc. y que sus arreglos en política estaban caminando hacia esa dirección.

Cuando yo lo escuché dije: wao interesante, eso lo intentaron los franceses, no les fue muy bien, tuvieron que echar para atrás, eso lo hicieron en la década del 90, creo que, 2000 por allí; pero sí, querían reducir la cantidad de tiempo de trabajo y me sorprendió escuchar al presidente de Rusia, en esta Conferencia diciendo que ellos estaban intentando organizar hasta 4 días de trabajo.

Trabajo Precario, la lucha contra el trabajo precario.

Con esto de los nuevos grupos laborales, hay que ver que estamos frente al surgimiento de nuevos tipos de trabajadores, por un lado, el que tiene situado una serie de conocimientos, que le permiten innovarse, transformarse; por el otro, los trabajadores más manuales, que no tienen conocimiento que le permiten transformarse o innovar.

Esos trabajadores que no tienen conocimientos adecuados, que le permitan innovar y transformarse son reemplazables por las máquinas y dicen: si ustedes no quieren ser reemplazado por las máquinas, lo que usted tiene que ser es un trabajador calificado, un trabajador con conocimiento.

De allí que el conocimiento vaya surgiendo como el elemento central, para la creación de trabajo, porque si usted no lo tiene, no puede adaptarse a los cambios y a la velocidad de ellos.

Los ejemplos son muy claros, los cajeros están siendo sustituidos en las estaciones de gasolinas, ya las máquinas los desplazaron, las agencias de viajes ya han sido desplazadas por las tecnologías, usted mismo hace su reserva en línea etc.

Hay una serie de vicisitudes que dice: hay gente que puede ser reemplazada, porque su trabajo que es rutinario, no tiene grandes complejidades, lo puede hacer cualquier máquina bien programada, entonces si usted no quiere ser desplazado, usted necesita conocimiento, ese es el reto del día de hoy para el trabajo.

¿Cómo hacemos que nuestros trabajadores adquieran el conocimiento necesario, para evolucionar una, dos y hasta cinco veces, en su vida laboral?

Muchas gracias por su atención.

ROBERTO WILL GUERRERO



ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.

1. **Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas.** Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad de Panamá (1973-1978).
2. **Especialista en Docencia Superior.** Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Panamá.
3. **Diplomado en Sistema Penal Acusatorio.** Instituto de Estudios e Investigación Jurídica (INEJ).
4. **Máster en Derecho Penal y Derecho Procesal Penal.** Instituto de Estudios e Investigación Jurídica (INEJ).

5. Estudios de **Maestría en Derecho Social**. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
6. **Maestría en Derecho Marítimo**. Universidad Católica Santa María la Antigua (USMA). **Mención Honorífica Magna Cum Laude**.
7. **Doctorado en Derecho con Énfasis en Derecho Laboral**. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad de Panamá.

EJERCICIO PROFESIONAL Y DOCENTE.

Profesor Titular de la Cátedra de Derecho Laboral.

28 años ininterrumpidos de ejercicio docente universitario: en universidades públicas y privadas, a nivel de licenciatura, postgrado, maestría y doctorado, en áreas de derecho social, procesal, derecho privado, derecho administrativo y metodología del derecho.

42 años de ejercicio profesional en casi todas las disciplinas jurídicas: laboral, civil, administrativo, electoral, penal, mercantil, a nivel Municipal, Circuital, Tribunales Superiores, Corte Suprema de Justicia.

CARGOS PUBLICOS DESEMPEÑADOS.

Asesor Legal en diversas instituciones públicas: IRHE, Órgano Judicial, Autoridad Marítima de Panamá.

Director de Asesoría legal de la ACODECO.

Director Nacional de Protección al Consumidor (ACODECO)

Juez Ejecutor (ACODECO)

Legislador de la República (1994-1999)

Magistrado Suplente de la Corte Suprema de Justicia (1999)

Árbitro Presidente en diversos Conflictos Colectivos de Trabajo.

CONFERENCIAS Y SEMINARIOS DICTADOS

Ha dictado múltiples conferencias y seminarios a diversas organizaciones públicas y privadas, nacional e internacional, organi-

zaciones sindicales, universidades, etc.

OBRAS Y PUBLICACIONES.

Ha elaborado diversas producciones jurídicas escritas, folletos, en materia de Derecho Laboral, Laboral Marítimo, y publicado artículos en Revistas indexadas y nacionales.

COMENTARIOS RELACIONADOS CON LA CONFERENCIA “DESAFIOS AL DERECHO DEL TRABAJO”

En esta oportunidad, nos place expresar mi más profunda gratitud y mis felicitaciones a la invitación que gentilmente nos hiciera el Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), con el objetivo de comentar la producción académica del colega y amigo DR. VASCO TORRES DE LEON, denominada “Desafíos al Derecho del Trabajo”, dictada en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), el 20 de septiembre de 2019.

La conferencia, según refiere el autor, giró en torno a los desafíos que se le presentan al Derecho del Trabajo, debido **a las nuevas transformaciones en el mundo del trabajo** y cómo éstas pretenden romper el esquema clásico de esta disciplina jurídica, cuya esencia genética, según nuestro punto de vista, consistió en la tutela y reivindicación de los derechos de aquellos que solo aportan su energía, física o mental, en función de procurarse el sustento propio y de su familia, **los trabajadores**. Aunque el expositor no determina el alcance y contenido del término “mundo del trabajo”, debe entenderse, a nuestro juicio, que está integrado no sólo por la legislación, sino por las modalidades de prestar y organizar el trabajo mismo, por aspectos económicos, sociales y políticos, y, fundamentalmente, por principios y valores que dotan de un contenido humano a nuestra disciplina jurídica.

El autor sostiene, refiriéndose al derecho laboral panameño, que el mismo ha sido “un proceso de construcción jurídica”, el cual tuvo su momento estelar con la expedición del Código de Trabajo de Panamá, de 1972, excerta jurídica que, según su opinión, simbolizó la cumbre del derecho del trabajo clásico, “típico derecho del trabajo protector de la clase trabajadora”. Respecto a tales argumentos, cabría preguntarse si los postulados fundamentales de nuestro derecho laboral siguen en tal proceso de construcción o si, por el contrario, se ve sometido a una constante deconstrucción, constituyéndose, entonces, en un verdadero desafío frenar esta última tendencia.

Desde una perspectiva internacional, el autor describe los cambios generados por tal proceso, delimitándolos en cuatro aspectos puntuales: el trance hacia una organización del trabajo, los cambios generados a partir de la década de los 80, la flexibilidad laboral y la introducción de las cláusulas laborales en los Acuerdos Comerciales. Desarrolla el primer aspecto, haciendo un recorrido histórico – evolutivo, caracterizando las formas organizativas del trabajo en las diversas épocas, destacando la evolución que ha experimentado la prestación del trabajo en la sociedad, desde la prehistoria, la época feudal, el trabajo corporativo, posterior a la revolución francesa, el taylorismo, el fordismo, hasta la robotización y la automatización, como expresiones actuales de las transformaciones experimentadas en la forma de concebir y ejecutar el trabajo.

Si bien, para fines didácticos, tales connotaciones históricas representan un insumo importante, consideramos que **los desafíos del derecho del trabajo** debemos proyectarlos a partir de la irrupción del trabajo dependiente o subordinado y las variantes normativas, contractuales y organizativas que han surgido, actualmente, al influjo de diversos factores que, en definitiva, será de gran utilidad para configurar el marco comparativo que definiría cual de esas transformaciones constituyen o no un verdadero desafío para el derecho laboral.

En ese sentido, la conferencia hace énfasis en la introducción de las nuevas tecnologías, el teletrabajo y el trabajo a través de plataformas tecnológicas conocido como UBER y la introducción de la flexibilidad laboral, como factores novedosos que, según el autor, representaron a partir de las décadas de los 70 y 80 “un mundo actualizado en cuanto a relaciones laborales”. Nuestros comentarios se enfocarán puntualmente en torno a estos aspectos.

Si bien, compartimos con el autor la tesis de que **la forma de prestar el servicio y, en consecuencia, una nueva tipología de trabajadores**, ha sido objeto de una evolución extraordinaria, por el avance de las ciencias de la información y de las comunicaciones, disentimos con

el argumento de que **ya no estamos en presencia del “mundo del derecho del trabajo protector”**, puesto que la estructura tutelar y proteccionista del derecho laboral subsiste, y debe subsistir, en función de garantizar el bienestar individual y familiar de la clase trabajadora.

Nuestra afirmación se sustenta en que los principios fundamentales del derecho del trabajo, a pesar de las vicisitudes sufridas por la disciplina, **aun permanecen vigentes**, en especial, el Principio Protector con las tres reglas enunciadas por el insigne jurista Pla Rodríguez, el cual constituye la Norma Directriz que orienta la elaboración, interpretación y aplicación de todo el Derecho del Trabajo.

Sostenemos que las categorías jurídicas que contiene el Derecho del Trabajo siguen siendo aptas y eficaces para regular las relaciones laborales, puesto que, por lo menos hasta hoy 2020, aquella disciplina jurídica continúa siendo el instrumento más idóneo y legítimo para la regulación equitativa y justa de tales relaciones y, paralelamente, sus instituciones esenciales mantienen la eficacia jurídica, cónsona con el propósito de su creación.

Sólo en vías de ejemplo, evaluando la subordinación jurídica, sostenemos que las nuevas tecnologías, a pesar de que le dan mayor autonomía técnica al trabajador, tal circunstancia en nada afecta el sometimiento y sujeción del trabajador al poder de dirección e, inclusive, al disciplinario del empleador. Por el contrario, nunca había tenido el empleador instrumentos tan intensos de control sobre las actividades del trabajador como en la actualidad. **El verdadero desafío consiste** en configurar expresiones diferentes de subordinación, esto es un haz de indicios adaptados a las nuevas formas de organización y prestación del trabajo, que en última instancia sea capaz de determinar cuando estamos en presencia de un trabajo subordinado o cuando es autónomo. Y, en este último caso, **actualizar la aplicación de la dependencia económica** como elemento coadyuvante en la determinación de la existencia de la

relación de trabajo, tal y como existe actualmente en nuestro Código de Trabajo.

Las nuevas tecnologías no están produciendo la desaparición del Derecho del Trabajo, lo que se genera es la necesidad de adecuarlo a las nuevas realidades. El Derecho del Trabajo tiene una función social que cumplir, en aras de resolver los problemas sociales.

Cierto que las nuevas tecnologías producen cambios significativos en el ámbito organizativo del proceso productivo y que, además, destruyen empleos y crean otras opciones laborales, sin embargo, **el desafío más importante**, según nuestra opinión, es la necesidad de poner especial atención a la formación profesional de la clase trabajadora, criterio con el cual coincidimos y que se desprende de la parte final de la conferencia comentada.

AGRADECIMIENTOS

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, agradece, igualmente, valora, los aportes realizados por los profesionales, que han hecho posible la redacción de esta quinta versión del cuaderno técnico, Paradigmas y Retos del Ámbito Socio Laboral, especialmente al licenciado Mauro Murillo, a los doctores Vasco Torres y Roberto Will quienes han brindado todos sus conocimientos para el beneficio de nuestros usuarios, trabajadores, empleadores y estudiantes.

De igual forma reconocemos, el apoyo recibido por los diferentes departamentos y oficinas de gestión administrativas del MITRADEL, que posibilitan la publicación, impresión y distribución de este documento.

Jorge Elías Murillo
sub-director técnico del
Instituto Panameño de Estudios Laborales
IPEL/MITRADEL



REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL**
INSTITUTO PANAMEÑO
DE ESTUDIOS LABORALES