

“Flexibilidad”
la estrategia laboral del
libre comercio

Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Panamá



Asociación Servicios
de Promoción Laboral

6

número

colección anti-flexibilidad

344.01 Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA
A816u Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Panamá /
Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA ;
ed. por Luisa Paz Jiménez y Leda Abdallah ; il. por Rini
Templeton. --1a ed. --San José, Costa Rica: ASEPROLA, 2004.
42 p. ; 23 cm. (Colección Anti-flexibilidad, No.6)

ISBN: 9968 - 833 -17 - 7 (Obra completa)

ISBN: 9968 - 833 -23 - 1 (Vol. 6)

1. DERECHO LABORAL - PANAMÁ. 2. DISCRIMINACIÓN LABORAL
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4. SINDICALISMO - TRABAJADORES.
5. TRABAJO INFANTIL. I. Título.

Gran parte de los contenidos de este documento se obtuvieron de la investigación realizada para ASEPROLA por el Sociologo panameño Olmedo Beluche, durante el año 2003:

- Beluche, Olmedo. (2004) "Leyes laborales de Panamá y los obstáculos legales, políticos y prácticos para su cumplimiento." Informe final. ASEPROLA. Mimeografiado.

Tambien sirve de base la investigación realizada para ASEPROLA por el Centro de Asistencia Legal Popular (CEALP) de Panamá:

- Castillo, Mercedes; Tristán, Santander. (2004) "Investigación sobre las leyes laborales de la República de Panamá y los obstáculos legales, políticos y prácticos al cumplimiento de las leyes laborales en Centroamérica". ASEPROLA. Mimeografiado.

Los documentos completos y otros relacionados, los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org

Adaptación

y elaboración de textos: Leda Abdallah
Luisa Paz

Edición general y

Concepto Gráfico: Luisa Paz

Ilustraciones: Rini Templeton

Realización e imprenta: Amerrique



Una producción del equipo ASEPROLA

Noviembre, 2004.

contenidos

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
Datos Generales sobre Panamá.....	9
1. CONDICIONES DECENTES DE TRABAJO.....	12
■ ¿Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
2. LIBERTAD SINDICAL.....	17
■ ¿Qué sucede en la práctica con la libertad sindical?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	23
■ ¿Qué sucede en la práctica con la negociación colectiva?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y LAS HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS.....	29
■ ¿Qué sucede en la práctica con las horas extras obligatorias?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	

5. ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.....	32
■ ¿Qué sucede en la práctica con la discriminación?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
6. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	37
■ ¿Qué sucede en la práctica con el trabajo infantil?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
Últimas Reflexiones.....	41



PRESENTACIÓN

Este documento sobre los derechos laborales en Panamá que hoy le presentamos, es el No.6 de la “Colección anti flexibilidad”. La colección está formada por siete documentos: uno dedicado a cada país de Centroamérica y el No.7 que aborda un análisis regional. En todos ellos damos un vistazo general a seis derechos laborales básicos: Condiciones Decentes de Trabajo; Libertad Sindical; Derecho a la Negociación Colectiva; Eliminación del Trabajo Forzado y Horas Extras Obligatorias; Eliminación de la Discriminación; y Eliminación del Trabajo Infantil.

Durante varios años hemos venido profundizando en el conocimiento de las diferentes formas en que los derechos laborales se violentan en Centroamérica. Las investigaciones regionales y diversos estudios de casos en los países, se complementan con nuestro trabajo cotidiano de Capacitación, Asesorías, Incidencia y Comunicación. A través de la investigación y de la acción, nos vinculamos con organizaciones de trabajadoras y trabajadores de Centroamérica, así como con otros sectores sociales que son parte del movimiento social centroamericano.

La “Colección anti-flexibilidad” y el documento que hoy tiene en sus manos, es un esfuerzo realizado por ASEPROLA de sintetizar nuestras investigaciones y las realizadas en conjunto con organizaciones sociales e instituciones de la región centroamericana, que compartimos todas la misión de promover y defender los derechos laborales en cada uno de nuestros países.

Para obtener los datos -de los cuales presentamos un resumen o síntesis-, realizamos entrevistas a dirigencias sindicales del sector privado y del sector público; a trabajadoras y trabajadores , sobre todo del sector de la

maquila y agroindustrial; a administradores/as de Justicia en el Ramo Laboral, autoridades administrativas de los Ministerios de Trabajo así como a abogados/as laboralistas, todo ello con el objetivo de identificar en la práctica y desde diferentes puntos de vista, cuáles son los principales obstáculos que se enfrentan en el cumplimiento de los derechos estudiados.

También recopilamos estudios e información relacionados con el tema laboral en los Organismos Gubernamentales, Sindicales, los Juzgados y Ministerios de Trabajo, para conocer informes, estadísticas, denuncias presentadas, resolución de casos, etc.

Se hicieron visitas a los centros de documentación y bibliotecas de instituciones públicas, universidades, Congresos o Asambleas Legislativas, para indagar documentos varios y proyectos de ley de reformas legales. Como complemento, se realizó un disciplinado esfuerzo de recopilación bibliográfica del marco normativo laboral a nivel nacional e internacional (Convenios OIT).

En el desarrollo de estas investigaciones hemos obtenido información variada, pero también enfrentamos limitaciones, siendo tal vez la más importante la falta de información sistematizada y el sub-registro de denuncias en las diferentes instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes de Trabajo. Esta es una de las dificultades que se anotan para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica , pues si no existen registros apropiados, informes, reportes, estadísticas, ¿cómo pueden llevar los gobiernos un control sobre el cumplimiento de los derechos?.

INTRODUCCIÓN

En los inicios de los años 70, se adoptó en Panamá una legislación laboral bastante progresiva, la cual consagró derechos fundamentales para los trabajadores en todos los ámbitos. Estos avances quedaron plasmados tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución Política, aprobados ambos con pocos meses de diferencia en 1971-72.

El marco político que dio lugar a ese enfoque progresista fue el régimen militar populista del General Omar Torrijos, basado en una perspectiva desde la cual, el Estado debía jugar un papel determinante en la protección de los derechos de los más débiles, así como en el estímulo y participación en el crecimiento económico del país.

El avance en materia social alcanzado en la década del 70 se expresa también en que, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Panamá a lo largo de su historia ha ratificado 74 Convenios Internacionales de trabajo, de los cuales 67 se encuentran en vigor, pero la mayoría de ellos se aprobaron en este período: 15 antes de 1970, 36 en 1970, 18 en 1971, y tan sólo 5 en la década de los 90.

La llamada "crisis del petróleo" condujo a una contracción sustancial del crecimiento económico en el año 1974-75. La respuesta del régimen panameño fue la **Ley 95 del 31 de diciembre de 1976**, la cual suspendió y modificó gran parte de los derechos laborales del Código de Trabajo de 1971. Posteriormente y a partir de 1981, la llamada "crisis de la deuda" latinoamericana, junto con las primeras recomendaciones del "Ajuste Estructural" del Fondo Monetario Internacional, van a tener por consecuencia la **Ley 8 del 30 de abril de 1981**, la cual reformó sustantivamente los derechos laborales.

Los posteriores Préstamos de Ajuste Estructural (Sal I y Sal II) van a estar en la génesis de la crisis social y política del régimen militar del general Noriega, debido a la ola de protestas obreras y populares que causaron.

La invasión norteamericana del 20 de Diciembre de 1989 puso fin al régimen de Noriega, pero no se restauraron los derechos sindicales y sociales perdidos durante la crisis. Por el contrario, en julio de 1990, Estados Unidos hizo firmar al gobierno de Guillermo Endara un "**Convenio de Donación**", por el cual el país se comprometía a aplicar un duro plan económico de corte neoliberal, reduciendo la planilla estatal, fijando la privatización de empresas públicas, la reducción de aranceles de importación, el fin del control de precios e incluso una nueva reforma laboral. Los compromisos adquiridos por dicho convenio empezaron a ser aplicados por el gobierno de Endara (1989-94) y fueron continuados por Ernesto Pérez Balladares (1994-99).



Una de las primeras consecuencias de la invasión norteamericana fue la imposición de la **Ley 25 de diciembre de 1990**, por la cual fueron despedidos miles de funcionarios públicos en el gobierno de Endara, especialmente de las empresas estatales, que para entonces aún no habían sido privatizadas y que tenían sindicatos y asociaciones laborales funcionando.

Estos trabajadores y trabajadoras fueron acusados, sin evidencia, de intentar un golpe de Estado, por haber coincidido un llamado a huelga con una asonada militar el 5 de diciembre de ese año. La apelación de estos sindicalistas siguió durante diez años todas las instancias judiciales panameñas infructuosamente, hasta desembocar en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, donde recibió un fallo favorable.

Endara también aprobó la **Ley 16 del 6 de noviembre de 1990**, por la cual se crean "zonas procesadoras de exportación" (maquilas), la cual suspende de hecho la aplicación de las principales garantías del Código de Trabajo para las empresas de capital extranjero que se acogieran a este régimen.

Esta ley tuvo efecto limitado, al no producirse la migración de capitales maquila que se esperaba, no tanto porque fueran insuficientes los incentivos que la ley les otorgaba, sino porque la inexistencia de moneda propia y la libre circulación del dólar americano, hacen artificialmente "cara" la mano de obra panameña en comparación con la de otros países centroamericanos y del Caribe.

También en la gestión de Guillermo Endara se aprobó la **Ley 2 de 13 de enero de 1993** que modificó el Código laboral panameño parcialmente, pero que tuvo de positivo el reestablecimiento del derecho de negociación de Convenciones Colectivas de Trabajo, suspendidas durante la fase crítica del régimen norieguista.

La mayor reforma de corte neoliberal que sufrió el Código de Trabajo se produjo durante el gobierno de Ernesto Pérez Balladares, con la **Ley 44 de 12 de agosto de 1995**, cuyo objetivo central fue el abaratamiento del proceso de despido en favor de los empleadores. Esta reforma motivó otra importante huelga general, en la que hubo cuatro sindicalistas muertos y decenas de detenidos durante las protestas.

Pero el proceso de reformas al Código de Trabajo panameño que inició en 1975 no se ha detenido hasta el presente. Lamentablemente la mayoría de las reformas no han sido para ampliar o mejorar los derechos sociales de la población trabajadora, sino para recortar estos derechos. En algunos casos, las reformas al Código laboral han tenido visos de inconstitucionalidad. Por ejemplo, en al menos dos ocasiones, atendiendo a justificaciones políticas y económicas ha sido suspendido provisionalmente el derecho de negociación colectiva de convenios de trabajo, sin que esto sea admitido constitucionalmente.

Más recientemente, lo novedoso de la gestión de Mireya Moscoso (1999-2004) ha sido la entrega del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) directamente a representantes del sector empresarial, dejando de lado los abogados y tecnócratas de gobiernos anteriores. Esto ha llevado a prácticas abiertamente desleales e ilegales de los funcionarios, contra el sindicalismo, desde negarse a recibir actas de sindicatos en formación, para facilitar el despido expedito de los organizadores, hasta ponerse del lado empresarial durante los procesos de conciliación y negociación de Convenciones Colectivas de Trabajo. Incluso se ha procedido a castigar a los sindicatos "rebeldes" reteniéndoles las cuotas de educación sindical a las que tienen derecho por la Ley del Seguro Educativo, que destina un porcentaje a la formación sindical.

La razón de este proceso regresivo en el derecho laboral panameño es el cambio de enfoque de la doctrina económica del Estado que, por influencia de organismos internacionales, ha ido dejando de lado los principios de equidad social y protección legal del más desvalido, hacia enfoques neoliberales basados en el imperio de las leyes del mercado por encima de todo papel protector del Estado.

El conjunto de las reformas laborales acumuladas a lo largo de 25 años, han producido una situación generalizada de desprotección de las y los trabajadores panameños. De manera que los principios de justicia laboral en general y en especial en materia de libertad sindical y negociación colectiva, encuentran una serie enorme de obstáculos para su cumplimiento. Obstáculos que están en las propias leyes (desregulación y flexibilidad legal), gracias al acumulado de reformas de inspiración neoliberal, en las que prevalece el principio del mercado en las relaciones obrero patronales y que se ven agravados por prácticas políticas corruptas de parte de los funcionarios que debieran hacer cumplir las leyes y proteger a los trabajadores (flexibilidad de hecho).

Finalmente, hay que añadir que la población trabajadora desconoce muchos de sus derechos y cuando los conoce, siente que es muy difícil hacerlos respetar por temor al despido, por lo que prefiere perderlos para tratar de conservar el empleo, que muchas veces es el único sustento familiar.

La tendencia en Panamá es a la desregulación laboral, la cual ha sido implementada poco a poco a través de los años y tiende a seguir profundizándose. Este documento busca visibilizar las diferentes formas en que la desregulación y la flexibilidad laboral se presentan y busca con ello alertar a la población trabajadora a defender los derechos laborales que aún subsisten. Pero pasemos a ver algunos datos generales sobre el país, para ubicarnos en el contexto socio-económico actual.



Datos generales de Panamá

Panamá, una de las seis repúblicas centroamericanas, cuenta con una población de 2.839.177 habitantes, de acuerdo al último Censo de Población y Vivienda realizado en el año 2000. De estos, 1.432.566 son hombres y 1.406.611 son mujeres. El bajo número de habitantes se debe a que Panamá posee una de las menores tasas de crecimiento promedio (2.00) de América Latina.

Del total de la población, el 10% pertenece a 6 grupos étnicos indígenas claramente delimitados: Kunas, Ngobes, Buglés, Teribes, Bokotas y Emberás. El resto de la población es culturalmente hispana, con una importante participación de descendientes afroantillanos.

En el año 2000, el 32,2% de la población era menor de 15 años de edad, el 6% era mayor de 65 años, y el 62% se encontraba entre los 15 y 64 años, con una mediana de edad de 24 años para el conjunto del país. La población mayor de 10 años de edad, usada estadísticamente para estimar las personas "en edad de trabajar", aunque la legislación prohíbe el trabajo de menores de 14 años, se estimó en 2.206.868 habitantes, 1.109.656 hombres y 1.097.212 mujeres. De ese total, son económicamente activos el 52.6% (70% de los hombres y 35% de las mujeres), de los cuales estaban desempleados el 13% (11,1% de los hombres y 16,7% de las mujeres).

Estos datos muestran una situación negativa para las mujeres panameñas que, teniendo una tasa de actividad promedio inferior a los hombres, son afectadas por un mayor índice de desocupación.

Educación:

Los índices educativos son altos, poseyendo una tasa de analfabetismo relativamente baja (7,8%) comparada a otros países de la región. El analfabetismo se concentra en zonas rurales e indígenas. La escolaridad promedio para el conjunto de la población alcanza 7,5 años de estudios: un 9,97% de la cual posee estudios universitarios, 32,94% alcanzó algún grado de estudios secundarios y 40% tiene algún grado de estudios primarios.

Economía:

La historia social y económica de Panamá ha estado determinada por su posición geográfica, justamente en el centro del continente americano y por ser un delgado istmo que en su parte más estrecha tiene tan sólo 80 kilómetros de tierra, que separan el Océano Pacífico del Mar Caribe. De modo que desde el siglo XV hasta el presente, ha sido un paso obligado del comercio mundial y de las migraciones humanas. Esta vocación "transitista" del país, como le llaman algunos estudiosos, adquirió mayor preponderancia cuando Estados Unidos construyó el Canal de Panamá, bajo un tratado oneroso en el que afectó la soberanía política y jurídica sobre la parte más importante del territorio nacional. Desde entonces, el Canal se convirtió en el corazón de la vida económica y social de los panameños.

El peso del transitismo se aprecia en que dos terceras partes de la actividad económica del país está ubicada en el sector terciario. Mientras que la agricultura y la industria juntas apenas alcanzan a constituir el 21,6% del Producto Interno Bruto (PIB), el sector terciario de la

economía, comercio y servicios, privados y gubernamentales, constituye el 77% del PIB. Demográficamente también se observa este fenómeno al recibir las ciudades de Panamá y Colón, y sus suburbios, ubicadas a lo largo del área canalera, más del 60% de la población del país.

En cuanto al Producto Interno Bruto (PIB), las bajas más dramáticas se registraron en 2001 y 2002, con tasas por debajo de 1%. Sin embargo, durante el 2003, la economía dio un giro favorable, sobre todo en los sectores de la construcción y el crédito interno.

Según datos del Ministerio de Economía y Finanzas, la deuda Pública de Panamá a diciembre de 2003 asciende a \$ 8,862.3 millones de Dólares, lo que representa un 70% del PIB. Esto significa que cada panameño/a adeuda un poco más de 3 mil dólares.

Durante el año 2000, la Población Económicamente Activa (PEA) ascendió a 1,161,612 personas aumentando en 38.3% con relación a 1990, lo que significó un aumento de 320,000 personas. En relación a la participación por sexo, los hombres registran una tasa de participación en la vida económica de 70% mientras que las mujeres el 30%. En ese sentido, desde 1990 a 2000 se observa un incremento del 7% en la participación femenina.

Empleo-desempleo:

De acuerdo con los datos del Censo del año 2000, el índice de desempleo está alrededor de 13.0%, siendo las mujeres las más afectadas. Mientras la población masculina desempleada corresponde al 11,12 %, la población femenina desempleada llega al 16,73%. El desempleo afecta mayormente a los segmentos de la población juvenil, especialmente en el rango de los 20 a 24 años de edad con una tasa de desempleo de 20,6%, y el rango de los 25 a 29 años con desempleo del 13,3%.

Los puestos de trabajo son ocupados mayormente por hombres, la Población Económicamente Activa masculina asciende a 777,000 y la femenina a 385,000, siendo las mujeres ocupadas 320,198, mientras que los hombres 690,639. Registrándose igualmente una significativa participación de los niños y niñas en la estructura de la PEA.

Una consecuencia inmediata de la política laboral neoliberal en Panamá fue un cambio brusco de empleos estables por lo que se conoce como “empleo precario”. El 14,3% de las empresas industriales ha recurrido a la práctica de subemplear, un 17% subempleó y despidió a algunos trabajadores y el 33% subempleó y despidió exclusivamente a quienes tenían contrato por tiempo indefinido, mientras que el resto no renovó contratos por tiempo definido y bajó la planilla de los permanentes.

Estudios recientes atribuyen la contracción en la demanda de mano de obra a problemas de carácter estructural que permanecen en el sistema económico, tales como la desigual distribución de la riqueza que incentiva utilizar bienes de consumo improductivo.

Ingreso:

El promedio de ingreso de la población ocupada está por el orden de \$ 271 mensuales, valor superior al salario mínimo vigente que es de \$ 253.76 , sin embargo, es un 40% menor al valor de la canasta básica que está por el orden de \$ 449.12 en el año 2001.

Según estudios recientes (Beluche, 2002) que interpretan datos de los censos nacionales del año 2000, el 29,4% de los hogares panameños se encuentra en la pobreza relativa y la pobreza general estaría afectando al 65,4% de los hogares, con un promedio de 3,8 personas por hogar. Los hogares clasificados como no pobres, por cuanto sus ingresos son superiores a B/. 600.00, constituyen el 34,6%, los cuales tienen un promedio de 4,2 personas

por hogar.

La extrema pobreza afecta en mayor proporción a los hogares encabezados por mujeres que a los hogares encabezados por hombres. Según el Censo, en Panamá existe un 75,6% de hogares encabezados por hombres frente al 24,4% de hogares encabezados por mujeres. Del total de hogares encabezados por varones, el 34,1% se encuentran en situación de pobreza extrema, con ingresos inferiores a B/.250.00 mensuales. Mientras que en la misma situación se encuentran el 41,9% de los hogares encabezados por mujeres.

La pobreza se concentra mayormente sobre las comunidades indígenas panameñas. Las tres comarcas tienen una aplastante mayoría de su población en situación de pobreza y de pobreza extrema. La etnia en peor situación es la Ngobe-Buglé, cuyo 92% de población se encuentra en extrema pobreza, y totaliza 97,2 % de hogares por debajo de la línea de pobreza. La Comarca Emberá le sigue en grado de deterioro social, con 77,6% de hogares extremadamente pobres y 90,1% por debajo de la línea de pobreza. Kuna Yala está apenas un poco mejor, con 76% de hogares en la indigencia, y un total de 88.7% en la pobreza.

El deterioro social del pueblo panameño es claramente apreciable si comparamos con Censos anteriores: en

1970 estaban en pobreza el 39% de los hogares, en 1980 lo estaban el 37%, en 1990 se encontraban en esa situación el 44% de hogares, y en el 2000 tenemos 65,4% de hogares pobres.

Esta situación está directamente vinculada al manejo del empleo en las políticas públicas y al deterioro en la calidad y estabilidad del empleo. Los cambios en la economía, en el tipo de producción que se está promoviendo, los incentivos a la inversión extranjera y una cultura creciente de irrespeto a los derechos laborales, viene también a desfavoreciendo a la población trabajadora, desde que se iniciaron las políticas neoliberales.

Para ilustrar lo que decimos, pasemos a dar un vistazo a seis derechos laborales básicos en Panamá, iniciando con el derecho a tener Condiciones Decentes de trabajo. En cada derecho desarrollamos primero una síntesis de la legislación más importante que aborda el derecho en cuestión, tanto a nivel nacional como internacional. Luego, se analizan las diferentes formas de flexibilidad observadas y se presentan algunos casos que las ejemplifican. Por último, se incluye un puntaje de los principales obstáculos que existen para el cumplimiento de cada derecho.



Condiciones decentes de trabajo

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 62: Establece la obligatoriedad de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo del trabajador, con el fin de que los trabajadores puedan cubrir las necesidades normales de su familia y mejorar su nivel de vida. El mismo sólo podrá ser fijado por unidad de tiempo, es decir, mensual, quincenal, semanal, diario o por hora. También podrá hacerse en base a tareas o actividades.
- Artículo 68: Expresa que es obligación del Estado de proteger la maternidad. Establece el descanso retribuido de seis semanas antes y ocho posteriores al parto y advierte que no podrá ser despedida la trabajadora sin autorización previa hasta un año posterior al reintegro a su puesto de trabajo ya sea público o privado después del parto.

Código de Trabajo:

- El Salario mínimo se fijará periódicamente por lo menos cada dos años
- Artículos 105 al 116: Plantea una serie de disposiciones relacionadas con el embarazo y la maternidad.

Otras leyes y decretos:

- Decreto de Gabinete No.170 del 4 de junio de 1970 relativo a la aprobación del Convenio No.26 de la OIT, sobre el establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos.
- Ley 44 de 1995, señala que el contrato de trabajo por tiempo indefinido debe pactarse por escrito. Reforma el Código de trabajo e instituye el acoso sexual como falta y se considera como causa justa de despido.
- Ley No.9 del 20 de junio de 1994, establece y regula

la carrera Administrativa, define en su artículo 2 el acoso sexual. En su capítulo II establece que será destituido aquel funcionario que incurra en acoso sexual durante el desempeño de sus funciones.

- Ley Orgánica del Seguro Social, en su capítulo II regula el Riesgo por Maternidad, para las mujeres aseguradas. Plantea el establecimiento del derecho de las aseguradas a gozar de las prestaciones médicas necesarias durante el embarazo, siempre y cuando se encuentren cotizando, el derecho a recibir un subsidio de maternidad y a la asistencia obstétrica.
- Ley 95 de 31 de diciembre de 1976: Eliminó la obligatoriedad del empleador de reintegrar a un trabajador despedido injustificadamente según lo dictamine un juzgado de trabajo, con lo cual el empleado sólo puede aspirar a recibir la indemnización correspondiente.
- Ley 1 del 17 de marzo de 1986: No considera parte del salario las primas, bonificaciones, decimotercer mes. / Redujo la remuneración por trabajo en jornada extraordinaria, limitando el recargo salarial a 25% del salario (antes llegaba hasta 75%, según si fuera diurno o nocturno o en días feriados) para las pequeñas industrias y agroindustrias, incluyendo al sector exportador. / Modificó el artículo 79 del Código de Trabajo al establecer que el contrato de trabajo en el sector agrícola no se considerará en ningún caso como contrato por tiempo indefinido. / Se amplió el "período de prueba" de dos semanas a tres meses, pudiendo el empleador prescindir del trabajador en ese tiempo sin causa justificada. / Excluyó a los trabajadores a domicilio del Código laboral al dejar de considerarlos trabajadores. / Modificó la cláusula que limitaba el tiempo de la jornada extraordinaria, elevándola hasta en un cien por cien para el sector

agropecuario, la pequeña empresa y la industria exportadora.

- Ley 44 de 12 de agosto de 1995: Desaparece de la redacción la especial protección hacia los trabajadores por parte del Estado y, en cambio, se introduce como nuevo elemento la necesidad de *"compensar de manera equitativa al capital por su inversión"*, relacionando el salario a criterios de productividad determinados por el comportamiento del mercado. / Señala que los pagos de primas, bonificaciones y gratificaciones *"se considerarán como salario únicamente para efectos del cálculo de vacaciones, licencia por maternidad y de la prima de antigüedad..."*, pero estarán *"exentas del seguro educativo y las cotizaciones del régimen de seguridad social"*. Y agrega que estas mejoras al salario (bonificaciones, etc.) *"no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo..."*. / El artículo 212 amplió el número de los trabajadores que pueden ser despedidos libremente a cambio de una indemnización, sin derecho a "salarios caídos" en caso de apelación ante el Tribunal de Trabajo, incluyendo trabajadores con menos de dos años de labor y trabajadores permanentes de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. / El artículo 218 amplía la reforma de 1986 en el sentido de que el empleado que apelando al Tribunal de Trabajo, demuestre que ha sido víctima de despido injustificado, podrá exigir la indemnización correspondiente, pero el patrono no estará obligado a reintegrarlo en el cargo. / El artículo

229 suplanta la anterior prima de antigüedad, cuyo pago era obligatorio para trabajadores con diez años de labor continua en la empresa, por un Fondo de Cesantía, el cual sólo funciona para empleados permanentes que, dados los efectos del conjunto de la reforma, cada vez son los menos.

- Ley 12 de 6 de febrero de 2002: Incentiva la oferta de un primer empleo para jóvenes entre 18 y 25 años en el sector privado. / Permite para este tipo de contrato, la renuncia de derechos adquiridos y al fuero de maternidad, lo que contraviene los más elementales principios del derecho laboral. / El artículo 4, estipula que el salario devengado no podrá ser inferior al mínimo legal, pero a la vez señala que no generará derecho de pago de prima de antigüedad. / El artículo 8 crea un incentivo fiscal para el empleador, consistente en poder deducir en el período fiscal correspondiente el monto total de salarios mínimos y las prestaciones pagadas en Contratos de Primer Empleo, los cuales serán deducibles en el renglón de beneficios fiscales de la declaración jurada de renta.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928. Ratificado el 19 de junio de 1970.
- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, 1951. Ratificado el 3 de junio de 1958.

¿Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?

Un factor que afecta los derechos de los y las trabajadoras, es el vacío legal que existe en aspectos fundamentales como el procedimiento para cubrir las prestaciones laborales al momento de declararse en quiebra una empresa. Lo usual es que el derecho civil facilita que los acreedores externos de la empresa cobren prioritariamente las obligaciones pendientes, pasando por encima del derecho de los trabajadores a salarios caídos, cuotas de seguridad social, vacaciones y decimotercer mes. Al ser los últimos en cobrar, por lo general los trabajadores pierden la mayor parte de estos derechos.

Otro ejemplo de vacío legal que causa grandes perjuicios a los trabajadores y trabajadoras es la apropiación ilícita de las cuotas obrero patronales de Seguro Social, con lo cual se afectan no sólo el derecho a la atención de salud sino también las cuotas de jubilación de los trabajadores. La legislación vigente sólo considera este acto como una falta administrativa castigada con una multa, que tampoco se paga.

El director anterior de la Caja de Seguro Social, Prof. Juan Jované, destituido en septiembre de 2003 por la Presidenta Mireya Moscoso, denunció reiteradamente este ilícito por el cual, el sector privado adeuda más de 100 millones de dólares a la institución. Para solventar el problema propuso una reforma legal que castigara este tipo de fraude como un delito punible, motivo por el cual el sector empresarial pidió su destitución, petición que fue cumplida por el Gobierno.

Desregulación

El derecho a tener condiciones decentes de trabajo se ha visto desregulado con la Ley 12 del 6 de febrero de 2002, por la que se "incentiva" la oferta de un primer empleo para jóvenes entre 18 y 25 años en el sector privado.

Mediante esta ley se incentiva a las empresas a dar trabajo a los jóvenes, para los cuales no estarían vigentes algunos derechos consagrados en el Código de Trabajo. El supuesto objetivo de esta ley es resolver el alto desempleo que recae especialmente sobre la juventud, uno de los mayores problemas que aquejan al país. Para ello incentiva a las empresas a contratar un número limitado de trabajadores/as jóvenes bajo esta modalidad, ofreciéndoles incentivos fiscales y la exoneración de ciertas garantías laborales que no regirían para ellos por un tiempo limitado.

Esta ley contraviene los artículos 67 y 68 del Código de Trabajo, que se refieren a la nulidad de cualquier convenio que implique la renuncia de derechos adquiridos y al fuero de maternidad, ya que renunciar a los derechos va contra los principios básicos del derecho laboral.

Flexibilidad jurisprudencial

Observamos este tipo de flexibilidad por ejemplo, cuando los y las jueces laborales rechazan demandas de los trabajadores que reclaman pago de horas extras, argumentando que no presentaron pruebas documentales de que laboraron esas horas extraordinarias, haciendo recaer sobre el asalariado/a la carga de la prueba y exonerando de la misma a la empresa.

La flexibilidad jurisprudencial se presenta siempre que las y los jueces interpretan las leyes de manera restrictiva, impidiendo el ejercicio del derecho en cuestión a las personas trabajadoras.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1. Caso Marisol Ruiloba vs Business Supplier S.A.

La trabajadora en estado de embarazo fue contratada por tiempo indefinido con una cláusula probatoria de tres meses. De acuerdo con el artículo 78 del Código de Trabajo cuando el servicio exija cierta habilidad o destreza será válida la cláusula que fije el período probatorio, siempre y cuando conste claramente en el contrato de trabajo. La trabajadora fue despedida sin que se le reconociera el derecho al fuero de maternidad pues aceptó el término probatorio de tres meses.

2. Caso de los/as trabajadores/as del comercio

Se producen muchas irregularidades en el comercio en cuanto a los contratos de trabajo, pues los empresarios para evitar contar con una relación indefinida de trabajo, contratan a los empleados por tres meses y al finalizar el período dejan al trabajador cesante por quince días, luego los vuelven a contratar por tres meses más y así sucesivamente sin darles estabilidad laboral.

3. Denuncia sindical por despido masivo de trabajadores y trabajadoras

El 10 de noviembre de 2001, Julia Saira, dirigente sindical del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), del ramo textil, denunció ante a los medios de comunicación nacionales que la fuerza laboral de este sector se redujo "de seis mil a tres mil trabajadores... como consecuencia de las medidas neoliberales".

Saira denunció a grandes empresas textiles como Everfit, Van Heusen y Durex por reducir sus plantas laborales significativamente aduciendo "causas económicas". En este sentido, dijo que Durex tenía antes del 2000 una planta de 400 trabajadores, de la que a la fecha quedaban sólo 120; y que la empresa Confecciones Veraguas acababa de solicitar la destitución del 50% de sus trabajadores ante el MITRADEL. La fuerza laboral es casi toda femenina en este sector de la industria textil, que suele funcionar como maquila.

A este respecto, es significativo que el propio Director General de Trabajo del MITRADEL, Luis Cedeño Merel, dijo a un periodista del diario El Panamá América (3/diciembre/2001), haber recibido un número indeterminado de solicitudes de despido (por "causas económicas") por parte de algunas empresas, las cuales alcanzaban entre el 40 y el 70% de la planta laboral en aquel año.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos políticos y prácticos:

- Los empresarios panameños tienen una visión de la productividad que se basa en pagar cada vez menos por el costo de la fuerza de trabajo. Esto induce a la flexibilidad laboral, en la búsqueda constante del empresario por bajar sus costos de mano obra.
- Se carece de una Inspección de Trabajo que vigile y revise los contratos de trabajo de las diferentes empresas.
- En los tribunales de Trabajo existe una jurisprudencia que busca favorecer la productividad de las empresas y que para lograrlo, en muchos casos irrespeta los derechos laborales de los y las trabajadoras. La interpretación que los y las jueces hacen de las leyes, no toma en cuenta el valor social del trabajo.
- La jurisprudencia se torna cada vez más flexible en lo que se refiere a la concepción del salario, en obvio detrimento de las personas asalariadas.
- El salario mínimo se fija muy por debajo del nivel de costo de la vida, en razón de los acuerdos que llevan a cabo los sectores gubernamentales y empleadores.
- En relación a las mujeres, los sectores empresariales valoran factores "negativos": tales como la posibilidad del embarazo, el período de lactancia, la falta de disponibilidad para tiempo extra en razón del trabajo que deben llegar a cumplir a su casa.
- Existe un prejuicio de género en las personas empleadoras, en el sentido de considerar que las mujeres son un factor desventajoso desde el punto de vista laboral, pues significan costos adicionales para la empresa.
- En el sistema panameño hay una falta absoluta de publicidad de los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas, y en general, de los derechos laborales básicos, incluyendo los derechos de las poblaciones indígenas, quienes son las más violentados en sus derechos laborales y humanos.
- Las trabajadoras domésticas o amas de casa no remuneradas, no gozan de los derechos relacionados con condiciones decentes de trabajo.



Libertad Sindical

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 64: Señala el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social. Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

Código de Trabajo:

- Artículo 379: El Ministerio de Trabajo está obligado a fomentar la constitución de sindicato donde no los hubiere.
- Artículo 381: Se garantiza el fuero sindical para los miembros de sindicatos en formación, de directivas y representantes sindicales.
- Artículo 388-389: Se definen las prácticas desleales contra el sindicalismo en las que no debe incurrir el empleador. / Se establece el monto de la multas que origin la infracción de las normas anteriores entre 100 y 2000 balboas (dólares)
- Artículo 390-392: Indica que a los sindicatos sólo se les pueden imponer como sanción multas de 10 a 200 balboas o disolución. / Prohíbe la existencia de dos sindicatos en la misma empresa. / La disolución cabe cuando el sindicato se aparte de los fines previstos en la ley, cuando sus afiliados sean menores a los previstos y cuando se compruebe que está controlado por el empleador
- Artículos 395 al 397: Señalan el procedimiento para disolver la organización sindical.

Decretos legislativos

- Decreto-Ley 2 de 1996: Se omitió el fuero sindical establecido en el artículo 441 del Código de Trabajo, tendiente a evitar despidos como represalias por parte del empleador mientras dure la conciliación; se vulneró el derecho de huelga, al hacerse forzoso el

proceso de arbitraje y conciliación (Art. 27) y al señalarse una amplia gama de funciones en las que se prohíbe taxativamente la huelga (Art. 29), la que puede ser ampliada en el futuro por el Ministerio de Trabajo.

- Ley 2 de 1993: Modifica el Art.405 del Código de Trabajo, autorizando al sindicato que negocie la Convención Colectiva a cobrar cuotas obligatorias a todos los trabajadores que se beneficien de la misma; también limita la pluralidad sindical cuando permite a las empresas negociar las Convenciones con un sólo sindicato, el que tenga mayor membresía.
- Ley 44 de 1995: Autoriza al Ministerio de Trabajo a revisar los libros de actas, contabilidad y asociados de los sindicatos a pedido del 20% de los afiliados; / obliga a depositar los fondos sindicales en una entidad bancaria; / limita a 11 el número de miembros con fuero sindical; / prohíbe al trabajador afiliarse a más de un sindicato de la misma clase;
- Anteproyecto de Ley No. 43: Amplía los incentivos fiscales a las zonas procesadoras de exportación y pretende crear una nueva modalidad que ampliaría aún más las concesiones fiscales y laborales al extenderlas a actividades de tipo comercial, bajo la denominación de "Zonas de Comercio Mundial"

Convenios Internacionales OIT

Ratificados:

- Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Ratificado 3 de junio de 1958.
- Convenio 98 OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Ratificado el 16 de mayo de 1966.

¿Qué sucede en la práctica con la libertad sindical?

La Constitución Política panameña, en su Artículo 64, mantiene como principio *"el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social"*. El Artículo 64 añade que el Ejecutivo tendrá un plazo improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato, que la Ley regulará el funcionamiento de los mismos y que un sindicato sólo podrá disolverse *"cuando se aparte permanentemente de sus fines y así lo declare un tribunal competente mediante sentencia firme"*.

La única limitación constitucional en materia de libertad sindical es la que establece que *"las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños"* (art. 64, párrafo final). En este sentido, también forma parte del marco legal relativo a la libertad sindical, el Convenio No. 87 de la OIT, ratificado por Panamá.

Sin embargo, estos derechos a la libre sindicalización han sido afectados relativamente por algunas de las reformas al Código de Trabajo, como ya se ha dicho. Por ejemplo, la Ley No. 1 de marzo de 1986, en su artículo 7, excluyó de la categoría de "trabajador", y por ende de sus derechos, a los obreros domiciliarios que procesan materias primas entregadas por una empresa. La Ley 25 de 1992, excluyó a un sector de trabajadores del disfrute de contratos por tiempo indefinido hasta los tres primeros años de relación laboral, limitando sus derechos incluidos la libre sindicalización.

En la gran industria, el número de trabajadores afiliados a sus sindicatos no suele pasar el límite histórico del 20%. En la mediana y pequeña industria, así como en las zonas procesadoras de exportación y en el sector re-

exportador, lo que prevalece es la inexistencia de sindicatos, principalmente por la inestabilidad laboral que impera y por la presión antisindical que se ejerce sobre la población trabajadora.

A lo largo de 62 años, de 1940 a 2002, el MITRADEL ha reconocido 379 organizaciones sociales, patronales y sindicales:

- 7 entre 1944-49
- 18 entre 1950-59
- 74 entre 1960-69
- 115 entre 1970-79
- 49 entre 1980-89
- 113 entre 1990-1999
- 3 entre el año 2000-2002

De ese total, 7 son Confederaciones o Centrales, agrupadas en el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), que funciona como un ente de coordinación y embrión de Central Unica, la cual nunca ha llegado a formalizarse. Además existen dos Federaciones: la Federación Sindical de la República de Panamá y la FENASEP (que agrupa a las asociaciones de empleados públicos).

Durante los años 2002-2004, han sido solicitadas 32 nuevas personerías jurídicas, de las cuales han sido aprobadas solamente 15. De ellas, 6 son sindicatos de empresa, 3 son personerías gremiales, 5 son sindicatos industriales y 1 Federación. Es interesante anotar que, de los 201 cargos directivos de las Centrales, Confederaciones y Federaciones, tan sólo 40 (20%) son ocupados por mujeres, lo que muestra una baja participación femenina en la actividad sindical. Incluso en ese escaso 20% de mujeres que participan de las mesas directivas sindicales, hay un sesgo sexista que las ubica

en su mayoría, en las secretarías de asuntos femeninos, y tan sólo una (1) ocupa el máximo cargo dirigente como Secretaria General de una Confederación.

La libertad sindical se ha visto afectada por la generalización de los contratos por tiempo definido, con lo cual los trabajadores son despedidos y recontratados, sin que puedan alcanzar la permanencia y por ello, tampoco pueden constituir sindicatos ni afiliarse a ellos.

Los trabajadores y trabajadoras temen más que nada al despido, y procuran hacer en vano méritos; están completamente conscientes que afiliarse o formar un sindicato es una causal para que el empleador dé por terminada la relación laboral, aunque esto no sea ni reconocido, ni mucho menos legal, pero es una práctica consuetudinaria del empresariado panameño.

Esta forma de burlar el derecho a la sindicalización, además de otros derechos, mediante la generalización del contrato por tiempo definido, ha afectado principalmente al sector comercial, uno de los principales sectores económicos del país, donde prácticamente no hay sindicatos.

Flexibilidad legal y jurisprudencial

Puede afirmarse que en Panamá no existen limitaciones formales al derecho de sindicalización. En la Constitución Política se garantiza el derecho de sindicación de los asalariados y profesionales de todas las clases (Art. 64 CP) y es retomado por el Código de Trabajo mediante normas que protegen la libertad sindical. Panamá también ha ratificado el Convenio 87 de la OIT, relativo a la libre sindicalización.

La única limitación constitucional en cuanto a libertad sindical establece que las directivas de los sindicatos estarán integradas exclusivamente por panameños, norma que fue eliminada por el Código de Trabajo de 1995.

Sin embargo, existen dos factores indirectos, de índole legal, que están afectando el desarrollo de la libertad sindical:

1. La generalización de los contratos temporales (o de tiempo definido) en desmedro de los contratos indefinidos (que casi han desaparecido);
2. Las facilidades para el despido que brindaron las reformas efectuadas en el Código de Trabajo en los años 1986 y 1995, aduciendo razones económicas, incluso la quiebra y el monto limitado de las indemnizaciones por despido sin causa justificada (tres meses máximo de salarios caídos).

En relación al convenio No. 87 de la OIT, sobre la libertad sindical, también se observa flexibilidad legal, ya que la Ley No. 1 de marzo de 1986, en su artículo 7, excluyó de la categoría de "trabajador" y por ende de sus derechos, a los obreros domiciliarios que procesan materias primas entregadas por una empresa. La Ley 25 de 1992, excluyó a un sector de trabajadores del disfrute de contratos por tiempo indefinido hasta los tres primeros años de relación laboral, limitando sus derechos, incluida la libre sindicalización. El Convenio no establece discriminación entre trabajadores del sector público y el sector privado, sin embargo la normativa laboral no se aplica a los empleados públicos, salvo a los trabajadores de las empresas públicas de servicios privatizadas.

Se da por lo tanto una desregulación del derecho a la libertad sindical.

PRESENTAMOS ALGUNOS EJEMPLOS QUE DEMUESTRAN ESTAS DOS SITUACIONES QUE SE HAN MENCIONADO:

- En el año 2001, grandes empresas textiles como Everfit, Van Heusen y Durex redujeron sus plantas laborales significativamente aduciendo "causas económicas". La fuerza laboral es casi toda femenina en este sector de la industria textil, que suele funcionar como maquila. La Durex por ejemplo, tenía antes del año 2000 una planta de 400 trabajadores, de los cuales quedaban sólo 120 en el año 2001. La empresa Confecciones Veraguas solicitó en el 2001 la destitución del 50% de sus trabajadores ante el MITRADEL.
- En diciembre del 2001 el Director General de Trabajo del MITRADEL Luis Cedeño Merel, afirmó que durante ese año había recibido un número indeterminado de solicitudes de despido por "causas económicas" por parte de algunas empresas las cuales alcanzaban entre el 40 y 70 % de la planta laboral en aquel año.
- El Sindicato de Trabajadores de la Caña, cuyos trabajadores laboran por espacio de tres meses al año en la zafra de la caña de azúcar, fue especialmente afectado por la Ley 1 de 1986. Esta ley, no considera los contratos estacionales por dos temporadas seguidas, como parte de la lista de contratos indefinidos, como sí se reconocía antes de esa reforma. Esto ha debilitado tanto la afiliación como la capacidad de lucha del sindicato, que no realiza una huelga general desde el año 1962.
- El Sindicato de Trabajadores del Comercio prácticamente ha desaparecido debido a la generalización del contrato por tiempo definido que se da en ese sector, el más importante del país. Este sindicato se destacó como uno de los más poderosos gremios hasta los años setenta.
- Lo mismo se da en las maquilas, zonas francas, zonas procesadoras de exportación y la Zona Libre de Colón, en las que privan los contratos por tiempo definido. Pese a ser el sector comercial (reexportación) más importante del país, moviendo negocios por más de 10.000 millones de dólares por año, carece absolutamente de sindicatos.

Desregulación

La desregulación de la libertad sindical, se da para casos específicos en la legislación panameña:

- La Ley No. 1 de marzo de 1986, en su artículo 7, como ya se mencionó, excluye de la categoría de "trabajador" a los obreros domiciliarios que procesan materias primas entregadas por una empresa. Ley que se mantiene vigente. Estos y estas trabajadoras no pueden por lo tanto, asociarse ni formar ningún sindicato para el sector.
- Si bien la Constitución Política no prohíbe expresamente el derecho de sindicalización en el sector público, tampoco incluye expresamente ese derecho en el artículo 64, con lo cual, en la práctica los gobiernos impiden la formación de sindicatos del sector público, reconociendo apenas el derecho de crear asociaciones con fines sociales, pero sin capacidad legal de negociar colectivamente sobre las condiciones de trabajo. Los gobiernos panameños no han reconocido los derechos de los empleados públicos consagrados por la OIT. Pese a ello, en 1984 se fundó la Federación Nacional de Asociaciones de Servidores Públicos (FENASEP), la cual, sin ser reconocida plenamente en sus derechos sindicales actuó beligerantemente en la defensa de los derechos laborales de los funcionarios, unas veces con éxito y otras siendo víctima de persecuciones y despidos de sus dirigentes.
- La Ley 25 de 1990 declaró insubsistentes los nombramientos de los servidores públicos que participen en la organización, llamado o ejecución de huelgas, sin importar si ocupa-

ban o no cargos de dirigentes en las organizaciones sindicales o las asociaciones de servidores públicos, con fuero sindical o sin él. El artículo 4 de esta ley, suspendía los efectos de la Sección Segunda del Capítulo VI del Título I del Código de Trabajo, sobre libertad sindical. El artículo 6 de esta ley le otorgaba retroactividad hasta el 4 de diciembre de 1990.

Flexibilidad de hecho

Se produce una desaplicación práctica de la legislación vigente que tiene como consecuencia la restricción de la libertad sindical. Tanto los personeros del Ministerio de Trabajo como los empleadores utilizan prácticas desleales que tienen su origen en una "ideología anti-sindical" que concibe al sindicato como un factor negativo de las relaciones de trabajo y no como un verdadero derecho fundamental.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Caso del Sindicato de Trabajadores Bancarios, el cual solicitó su personería jurídica desde 1973 sin que a la fecha haya sido reconocida por el MITRADEL y sin que exista razón legal para esa denegatoria.

Caso de STIVA. En julio del año 2000, un grupo de trabajadoras de la empresa textil Industria Lencera Khafif Hermanos S.A., afiliadas al Sindicato de Empleados de la Industria del Vestido (STIVA), se apersonaron a la Dirección de Trabajo del MITRADEL para interponer un pliego por incumplimiento laboral.

El director de dicha entidad se negó a aceptarlo aduciendo razones de mala "redacción". Ante el hecho inusitado, que contraviene el artículo 433 del Código de Trabajo, que impide a las autoridades rechazar el pliego, las trabajadoras, apoyadas por compañeros del Sindicato Unico de la Construcción (SUNTRACSS), procedieron a tomarse las mencionadas oficinas, siendo más tarde desalojadas por la policía y acusadas de "secuestro".

Aunque tan graves cargos no fueron sostenidos, la empresa aprovechó para presentar una solicitud de despido por "causas económicas" de todas las trabajadoras involucradas en el pliego, con la anuencia del ex-Ministro de Trabajo, el empresario Joaquín Vallarino.

Conflicto en la empresa Textiles de la Chorrera, que derivó en una huelga en septiembre de 1999. La empresa, que venía incumpliendo el pago puntual de los salarios y adeudaba a los trabajadores seis partidas del decimotercer mes, procedió a despedir a seis empleadas y suspender a dos dirigentes sindicales por realizar una reunión del sindicato.

Esto llevó a sus 138 trabajadores (la mayoría mujeres) a declarar la huelga, frente a la cual la empresa, en vez de atender las demandas, intentó contratar trabajadores nuevos para reemplazar a los huelguistas. Para impedirlo, el 27 de septiembre las trabajadoras procedieron a cerrar la empresa con candados, lo que motivó la intervención del MITRADEL para obligar a los trabajadores a abrir las puertas.

Mariano Mena, secretario general de la Confederación General de Trabajadores de Panamá (CGTP), denunció la maniobra de la empresa y MITRADEL como "*un mecanismo de dilatorio para llevar a los huelguistas a una situación de desgaste*". Esta actitud del Ministerio de Trabajo favoreció a los patronos de esta empresa, que posteriormente se declararon en quiebra, cerrando operaciones sin reconocer todas las prestaciones y haciendo desaparecer al sindicato.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos legales:

- En primera instancia, no existen limitaciones formales al derecho de sindicalización. Como ya se ha visto, éste está garantizado como principio constitucional y desarrollado por el Código de Trabajo. Sin embargo, son dos los factores indirectos de índole legal, que están afectando al sindicalismo:
 - a) La generalización de los contratos temporales (o de tiempo definido) en desmedro de los trabajadores con contratos indefinidos (que casi han desaparecido);
 - b) Las facilidades brindadas por las reformas de 1986 y 1995 para el despido, aduciendo razones económicas, incluso la quiebra, y el monto limitado de las indemnizaciones por despido sin causa justificada (tres meses máximo de salarios caídos).

Obstáculos Políticos:

- Una modalidad indirecta de afectar la libertad sindical por omisión de las autoridades ha sido no aceptar las solicitudes de personería jurídica que realizan los sindicatos, o bien, retrasar y poner obstáculos a la inscripción.

Obstáculos Prácticos:

- Inestabilidad en el empleo, que es resultado de las reformas que facilitan el despido. Esta situación desmotiva a los trabajadores a organizarse sindicalmente por temor a ser objeto de despido, lo que a su vez debilita la organización sindical haciendo difícil acumular fuerzas para una negociación colectiva que recoja sus aspiraciones.
- La proliferación de los contratos por tiempo definido no permite alcanzar la permanencia y estabilidad laboral necesarias para constituir sindicatos ni afiliarse a ellos.
- El temor al despido ha sido un arma poderosa de parte de los empresarios para hacer que sus trabajadores/as se sometan a sus condiciones laborales. Aunque el despido por actividad sindical es ilegal, es una práctica consuetudinaria del empresariado panameño.
- Existe una marcada cultura antisindical tanto en el sector empresarial como en el sector público.



Negociación Colectiva

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 65 a 68: Derecho de huelga. / Fijación de la jornada máxima de trabajo. / Irrenunciabilidad de los principios constitucionales en materia de contratos. / Protección de la maternidad de la mujer trabajadora/ Sometimiento de las controversias a la jurisdicción del trabajo.

Código de Trabajo:

- Artículo 399: Se establece el carácter tripartito de la Convención Colectiva, incluyendo al Ministerio de Trabajo.
- Artículo 401: Reconoce la obligatoriedad para todo empleador de celebrar una Convención Colectiva una vez que la solicite el sindicato y el derecho de éste último a la huelga, "*una vez terminada la conciliación*", si el empleador se niega.
- Artículo 402-403: Establece la metodología para definir qué sindicato tiene el derecho de negociar la Convención Colectiva, partiendo del criterio de mayor número de afiliados en la empresa. / Establece el contenido mínimo de las convenciones colectivas.
- Artículo 405: Se establece que los efectos de la Convención Colectiva regirán para todos los/as trabajadores/as, incluidos los/as no sindicalizados/as, los cuales, por efecto de ello, estarán obligados a pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias al sindicato.
- Artículo 406-407: La Convención no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la legislación y contratos previos. / La Convención rige para futuros trabajadores de la empresa

Decretos legislativos

- Ley 95 de 31 de diciembre de 1976: Autorizó a los empleadores a incumplir las cláusulas salariales pactadas en las Convenciones Colectivas, si la situación económica de la empresa lo hace necesario. / Se suspendieron por dos años, las Negociaciones Colectivas de Trabajo
- Ley 8 del 30 de abril de 1981: Restableció el derecho de negociación colectiva de trabajo, suspendida por la Ley 95 de 1976, pero creó una excepción para las nuevas empresas, las cuales podían suspender este derecho hasta por dos años, a criterio unilateral de la patronal, con la única salvedad del sector de la construcción.
- Decreto-Ley 2 de 3 de enero de 1996: Amplió de tres a cinco años la prohibición de negociar Convenciones Colectivas de Trabajo (art. 17); se impuso el arbitraje obligatorio de todos los conflictos (art. 18-26); se omitió el fuero sindical establecido en el artículo 441 del Código de Trabajo, tendiente a evitar despidos como represalias por parte del empleador mientras dure la conciliación.
- Ley 2 de 13 de enero de 1993: Restableció el derecho de negociación de Convenios Colectivos de trabajo y fue más allá, autorizando al sindicato a cobrar cuotas obligatorias a todos los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva. / Permite a las empresas negociar las Convenciones con un sólo sindicato, el que tenga mayor membresía.

Convenios Internacionales OIT

Ratificados:

- Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Ratificado el 16 de mayo de 1966.

¿Qué sucede en la práctica con la negociación colectiva?

El derecho de Negociación Colectiva no aparece como principio constitucional, aunque algunos de los artículos de la Constitución Política establecen normas que le atañen, como el derecho de huelga; fijación de la jornada máxima de trabajo; irrenunciabilidad de los principios constitucionales en materia de contratos; protección de la maternidad de la mujer trabajadora; sometimiento de las controversias a la jurisdicción del trabajo.

El Estado panameño ratificó el Convenio 98 de la OIT, el cual establece en su Artículo 4, el deber del Estado de fomentar los procedimientos de conciliación voluntaria y reglamentar los contratos colectivos. Este Convenio, al estar ratificado, forma parte de la normativa panameña.

Entre los años 2001-2002, se firmaron en Panamá 150 Convenios Colectivos de trabajo, que beneficiaron a 43.452 trabajadores, de una fuerza laboral total en el país de 1.111.661 asalariados. Lo que implica que apenas el 4% de los trabajadores panameños están cubiertos bajo el derecho de la negociación colectiva de trabajo. De esas 150 Negociaciones Colectivas, 99 se resolvieron por la vía directa (sindicato - empresa), 44 se absolviéron en la fase de conciliación (mediada por MITRADEL) y 7 conflictos acabaron con laudos arbitrales. La mayoría de los Convenios Colectivos se firmaron con una duración de cuatro años (120), seguidos por los contratos de tres años de duración (23) y la minoría tienen una duración de dos años (7).

Según el tipo de actividad económica, la mayoría de estas negociaciones colectivas se produjeron en la industria manufacturera (56), seguida de las actividades comerciales (20), la construcción (17), la pesca (14), hoteles y restaurantes (12), transporte y almacenamiento

(9), agricultura (8), electricidad, gas y agua (4), actividades inmobiliarias (3), otras actividades comunitarias (3), la enseñanza (2), servicios sociales y de salud (2).

La nueva legislación laboral es claramente inequitativa y favorable a los empleadores, los cuales la están utilizando a fondo para imponer una precariedad laboral en la que prevalecen los contratos temporales, el desmejoramiento de las condiciones de trabajo y la facilidad del despido, en especial aduciendo "razones económicas", la cual se ha convertido en causal justificada de ruptura del contrato de trabajo.

Flexibilidad legal

Algunas de las reformas al Código Laboral han impactado negativamente el derecho de negociación colectiva al modificar algunas de sus normas originales. Por ejemplo, la **Ley 8 de 1981**, en su artículo 2, vigente aún, autorizó la reducción de personal en las empresas aduciendo razones económicas, incluso si estas no son comprobadas por la autoridad administrativa. Esto genera inestabilidad en el empleo, lo que desmotiva a los y las trabajadoras para organizarse sindicalmente por temor a ser despedidas; esto a su vez debilita la organización sindical haciendo difícil acumular fuerzas para una negociación colectiva que recoja sus aspiraciones.

Otro portillo legal lo constituye la **Ley 44 de 1995**, que autoriza a las empresas a sustituir un beneficio ya pacta-

do en la Convención Colectiva por otro nuevo, pactado sin convención.

Grandes perjuicios ha causado también a la población trabajadora, la apropiación ilícita de las cuotas obrero patronales del Seguro Social por parte de los patronos. Con esto se afectan, no sólo el derecho a la atención de salud sino también las cuotas de jubilación de los trabajadores. La legislación vigente considera este acto como una sencilla “falta administrativa” que es castigada con una multa, la que casi nunca es pagada por las empresas.

El director anterior de la Caja de Seguro Social, Prof. Juan Jované, destituido en septiembre de 2003 por la Presidenta Mireya Moscoso, denunció reiteradamente este ilícito por el cual, el sector privado adeuda más de 100 millones de dólares a la institución.

Flexibilidad jurisprudencial

Observamos la flexibilidad jurisprudencial cuando los y las jueces hacen una interpretación que restringe el ejercicio de un derecho. En el caso de la negociación colectiva, la Corte Suprema de Justicia ha aceptado en diversas ocasiones recursos que presentan los empresarios para evadir los pliegos de peticiones presentados por sus sindicatos. Esto contraviene a todas luces, el Artículo 401 del Código de trabajo. En muchas ocasiones, y en contra de lo que la ley indica, los jueces también solicitan a los y las trabajadoras que presenten documentación que es imposible para ellos/as obtener.

Flexibilidad de hecho

Las normas del Convenio 98 de la OIT establecen claramente el principio de asegurar mejores condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos. Las leyes nacionales también mantienen el derecho de la negociación colectiva, sin embargo hemos visto que en la práctica, es la negociación individual voluntaria la que se utiliza mayormente, en detrimento de la negociación colectiva.

Tal mecanismo, que busca evitar la presión de la huelga y lo rígido de los términos de negociación en Panamá, indica una flexibilización de hecho de la negociación colectiva, dándole prioridad a la defensa del derecho al trabajo. Es decir, se favorece que la población trabajadora proteja su empleo, por encima del mejoramiento y calidad del mismo, propiciando la negociación individual de las condiciones de trabajo con el patrono.

Esta situación que se da en la vida cotidiana, se explica a partir de las tasas de desempleo abierto y de desempleo informal, que obligan a la población trabajadora a renunciar a sus derechos, antes de perder el empleo. A esto se suma la actitud de funcionarios del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), que tienen como prácticas "normales", las siguientes:

- Negarse a recibir pliegos de negociación colectiva en momentos críticos, permitiéndole a la patronal despedir a dirigentes/as sindicales, antes que entre a regir el fuero correspondiente.
- Negarse a enviar inspectores de trabajo a las empresas denunciadas por incumplimientos aduciendo "falta de vehículos".
- Realizar informes amañados sobre las empresas, para cubrir violaciones evidentes de la legislación.

A CONTINUACIÓN EJEMPLIFICAMOS LO ANTERIOR CON UN CASO :

▪ **Caso del Sindicato de Trabajadores del Mar de Puerto Vacamonte:**

Las personas afiliadas al sindicato declararon una huelga contra las empresas camaroneras que funcionan allí, exigiendo el pago del decimo tercer mes atrasado y no pagado, el pago de salarios durante la veda del camarón que impide faenar y un ajuste a los salarios percibidos. MITRADEL declaró ilegal la huelga aduciendo que se presentaron dos pliegos por parte de dos sindicatos distintos y "ninguno de los sindicatos se presentó al recinto portuario a cumplir con el conteo, sin embargo, uno de los gremios lo que hizo fue llevar al MITRADEL una carta improcedente, declarando la huelga cuando no se podía por la falta de negociación", dijo el secretario general de ese Ministerio, Juan Antonio Ledezma. Los empresarios, por su parte, aprovecharon para presentar un amparo de garantías constitucionales que fue acogido por la Corte Suprema de Justicia, pudiendo de esta manera burlar el cumplimiento del pliego de peticiones.



En cuanto a los empresarios, estos promueven la formación de sindicatos paralelos para desconocer los procesos de negociación colectiva que no son de su agrado, o bien, para negociar exclusivamente con el sindicato más proclive a los intereses de la empresa.

EL SIGUIENTE CASO ILUSTR ESA SITUACIÓN con respecto a los empresarios :

▪ **Denuncia del Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Similares de Panamá (SITIESPA)**

El 13 de enero del año 2000, José Arosemena, secretario general de SITIESPA, denunció a las empresas Metro Oeste y EDEMET-EDECHI, subsidiarias de la transnacional española Unión Fenosa, por promover dos sindicatos nuevos e intentar desconocer a SITIESPA con más de 50 años de existencia. Arosemena denunció que el propio jefe de personal de la empresa no sólo patrocina los nuevos sindicatos, sino que arrancó documentos de SITIESPA de los murales y amenazó al personal y que, a la vez, la empresa despidió personal y desconoció la Convención Colectiva.

- Una situación semejante se presentó con el Sindicato de Trabajadores del Hotel Panamá, cuando la empresa firmó una Convención Colectiva con un sindicato recién creado, para rechazar el pliego presentado inicialmente por el primer sindicato.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1.

La Corte Suprema de Justicia se ha hecho cómplice de las prácticas antiobreras, no sólo aceptando Amparos de Garantías presentados por las empresas, para evadir pliegos de peticiones presentados por sus sindicatos, sino que recientemente sentó el precedente de rechazar una demanda presentada por el trabajador Rosendo Moreno contra la empresa La Llave Dorada S.A. en la que exigía el pago de horas extras laboradas y no pagadas. Según la Corte el trabajador debía presentar pruebas documentales, que no poseía, de que laboró esas horas extraordinarias, haciendo caer sobre el asalariado la carga de la prueba y exonerando de la misma a la empresa.

2.

Algunas prácticas desleales de las empresas son:

- La declaratoria de quiebra por parte de empresas, las cuales cierran, despiden toda la planta dejando de pagar muchas veces la totalidad de las prestaciones y reabren bajo una nueva razón social, bajo la cual desconocen la Convención Colectiva y obligan a desaparecer al sindicato de empresa.
- La Subcontratación, es decir, derivar hacia empresas menores, partes de una obra que ha sido contratada. Este tipo de prácticas han sido denunciadas en empresas como Fotokina, Universal Plywood, Mosaicos Panamá, La Predilecta, Agromarina S. A. y la citada Confecciones Veraguenses. La consecuencia directa de la subcontratación es que las empresas se evitan el pago de salarios, garantías sociales y además no corren el “riesgo” de que se formen sindicatos que exijan negociaciones colectivas.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- La nueva legislación laboral es claramente inequitativa y favorece a los empleadores. En ella prevalecen los contratos temporales, el desmejoramiento de las condiciones de trabajo y la facilidad del despido, en especial aduciendo "razones económicas", la cual se ha convertido en causal justificada de ruptura del contrato de trabajo.
- Hay un vacío legal en aspectos fundamentales como el procedimiento para cubrir las prestaciones laborales al momento de declararse en quiebra una empresa. Lo usual es que el derecho civil facilita que los acreedores externos de la empresa cobren prioritariamente las obligaciones pendientes. Al ser los últimos en cobrar, por lo general los trabajadores pierden la mayor parte de sus derechos.
- La apropiación ilícita de las cuotas obrero patronales de Seguro Social causa graves perjuicios a los y las trabajadoras. La legislación vigente sólo considera este acto como una falta administrativa castigada con una multa, que tampoco se paga y no como un delito o robo.

Obstáculos Políticos:

- Prácticas desleales de parte de las autoridades del

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), ahora directamente en manos del sector empresarial, que incumplen su deber de proteger los derechos de los trabajadores.

Obstáculos Prácticos:

- Se está generalizando también, como vía de evasión de las responsabilidades laborales, la declaratoria de quiebra por parte de empresas, las cuales cierran, despiden el personal sin pagarles muchas veces la totalidad de las prestaciones. Luego, estas empresas reabren bajo una nueva razón social, bajo la cual ya no rige la Convención Colectiva ni el sindicato de empresa.
- Otra forma utilizada por algunas empresas para evadir sus obligaciones laborales es la subcontratación de empresas menores para que realicen partes de una obra final.
- El método de promover la aparición de sindicatos paralelos por parte de la empresa, para desconocer los derechos de negociación colectiva o para negociar con el sindicato más proclive a la empresa, también ha sido denunciado.



Eliminación del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Esta normativa justifica la jornada extraordinaria, siempre y cuando se asuman los recargos previstos.

Código de Trabajo:

- Artículo 35: Dispone, que los trabajadores no están obligados a laborar horas extras. Sin embargo la norma establece dos excepciones: 1) Cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en peligro las personas o centros de trabajo. 2) Cuando se haya pactado en convención colectiva, siempre que el trabajador contraiga esta obligación en el contrato individual de trabajo.
- Artículos 30 al 38: Las normas sobre la jornada de trabajo.

Decretos legislativos

- Ley 1 de 17 de marzo de 1986: las industrias que destinen la totalidad de su producción a la exportación se remunerarán con un recargo único del 25%.
- Ley 44 de 12 de agosto de 1995: Reforma al Código de Trabajo, aborda la posibilidad de pactos para ampliar la jornada mixta y nocturna, y admite la posibilidad de pactos para ampliar o reducir la jornada laboral. Autoriza la reducción de la jornada laboral "por razones de crisis económica grave de carácter

nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados por las autoridades administrativas de trabajo...". La reducción de la jornada de trabajo conlleva la reducción salarial consiguiente.

- La Ley 25 de 1992: Creó las Zonas Procesadoras para la Exportación y estableció los criterios de una actividad laboral dedicada a la exportación. Se flexibiliza el Código de Trabajo a fin de garantizar la productividad y de la producción. La jornada extraordinaria se remunera con un 25%, independientemente de horas extras diurnas o nocturnas. Este hecho tiene efectos para la liquidación del trabajador, así como para el cálculo de vacaciones y décimo tercer mes. También indica el despido justificado del trabajador por notoria falta de rendimiento.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 29: Establece de manera detallada el contenido del trabajo forzoso u obligatorio y las excepciones que puede haber al respecto. Ratificado el 16 de mayo de 1966.
- Convenio 105: relativo a la abolición del trabajo forzoso. Establece que nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley. Ratificado el 16 de mayo de 1966.

¿Qué sucede en la práctica con el trabajo forzoso y las horas extras?

Flexibilidad legal y jurisprudencial

En el Código panameño la **flexibilidad legal** en la jornada laboral se encuentra en disposiciones que permiten al empresario, ya sea ampliar la jornada de trabajo o bien, disminuir el tiempo laboral, siempre en beneficio de la empresa, sin tomar en cuenta el interés del trabajador/a.

Como ejemplo se puede citar el artículo 39 que establece: *"Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores/as el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, de conformidad con las siguientes reglas: La jornada de trabajo tendrá un período de descanso no menor de media hora ni mayor de dos horas. Sin embargo, en caso de jornadas nocturnas o mixtas, el empleador y el trabajador pueden convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no se interrumpa la producción."*

La disposición permite una ampliación de la jornada mixta o nocturna para no interrumpir la producción de las empresas en detrimento del descanso de los/as trabajadores/as, sin que medie un pago mayor por esta situación. La norma lleva implícita una renuncia de los derechos del trabajador/a en este campo, en violación al artículo 67 de la Constitución Política, antes mencionado.

El Artículo 159 del Código de Trabajo, permite la reducción del tiempo de trabajo, aunque con ciertas limitaciones, cuando establece que: *"En los casos en que por razones de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados*

por las autoridades administrativas de trabajo, se ponga en peligro la existencia de la fuente de trabajo, se podrá, de manera temporal, modificar o reducir los horarios o la semana de trabajo correspondiente, con el consentimiento de la organización sindical, o de los/as trabajadores/as donde no exista ésta, siempre que se acuerden los métodos para lograr la recuperación gradual de la jornada de trabajo a los niveles existentes antes de la crisis."

La reducción de jornadas y por ende de salarios, será posible en casos de grave crisis económica, caso fortuito o fuerza mayor comprobados debidamente por las autoridades y aceptados por el sindicato o por los trabajadores, en su defecto. Con esta disposición, nuevamente se permite el acuerdo de voluntades en detrimento de los derechos de los/as trabajadores/as, en franca afectación del principio de la irrenunciabilidad del derecho adquirido y garantizado en el texto constitucional.

En cuanto a jornada extraordinaria, en las maquilas, los trabajos del campo, las pequeñas empresas y las industrias que destinan la totalidad de su producción a la exportación, las horas extraordinarias se remuneran con un recargo único de un 25 %, tal como lo establece la Ley 1 de 17 de marzo de 1986. Lo anterior significa una apertura a los límites de la jornada extraordinaria, que prolonga la jornada a límites que pueden transformar la relación laboral en trabajo forzoso u obligatorio.

En cuanto a **flexibilidad jurisprudencial**, la legislación panameña establece el principio de abolición del trabajo forzoso, sin embargo la jurisprudencia de los tribunales de trabajo ha favorecido el trabajo obligatorio y extraordinario, lo que tiene como consecuencia una ampliación ilegal de la jornada laboral.

Flexibilidad de hecho

Es una práctica común a muchas empresas exigir a sus trabajadores/as que laboren horas extras, a cambio de lo cual no reciben remuneración adicional, sino “tiempo libre”. Esto implica una modalidad de jornada extraordinaria sin pago y con el consentimiento del trabajador o trabajadora, que necesitan el tiempo libre para resolver asuntos personales.

Esta práctica se ha venido estableciendo en el mercado laboral panameño bajo el nombre de "tiempo compensatorio".

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1. Caso José Raúl Domínguez vs. Rosendo Moreno, sobre cobro de jornada extraordinaria.

En la sentencia del 27 de septiembre del año 2000 se estableció, que la prueba testimonial debe complementarse con documentos y con otros medios probatorios. El punto es importante, ya que la jornada extraordinaria no puede convertirse en una jornada permanente; de ser así se estaría desnaturalizando el límite de la jornada ordinaria. Este caso demuestra una forma ilegal de prolongar la jornada. Además se presenta irregularidad porque la carga de la prueba se la piden el trabajador, cuando es el patrono quien debe demostrar que el trabajador no laboró las horas extras, dado que lleva el control del tiempo trabajado en la empresa. Acá se invierten los papeles de forma irregular, y es el trabajador quien debe demostrar que prestó el servicio por horas extras.

2. Empresas azucareras.

La realidad laboral en las empresas azucareras, para los y las trabajadoras del campo y sus hijos/as, es que no se les reconoce el pago por jornadas extraordinarias. Tampoco se les reconoce la tasa única del 25% más por hora establecida en la Ley 1 de 17 de marzo de 1986.

Esta situación también se presenta en las plantaciones bananeras y otro tipo de agroindustrias.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- En la legislación nacional se ha mantenido el criterio de la abolición del trabajo forzoso, sin embargo la jurisprudencia ha favorecido el trabajo obligatorio y extraordinario, provocando la prolongación de la jornada laboral.
- Hay portillos legales en cuanto al manejo de la jornada laboral que favorecen al empresario y obligan en la práctica a aceptar jornadas de 10, 12 y hasta 16 horas.

Obstáculos Prácticos:

- En la práctica los niveles de inseguridad jurídica por la inmensa discrecionalidad que tiene el empleador en las zonas procesadoras, genera condiciones para disponer del tiempo del trabajador de conformidad con las necesidades de la producción. De igual forma, si por razones del mercado internacional y sus fluctuaciones se afecta el volumen de exportación, tal hecho faculta al empleador para reducir su fuerza laboral con causa justificada.
- Otro aspecto a destacar, es el hecho de sustraer las primas de producción al criterio de salario, situación que tiene también un efecto en la liquidación del empleado y en el monto de vacaciones a pagar.

Eliminación de la discriminación

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 19: "No habrá fueros o privilegios personales ni discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas."
- Artículo 295: Estipula que los servidores públicos serán de nacionalidad panameña sin discriminación de raza, sexo, religión o creencia y militancia política. Su nombramiento y remoción no será potestad absoluta y discrecional de ninguna autoridad, salvo lo que al respecto dispone esta Constitución.
- Artículo 52: El estado protege al matrimonio, la maternidad y la familia.
- Artículo 68: Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al incorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en caso especiales previstos en la Ley.
- Artículo 63: A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosa.

Decretos legislativos:

- Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995: Por la cual se dictan normas que regularizan y modernizan las relaciones laborales, incorpora la figura del acoso sexual como causa justa de despido y como prohibición para

el empleador de cometer esta conducta y se establece normas favorables a las mujeres como los artículos 14, 16, 18 y 28.

- Ley N° 9 de 20 de junio de 1994: Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa, incorpora la figura del acoso sexual como causa de destitución directa y protege a las trabajadoras en estado de gravidez.
- Ley N° 50 de 23 de noviembre de 1995: Por la cual se protege y fomenta la lactancia materna.
- Decreto ejecutivo N°53 de 25 de junio de 2002: Reglamenta la Ley de igualdad de oportunidades para las mujeres y dispone que se considera discriminación contra la mujer en el trabajo, las solicitudes por los empleadores públicos y privados de pruebas de embarazo, fotografías, limitaciones en la edad, estado civil, aplicación de criterios racistas, etarios o sexistas diferenciados a escala salarial, el acoso moral, y el acoso u hostigamiento sexual.

Declaración sobre la Eliminación de la

Discriminación Contra la Mujer, proclamada por la Asamblea General de la ONU a través de la resolución No. 2263 de 7 de noviembre de 1967.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración. 1951. Ratificado el 3 de junio de 1958.
- Convenio 111 OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. 1958. Ratificado el 16 de mayo de 1966.

¿Qué sucede en la práctica con la discriminación?

La discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social; así como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato En el empleo u ocupación.

(Convenio 111 OIT, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958.)

De acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo la discriminación puede ser directa e indirecta: *"Hay una discriminación directa cuando la legislación o la práctica tratan de modo diferente a los hombres y las mujeres. Por ejemplo, una ley que no permite que las mujeres firmen contratos es directamente discriminatoria; la discriminación indirecta implica unas normas y prácticas que parecen neutrales , pero que establecen de hecho una discriminación contra las mujeres o las desfavorece. Tal ocurre cuando se fijan requisitos inútiles en materia de altura y peso que sólo pueden satisfacer los hombres"* (OIT,1994).

Esto quiere decir que aunque en nuestros países la discriminación por razones de sexo es ilegal y está tipificada en la normativa nacional como veremos en esta sección, en la práctica las mujeres padecen distintos tipos de discriminación en su ambiente laboral, pese a los adelantos que en materia jurídica exista.

Panamá ha ratificado el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo. Asimismo es signataria de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. La Constitución Política reafirma este principio al explicar que no habrá fueros o

privilegios personales ni discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas. El Código de Trabajo reglamenta estos postulados mediante normas que prohíben la discriminación en el empleo.

Con respecto a la trabajadora embarazada y en período de lactancia la legislación panameña establece un fuero especial que impide despedirla sin causa justificada para lo cual deber solicitar una autorización al Ministerio de Trabajo. Si este procedimiento no es seguido por el empleador, la trabajadora tiene derecho a su reinstalación en el trabajo.

A pesar de toda esta legislación en contra de la discriminación, hay situaciones que la evidencian, especialmente contra las mujeres. Por ejemplo, el promedio salarial que recibe una trabajadora panameña varía del lugar o área geográfica donde esté empleada. En el área urbana sus salarios suelen ser inferiores a los de sus colegas masculinos, esta tendencia a veces es mayor entre las mujeres con un nivel académico o técnico muy alto.

El Censo de Población y Vivienda del año 2000 señaló que en Panamá existe una marcada división sexual del trabajo, en desventaja para las mujeres que están ubicadas en ocupaciones de menos prestigio y remuneración

salarial. Aún con niveles educativos de mayor alcance y preparación, las mujeres reciben menos ingreso por el mismo trabajo que los hombres. De acuerdo al mismo Censo, el 68,18% de la Población No-Económicamente Activa corresponde a mujeres, lo que significa que no cuentan con prestaciones laborales, ni derechos a vacaciones, jubilación, etc.

Sobre sus ingresos salariales, el promedio de las mujeres con educación primaria es de \$120.60, con una representación del 70,7% con respecto al ingreso masculino que es de \$170.50. Si se hace una comparación de la población con educación universitaria es más grave, ya que las mujeres reciben el 65,1% del ingreso masculino.

Desregulación

Se produce una desregulación en este tema cuando la Constitución Política en el Título XI les da un tratamiento diferenciado a los servidores o funcionarios públicos con respecto al resto de los trabajadores, quedando excluidos/as de muchos beneficios incluidos en el Código de Trabajo.

A los y las trabajadoras del sector público se les asigna un régimen especial que se regula mediante un sistema de Carrera Administrativa, Judicial, Docente, etc. (art. 300). Este trato diferenciado se produce pese a que el Estado panameño, mediante la Ley 45 de 1967, ratificó el Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual no establece diferenciación entre trabajadores del sector público y el privado.

Los funcionarios del Estado quedan desprotegidos y en inferioridad de derechos con respecto a los asalariados del sector privado, en tres aspectos fundamentales:

1. El derecho de sindicalización que, si bien no se prohíbe expresamente, tampoco se incluye en el Artículo 64. Con esta situación, los gobiernos impiden, en la práctica, la formación de sindicatos del sector público, reconociendo apenas el derecho de crear asociaciones con fines sociales, pero sin capacidad legal de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.
2. Se ve afectado el derecho a la estabilidad, dado que la Carrera Administrativa, pese a que es una ley adoptada a mediados de los 90, no ha sido puesta en práctica, procediendo los gobiernos a una práctica clientelista de despidos masivos en cada cambio de administración.
3. En materia de salario mínimo se produce una práctica discriminatoria cuando las leyes que lo ajustan cada dos años no incluyen a los trabajadores del Estado, afectándose 30,000 funcionarios que ganan sueldos inferiores a los mínimos del sector privado.

En diciembre de 1990, algunos gremios sindicales del sector público realizaron un llamado a huelga general que coincidió, el 5 de diciembre, con una sublevación de oficiales y policías, la cual fue aplastada por las tropas norteamericanas. Este hecho sirvió de excusa al gobierno para emitir la Ley 25 de 14 de diciembre de 1990, *"por la cual se adoptan medidas en las entidades gubernamentales tendientes a proteger la Democracia y el Orden Constitucional"*.

Dicha ley declaró insubsistentes los nombramientos de los servidores públicos que *"participen en la organización, llamado o ejecución de acciones que atenten contra la Democracia y el Orden Constitucional"*, entendiéndose por ello el llamado a la huelga, sin importar si ocupaban o no cargos de dirigentes en las organizaciones sindicales o las asociaciones de servidores públicos, con

fiero sindical o sin él. Su artículo 4 suspendía los efectos de la Sección Segunda del Capítulo VI del Título I del Código de Trabajo, sobre libertad sindical. El artículo 6 de esta ley le otorgaba retroactividad hasta el 4 de diciembre de 1990.

La Ley 25 fue denunciada como una ley represiva que coartaba la libertad de expresión, opinión y organización sindical entre los trabajadores del Estado. En base a su artículo fueron despedidos miles de funcionarios y descabezados los gremios del sector público. Los afectados llevaron su apelación legal a todas las instancias nacionales e internacionales, recibiendo diez años después un fallo favorable de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual obligó al Estado panameño a resarcirles mediante una indemnización que aún no se cancela en su totalidad.

Flexibilidad de hecho

Es frecuente que los empresarios panameños discriminen a la mujer trabajadora en estado de embarazo, despidiéndola sin el procedimiento que determina la ley.

Se ve afectado el derecho a la estabilidad de los empleados públicos, dado que la Carrera Administrativa, pese a que es una ley adoptada a mediados de los 90, no ha sido puesta en práctica, procediendo los gobiernos a una práctica clientelista de despidos masivos en cada cambio de administración. Es decir que estos trabajadores no gozan del derecho a la estabilidad en su trabajo como la que tienen -al menos legalmente- los demás trabajadores y trabajadoras panameñas.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

En Panamá no existen normas expresas que prohíban los anuncios estereotipados por sexo y producto de esto se hacen ofertas de trabajo con rasgos de discriminación. Algunas de las razones por las cuales se da la discriminación son las siguientes:

- Los puestos de mayor responsabilidad y remuneración se ofrecen para que los ocupen hombres.
- Las ofertas para puestos de inferior categoría se hacen a mujeres e incluyen requisitos de edad, apariencia, estado civil, carencia de compromisos de estudios, hogar y otros.
- Es muy frecuente, principalmente en los sectores comercial e industrial, que al ser contratadas las mujeres, muchas empresas les solicitan un certificado de que no existe un embarazo, en caso de estar embarazada no se realiza la contratación.
- Mujeres reciben menores salarios. Las mujeres en Panamá perciben menos ingresos que los varones por el trabajo remunerado. Al analizar el ingreso según el nivel de instrucción se observa una clara discriminación sexual en el trabajo remunerado.
- Esta situación está claramente reflejada en el Informe Nacional de Desarrollo Humano de Panamá del 2002 presentado por el PNUD. Dicho informe señala que en cuanto al nivel de vida, sobresale la mayor desigualdad entre los géneros, afectada principalmente por los menores ingresos de las mujeres a pesar de los crecientes niveles de educación y capacitación que se exhiben.
- Para la mayoría de los pueblos indígenas, el trabajo se efectúa como un medio de subsistencia y no

como una fuente generadora de ingresos. El 60 % de los ingresos provienen del trabajo y el autoempleo significa el 40 % del ingreso laboral. Existen indicios de discriminación étnica en cuanto al pago por hora que recibe un indígena, el cual representa un 32 % más bajo que el de un no-indígena. Esta situación se agrava aún más para el caso de las mujeres, quienes son doblemente discriminadas, por razón de su sexo y de su etnia.

- En junio del año 2001, el secretario general de la Federación Nacional de Asociaciones de Servidores Públicos (FENASEP), Leandro Avila, asistió personalmente a la 8911 Conferencia Tripartita del Trabajo, en Ginebra, Suiza, organizada por la OIT, en la que presentó dos denuncias formales contra el Gobierno panameño, una por violación al Convenio sobre libertad sindical y otra por discriminación en el empleo. La primera denuncia se refiere a la persecución y despido sistemático del Gobierno contra los dirigentes y afiliados de las asociaciones de empleados públicos, miembros de FENASEP; la segunda aborda el problema del salario mínimo de cuya ley son sistemáticamente excluidos los funcionarios públicos.

- Respecto al salario mínimo la FENASEP también presentó denuncia formal ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos, con fecha del 7 de marzo de 2002. Esta denuncia fue presentada a nombre de los 30.000 empleados públicos que reciben salarios inferiores al mínimo legal, y que fueron excluidos del Decreto - Ley 59, del 9 de junio de 2000, que regula el último ajuste del salario mínimo vigente en el país. Se llegó a esta instancia internacional luego de que la Corte Suprema de Justicia de Panamá rechazara una demanda contra dicho Decreto - Ley 59.

Los despidos masivos de funcionarios públicos denunciados por FENASEP a que hemos hecho referencia corresponden al período de la administración de la Presidenta Mireya Moscoso (1999-2004), pero han tenido un precedente anterior durante la administración del Presidente Guillermo Endara (1989-1994), cuya denuncia también llegó a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA.



DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Es predominante la oferta de empleo que requiere mano de obra femenina poco calificada y mal pagada. Las condiciones en que se da la incorporación de las mujeres al mundo productivo están impregnadas de una marcada discriminación en cuanto al tipo de empleo al que tienen acceso y en cuanto a remuneración.

Eliminación del trabajo infantil

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 63: Igualdad en el trabajo. Este principio asegura a los menores trabajadores los mismos derechos laborales que gozan los adultos, a saber: sindicalización, huelga, convención colectiva, vacaciones, etc.
- Artículo 66: Establece límites precisos sobre la jornada laboral para los menores, prohíbe el trabajo a los menores de 14 años y el trabajo nocturno a los menores de 16 años de edad. Limita la jornada máxima de trabajo para los menores (entre 14 y 18 años de edad) hasta seis horas diarias. También prohíbe el empleo de menores, hasta 14 años de edad, en trabajos domésticos y en ocupaciones insalubres.

Código de Trabajo:

- Artículos 117 al 124: Establece las condiciones y restricciones para el trabajo del menor.
- Artículo 118: Señala los tipos de trabajos que quedan prohibidos a los menores de 18 años de edad, los que: *"por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen, sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñan"*. Se listan seis tipos de actividad para los que vale esta prohibición: lugares donde se expenden bebidas alcohólicas; transportes de pasajeros y mercancías, incluyendo muelles, embarcaderos y depósitos; generación y transmisión de energía eléctrica; manejo de sustancias explosivas o inflamables; trabajos subterráneos en minas, canteras, etc.; y manejo de sustancias y dispositivos radiactivos.
- Artículo 119: Establece las actividades económicas en que los menores pueden ser empleados pero con restricciones: en trabajos livianos y fuera de las horas de enseñanza escolar para las explotaciones agropecuarias.

- Artículo 123: en el trabajo doméstico, en trabajos livianos previa autorización del Ministerio de Trabajo
- Artículos 120 a 122: Obliga a la intervención del padre o representante legal del menor al momento de firmarse su contrato y que, en caso de faltar éstos se haga mediante firma de autoridad competente. / Se prohíbe absolutamente el empleo de menores en horario de 6:00 p.m. a 8:00 a.m., los días feriados y en jornadas extraordinarias. / La jornada no podrá exceder de 6 horas por día y 36 horas por semana, para los menores de 16 años de edad, y para los menores entre 16 y 18 años, la jornada será máximo de 7 horas diarias y 42 semanales.

Código de la Familia:

- Artículo 510: Señala las prohibiciones que rigen para el trabajo infantil: siendo totales para los menores de 14 años de edad y para los que no hayan completado su instrucción primaria.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 10, sobre la Edad de los niños al trabajo agrícola.
- Convenio 15, Edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros.
- Convenio 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921.
- Convenio 58, (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936.
- Convenio 78, sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946.
- Convenio 112, sobre la edad mínima (pescadores), 1959.
- Convenio 123, Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas.
- Convenio 124, sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.
- Convenio 138, sobre la edad mínima.
- Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.

¿Qué sucede en la práctica con el trabajo infantil?

En Panamá la legislación vigente en materia de trabajo infantil se encuentra concentrada en la Constitución Política (1972), el Código de Trabajo (1971) y el Código de la Familia (1994). Contrario a la evolución de las normas de trabajo para adultos, que en su contenido social han experimentado una regresión durante los años 80 y 90, las normas de protección al menor dieron pasos importantes para su desarrollo durante los años 90.

Estas normas, establecidas en los diversos instrumentos legales son complementarias entre sí y han sido redactadas teniendo como base los Convenios de la OIT en esta materia. Sin embargo, en algunos aspectos, las leyes siguen siendo insuficientes o dejan algunos resquicios que propician la violación de las mismas por parte de algunos patronos, sobre todo porque las sanciones y los mecanismos de fiscalización de su cumplimiento son irrisorios en muchos casos.



Flexibilidad de hecho

La práctica en materia de trabajo infantil es muy distinta a lo que indica la amplia legislación protectora que se ha promulgado en Panamá desde la década del 90. Esta realidad es la que lleva a situaciones como la denunciada por la Legisladora Teresita Yanis de Arias (La Prensa, febrero/6/2004) quien reclama a las autoridades laborales de las provincias de Chiriquí y Bocas del Toro por permitir que miles de menores de las etnias indígenas, de entre 5 y 14 años, trabajen en la recolección de café, *"incluso a menos de 50 metros de la finca de la Presidenta de la República, Mireya Moscoso"*. La legisladora cita los resultados de la Encuesta del Trabajo Infantil en Panamá, de la OIT-IPEC, para señalar que de los 755 mil niños entre 5 y 17 años de edad, el 18% (57 mil) son económicamente activos.

En este sentido, según una encuesta de hogares elaborada en 1994 por la Dirección de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República, UNICEF y BID, se indica el 5% de la población infantil y juvenil trabaja (47,692 menores). Del total de menores trabajando, el 74% corresponden al intervalo de 15 a 17 años, mientras que el 26% restante corresponde al intervalo de 10 a 14 años. En el grupo de 10 a 14 años la participación de niños es 5 veces mayor que la de las niñas, y en el grupo de 15 a 17 años, es 2.5 veces mayor.

El 66% de la población económicamente activa se concentra en la zona rural y el 34% en el área urbana. De esta población el 76.8% estaban ocupados, 28% eran niños y niñas y el 72% jóvenes, el 63% se dedican a la agricultura y el 69% al servicio doméstico.

El ingreso promedio infantil y juvenil es de una cuarta parte del promedio del salario adulto \$353.00 en ese entonces. El ingreso promedio era inferior entre las niñas que ascendía a \$67.00 mientras que el de los niños ascendía a \$95.00. Y en la población rural ascendía a \$77.00 mientras que en la urbana a \$95.00. Todos ellos inferiores al salario mínimo legal.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Niños y niñas que laboran en los cañaverales. Una modalidad de trabajo infantil en Panamá es el caso de las niñas y los niños que trabajan en los cañaverales de las Provincias Centrales de Panamá, específicamente en Coclé y Veraguas.

Niños y niñas ayudan a sus familias cortando y cargando caña y repartiendo agua sin que se les reconozca ningún tipo de salario. En algunos casos reciben sumas pequeñas por cada actividad que realizan, como por ejemplo: reciben dos dólares por día si realizan la tarea de cortar dos surcos de veinticinco metros cada uno.

En cuanto a la jornada de trabajo de estos menores, oscila entre las 7 de mañana y las 4 de la tarde. Trabajan igual que los adultos, sin protección ni seguridad personal para el ejercicio de sus labores.

La Legisladora Teresita Yanis de Arias reclama a las autoridades laborales de las provincias de Chiriquí y Bocas del Toro que permiten la utilización de miles de menores de las etnias indígenas, de entre 5 y 14 años, en las labores de recolección de café, *"incluso a menos de 50 metros de la finca de la Presidenta de la República, Mireya Moscoso"*.

En los supermercados. Además de las labores agrícolas, como la recolección de café o la zafra de la caña de azúcar, el trabajo infantil es evidente en todas las grandes cadenas de supermercados de la ciudad de Panamá, en la que niños menores de catorce años son empleados como empaquetadores, sin salarios fijos ni ninguna otra prestación social, recibiendo únicamente las propinas de los clientes de dichos establecimientos. El motivo principal por el cual se efectúa la tarea de empacador es por la situación económica de la familia, este aporte por lo menos cubre las necesidades básicas mínimas para vivir. En cuanto a la jornada laboral, algunos lo combinan con su horario escolar, otros no estudian.

En octubre del año 2000, la Contraloría General de la República realizó la **primera Encuesta de Trabajo Infantil**, la cual indica que de los 47.976 menores que trabajan, sólo asisten a la escuela el 42%, siendo más pronunciada la deserción escolar entre los varones del sector rural y las zonas indígenas. En términos porcentuales, la fuerza laboral infantil y adolescente panameña tiene una tasa de actividad del 7,6% y constituye el 7,9% de la fuerza laboral total del país.

Otro estudio, basado en el Censo de Población y Vivienda del año 2000, estima que el grupo de trabajadores comprendidos entre los 10 y 17 años de edad, se concentra en un 43% en las labores agrícolas, el 16,44% en el servicio doméstico y el 14% en el comercio (OIT-IPEC, 2002).

Un tercer estudio, realizado entre los menores de edad que laboran como empacadores en las grandes cadenas de supermercados, confirmó que el motivo principal que los impulsa a trabajar es la necesidad económica. Casi un tercio (27%) de estos menores reconoció que trabaja

como empacadores desde edades anteriores a los 14 años, lo que viola el límite mínimo legal; también resultó evidente en esta encuesta que podría estar violándose la normativa sobre jornada máxima para menores, cuando el 31,7% reconoció que trabaja "todo el día", el 9,8% dijo laborar ocho horas diarias, y 25,8% que sólo trabaja los fines de semana, pero sin especificar duración de su jornada.

Según el estudio "**El trabajo Infantil Doméstico en Panamá**", del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT, en los hogares panameños, especialmente en el área rural, a las niñas se les sigue privando de participar en igualdad de condiciones con los niños, puesto que se les obliga a salir de las escuelas y se les asigna el rol de atención del hogar y de los hermanos menores. Esto significa la existencia de una doble discriminación: una porque se les ubica para realizar el rol tradicional de "doméstica" y otra pues se les violan sus derechos humanos de niñas.

- Este estudio concluye manifestando que la incorporación al Trabajo Infantil Doméstico tiene dos motivaciones principales: continuar estudiando (70%) y la segunda para ayudar económicamente a sus padres (64%). El 91% de las encuestadas iniciaron a laborar a los 15 años de edad.
- Las menores no están conscientes de los riesgos que implica el trabajo doméstico en casas de terceros. La mayoría manifestaron que no corrían ningún peligro.
- El 76% de la muestra manifestó que recibe un salario inferior al salario mínimo que es de \$105.00 Dólares en Ciudad de Panamá y de \$95.00 Dólares para el resto del país.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Prácticos:

- Una de las principales causas de que en Panamá no se cumplan las leyes que prohíben el trabajo infantil y juvenil, es la situación de pobreza que vive el país. El trabajo doméstico infantil es una de las modalidades de trabajo más desatendida.
- A las niñas se les sigue privando de la educación en igualdad de condiciones con los niños pues se les obliga a salir de las escuelas y se les asigna el rol de atención del hogar y de los hermanos menores. Esta asignación desde edad temprana, se ve como una condición previa para ser enviada fuera del hogar incorporándose a otro núcleo familiar como trabajadora doméstica.
- Existe muy poca fiscalización e inspección por parte de las autoridades con relación al trabajo de niños y niñas.

En Panamá existe una tendencia a debilitar el derecho colectivo de trabajo en función del derecho individual de trabajo. Tal proceso está vinculado, no solo con cambios normativos, sino con criterios jurisprudenciales, que si bien destacan el principio de la libertad sindical, en un contexto de pobreza y desempleo, los trabajadores no tienen otra opción que defender su plaza de trabajo y mantenerse en un esquema de relación individual con el patrono. Tal opción es igualmente promovida por el sector empresarial.

Los procesos de globalización y “libre comercio” requieren de un mercado laboral sin mayor control ni intervención del Estado, donde los sujetos privados (capital y trabajo, o bien, empleador y trabajador) establecen sus propios esquemas de trabajo. Tal realidad de flexibilización laboral, coloca al trabajador en una situación de vulnerabilidad frente al poder del empleador, limitando y disminuyendo su capacidad de negociar colectivamente y de organizarse para ello.

Los trabajadores sindicalizados, cuentan todavía con la protección legal para celebrar convenciones colectivas. Tal situación debe permitir a las y los trabajadores la búsqueda de nuevas alternativas, cláusulas novedosas y pactos sociales, que le aseguren su vitalidad sindical, su crecimiento y la posibilidad de incidir en el contexto nacional.

Los sindicatos, no deben encerrarse en el pequeño espacio de su relación laboral con la empresa específica. Se deben establecer nuevas articulaciones, entre sí y con otras instancias de la vida del país. De igual forma, la participación de la mujer en la vida sindical del País, no solamente como expresión productiva, sino como fuente

de creación de estrategias, fuerza de presión y agente de cambio, debe ser impulsada y promovida.

La baja presencia sindical en las diferentes empresas del país es también reflejo de la precariedad laboral y la inestabilidad en el empleo, que es a su vez resultado de las reformas legales que facilitan el despido.

Todas estas situaciones desmotivan a las y los trabajadores para organizarse sindicalmente por temor a ser despedidos, esto hace difícil acumular fuerzas para una negociación colectiva que recoja sus aspiraciones. Lo dicho anteriormente se aplica a la gran industria, en la cual el número de trabajadores afiliados a sus sindicatos no suele pasar el límite histórico del 20% . En la mediana y pequeña industria, así como en las zonas procesadoras de exportación y en el sector reexportador, lo que prevalece es la inexistencia de sindicatos, por la razón antes dicha de la inestabilidad laboral.

Todas las situaciones irregulares que hemos mencionado en este documento, son parte de una tendencia general en Centroamérica y otras regiones del mundo, que apunta hacia la desregulación de los derechos laborales. Esto responde claramente a un nuevo modelo de estado y de sociedades que se quiere instaurar. Hablamos del modelo neo-liberal, el del “libre comercio” que promueve la libertad de las empresas por sobre todas las cosas y por sobre los derechos de las personas.

De esta forma, los derechos laborales son simplemente un estorbo para las empresas que quieren obtener más ganancias, al menor costo posible. Las presiones de organismos internacionales como el Fondo Monetario

Internacional y Banco Mundial han impulsado cambios marcados en el campo laboral y en los servicios que brinda el Estado. La consecuencia visible de esas políticas ha sido la proliferación del empleo precario e inestable, la profundización de la desigualdad social y de la pobreza. Es previsible la tendencia a una mayor desregulación de los derechos laborales porque la concepción de que las garantías laborales y sociales son "barreras" u obstáculos para los negocios, se viene instaurando en las instituciones públicas, las que tradicionalmente tuvieron la función de velar por su cumplimiento.

Por ello, en los casos en que la ley es protectora y garantiza ciertos derechos, no logran aplicarse en la práctica porque las instituciones públicas son ineficientes y displicentes en su labor de vigilancia o control y las empresas tienen campo libre para no cumplir con sus obligaciones.

El panorama que se nos presenta es entonces el de la "flexibilidad laboral", término aparentemente bondadoso pero que en el fondo implica la pérdida de nuestros derechos. La flexibilidad en todas sus manifestaciones (de hecho, legal, jurisprudencial y desregulación) es la estrategia laboral utilizada por los impulsores del "libre comercio", es decir, por las empresas multinacionales y los grupos de poder mundiales.

Su estrategia va dirigida a lograr un objetivo final: eliminar todas aquellas leyes, normas y protecciones que impidan el "libre comercio entre las partes". Esto porque se considera que en un "libre mercado" las relaciones laborales son reguladas por el mercado, no por códigos de trabajo ni por el Estado. De ahí que poco a poco se vaya impulsando esa flexibilidad, no solo en la práctica, sino también en las leyes laborales y también en las leyes comerciales, ambientales y en todos los ámbitos de la vida social.

La fórmula de la flexibilidad impuesta a la población trabajadora es un hecho. Debemos entonces decidirnos a defender los derechos que se contemplan en nuestras legislaciones, antes que sea demasiado tarde para recuperarlos. Es impostergable empezar la marcha para un cambio, una reacción contundente frente a los hechos que se observan y tomar posiciones firmes en contra de la institucionalización de la injusticia.

Bibliografía

Este documento es una adaptación de:

- Beluche, Olmedo. (2004) "Leyes laborales de Panamá y los obstáculos legales, políticos y prácticos para su cumplimiento." ASEPROLA. Mimeografiado.
- Castillo, Mercedes; Tristán, Santander. (2004) "Investigación sobre las leyes laborales de la República de Panamá y los obstáculos legales, políticos y prácticos al cumplimiento de las leyes laborales en Centroamérica." Centro de Asistencia Legal Popular (CEALP). República de Panamá. Mimeografiado.
- Chacón Castro, Rubén; Fuster Barahona, Diana (2004) . "Síntesis Regional: obstáculos para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica." ASEPROLA. Mimeografiado.

Estos documentos y otros relacionados los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org