

El Derecho del Trabajo en Panamá: evolución y desafíos actuales

El 1 de mayo es en Panamá un día de fiesta nacional, por la celebración del Día del Trabajo, instituido para recordar el gran esfuerzo histórico desarrollado a fines del siglo XIX para obtener el reconocimiento legal de la jornada laboral ordinaria diaria de ocho horas, en un momento en que no existían reglas jurídicas que estableciesen un marco para la prestación de servicios asalariados.

La consagración de la jornada ordinaria de ocho horas constituyó el punto de inflexión que permitió la obtención de otros importantes logros, sobre los cuales se estructuró el Derecho del Trabajo.

El avance del sistema laboral en nuestro país tiene hitos notables que marcaron decisivamente la vida de la sociedad panameña. Mediante la Ley No. 6 de 1914 se consagró la jornada de ocho horas diarias; la Ley No. 8 de 1931 estableció por primera vez el derecho a vacaciones anuales pagadas; en 1941 se funda la Caja de Seguro Social, instituyendo el régimen de pensiones de vejez a cargo de dicha institución estatal; en 1947 entró en vigencia el primer Código de Trabajo y se crearon el ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública y los tribunales de la jurisdicción especial de Trabajo; en 1971 se estableció el décimo tercer mes; y en 1972 entra en vigencia un nuevo Código de Trabajo.

El Derecho del Trabajo es la más vibrante de las ramas que integran el sistema jurídico. Se vive y se aplica en las oficinas, las fábricas, en los lugares desde los cuales se teletrabaja, en los frentes de construcción de obras civiles y también a bordo de buques y aeronaves que transitan espacios nacionales e internacionales. La ley establece los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador en todos esos centros de trabajo, fijando las condiciones mínimas para la prestación de los servicios de los trabajadores.

Hoy, con el avance de la tecnología, el Derecho del Trabajo ha visto como sus fronteras se van expandiendo, creando nuevos retos para el Estado. Uno de ellos es el teletrabajo, que demostró su impacto durante la reciente crisis mundial causada por la pandemia de covid-19. Panamá reguló inmediatamente el teletrabajo, adoptando la Ley No. 126 de 2020 y el Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020. Un aspecto importante del teletrabajo que está aún pendiente de tratamiento legal es el derecho del trabajador a la desconexión digital luego de concluida la jornada ordinaria de trabajo.



Otro tema de vigencia actual para la sociedad es la forma en que la ley debe abordar en Panamá el fenómeno conocido como “uberización”, que es el trabajo de las personas naturales que prestan servicios por aplicaciones con vehículos propios, más específicamente el trabajo resultante del uso de aplicaciones que facilitan servicios personales de transporte selectivo de personas y entrega de alimentos preparados a los usuarios de esos servicios. El reciente intento frustrado del Estado panameño por regular este tipo de trabajo demuestra una realidad innegable, que es la necesidad de estos servicios para la vida diaria y la importancia de que su regulación no limite el alcance de las aplicaciones ni reduzca los estándares de calidad y seguridad en la prestación de esos servicios de transporte, sino que se enfoque en regular las condiciones mínimas para las personas que se dedican a esa forma de trabajo para obtener sus ingresos vitales y los derechos y obligaciones de la aplicación y de los prestadores del servicio, aun sin considerarlos trabajadores asalariados.

Todo lo anterior permite comprobar que el Derecho del Trabajo es efectivamente un sistema dinámico y en constante evolución.



Ingrid Alicia Lee
Abogada en Alcogal