

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN EL NUEVO SIGLO

PONENCIA ENCUESTRO DE DERECHO DEL TRABAJO COSTA RICA-PANAMÁ-COLOMBIA

DR. LUIS M. ADAMES G.

PANAMÁ

Panamá, ciudad de Panamá.

30 de octubre 2013

INTRODUCCIÓN.

En el pasado II encuentro Tico-Panameño de Derecho del Trabajo, celebrado en Golfito, Costa Rica, en abril de 2013, abordamos, desde las perspectivas jurídicas de ambos países, el problema relativo a la Tutela de los Derechos Fundamentales en el ámbito laboral y más específicamente, el aspecto relativo a los denominados “derechos laborales inespecíficos”. Sin dudas una de las cuestiones más interesantes de la teoría de los derechos fundamentales, es la relativa a su eficacia en las relaciones entre particulares, como se desprende de las formas empleadas para aplicarla en el marco jurídico, cuyo contenido se extiende al ámbito de las relaciones laborales, donde se encuentra consolidada su vigencia, tanto en la jurisprudencia como en el derecho comparado, algo muy diferente de lo que se suscita en la legislación panameña, donde la conocida doctrina *relativa a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales*, no ha sido acogida ni mediante un desarrollo legislativo ni a través de audaces reelaboraciones jurisprudenciales,

La doctrina laboralista ha destacado los peligros y riesgos que afrontan los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores en el ámbito del desarrollo de las relaciones laborales. Es generalmente aceptado, por el derecho comparado que nos es más próximo, la necesidad de su tutela y protección a través de mecanismos operativos específicos que aseguren la efectividad de estos derechos o que hagan efectiva su garantía reforzada, aspectos que actualmente no se encuentran contemplados en el derecho panameño y que en nuestra opinión deben ser incorporados por vía jurisprudencial o por mandato legal.

En aquella ponencia sostuvimos la conveniencia de una profunda reforma de la legislación panameña que permita la incorporación efectiva de la protección judicial, en sede laboral, de los denominados “Derechos Laborales Inespecíficos” de los trabajadores, creando un mecanismo especial de resguardo que permita incluso las acciones de amparo de garantías constitucionales contra las actuaciones de los particulares que vulneren los derechos fundamentales que el trabajador ostenta en su condición de persona frente a las facultades del empleador.

En esta ocasión, con el muy ambicioso tema de LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN EL NUEVO SIGLO intentaremos abordar, el futuro de estos derechos frente a los retos y desafíos de la globalización en el siglo XXI no sin antes realizar un recuento acerca de su contenido, orígenes y desarrollo normativo.

1. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DESDE SUS ORIGENES A LA ACTUALIDAD.

La concepción acerca de la existencia de los derechos fundamentales cristalizó en la época de las revoluciones liberales, especialmente, con el reconocimiento de las libertades civiles y políticas en el marco del constitucionalismo clásico como medios de defensa frente a los excesos de las acciones públicas cuando se reconocieron derechos públicos subjetivos exigibles ante el Estado. Se concibieron como frenos o muros de contención frente al poder del Estado, principal ente obligado a respetarlos y protegerlos dentro de las sociedades organizadas en forma democrática, operando un efecto vertical en las relaciones entre los individuos y el Estado. Así, dentro del esquema tradicional de los derechos fundamentales, donde las libertades y derechos individuales llegaron a ser desarrollados desde el Siglo XVIII, el Estado aparece como el único sujeto pasivo, quedando protegidos los individuos frente al poder estatal ejercido de modo absoluto en el pasado.

El efecto denominado vertical de los derechos fundamentales que opera en las relaciones entre los individuos y el Estado, observado en el surgimiento de esta categoría de derechos, condujo a que se sostuviera que tan solo en esa esfera tengan vigencia y aplicación los derechos fundamentales de los ciudadanos, entendidos como derechos públicos subjetivos constreñidos al ámbito de los poderes públicos. Surgieron reacciones a este planteamiento calificado como restrictivo, de allí que fuera suplido por una posición más amplia mediante la conocida teoría de la *eficacia horizontal de los derechos fundamentales* que hace también oponible los efectos de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares y frente a terceros inclusive. Con arreglo a esa concepción la actuación de los derechos fundamentales también puede suscitarse en el ámbito privado debido a que su ámbito de su aplicación no es exclusivo del campo de las relaciones de derecho público, lo cual implica que su afectación o lesión puede derivar de los actos de particulares. Se trata de derechos ciudadanos exigibles no solo ante el Estado sino también ante los particulares.

En consecuencia, se conciben los derechos fundamentales como derechos subjetivos inherentes a todos los seres humanos, por el hecho de ser personas, reconocidos por la Constitución y protegidos mediante garantías procesales adecuadas. En fin, se trata de

derechos humanos reconocidos y positivizados por el ordenamiento jurídico tanto en las relaciones entre particulares y el Estado como en las relaciones entre particulares.

De allí que los derechos fundamentales que inciden en las relaciones laborales conforman el sustrato esencial e imprescindible del Estado Laboral de Derecho, por lo que no es requerida su consignación expresa en las instituciones de derecho del trabajo para su obligatorio reconocimiento. Es suficiente que estos derechos estén consignados en la constitución para que todos los empleadores se encuentren en la obligación de respetarlos.

2

Para CRUZ VILLALÓN y PARDO FALCÓN reconocidos juristas españoles, los derechos fundamentales otorgan la máxima protección jurídica a la dignidad de las personas y constituyen una categoría especial de derechos humanos con los cuales no deben ser confundidos, pese a que suelen emplearse como expresiones equivalentes, por lo cual se apunta que tienen aquellos una connotación más reducida que éstos, cuya aparición y existencia no dependen de la proclamación o declaración del ordenamiento jurídico, de manera que los derechos humanos son consustanciales a la condición del ser humano y por su naturaleza se caracterizan por ser imprescriptibles, inalienables, absolutos e inmutables (1).

Importa destacar que los derechos humanos están contemplados en instrumentos como pactos, convenios y declaraciones internacionales que tienen un campo de aplicación universal, general y objetivo; en tanto, que los derechos fundamentales se plasman en cartas, ordenanzas y Constituciones Políticas, implicando ello la delimitación de su contorno y alcance. Los primeros al estar reconocidos en tales instrumentos tienen una connotación deontológica o de compromiso y deben ser objeto de positivización en los sistemas jurídicos, muchas veces inobservados, mientras que los segundos por ser más ceñida su configuración debido a su estrecho contorno aparecen reconocidos y garantizados en el ordenamiento positivo dentro de cualquier Estado de Derecho, siguiendo a PÉREZ LUÑO (2). La distinción se explica atendiendo a la positivización interna de tales derechos.

En la Constitución Política panameña, dentro del capítulo 1º del Título III, bajo la calificación de “*garantías fundamentales*”, en nuestro país, se consagran los derechos fundamentales aceptados universalmente y en el capítulo 3º del texto constitucional se receptan aquellos derechos referidos al trabajo. Se observa un reconocimiento diferenciado de la última categoría pero no excluyente de los otros derechos humanos

constitucionalizados. Por ello, tales derechos deben ser respetados tanto en las relaciones públicas como privadas habida cuenta que se pretende conforme el preámbulo de este ordenamiento jurídico exaltar la dignidad humana, además, de otros valores supremos como la libertad, justicia social y el bienestar general.

Los derechos fundamentales de la persona del trabajador también suelen ser denominados *derechos fundamentales laborales* para designar la vigencia de los derechos de los ciudadanos en el interior de la empresa, implicando ello su presencia en la esfera entre particulares y ampliando el existente modelo autocrático existente en las empresas.

Tales derechos han sido clasificados en dos grandes categorías, a saber: *derechos fundamentales específicos* y *derechos fundamentales inespecíficos*. Tal como lo sostiene MANEL PALOMEQUE LÓPEZ. Los primeros son aquellos derechos elevados a rango constitucional que tienen vinculación directa con el trabajo o tienen una expresa dimensión laboral entre los cuales se ubican la igualdad de salario, la limitación de la jornada de trabajo, la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga, etc.; mientras que los segundos son los otros derechos constitucionales que, sin tener carta de naturaleza laboral propiamente, pueden ser ejercidos en el seno de una relación de trabajo, adquiriendo entonces una dimensión especial la intimidad, la libertad de expresión, la igualdad y no discriminación, la inviolabilidad de domicilio y toda forma de comunicación privada entre otros (3).

Los derechos que corresponden a la primera categoría están conectados directamente a las relaciones de trabajo, sean individuales o colectivas, y pertenecen a los trabajadores particularmente; en tanto, que los derechos situados en la otra especie son atribuidos a todas las personas como personas, incluyendo a los que ostenten esa condición, y no desaparecen ante la existencia de tales relaciones jurídicas pese a que puedan ser modulados o armonizados.

En fin, los trabajadores no sólo son titulares de derechos específicos reconocidos con rango supremo en los ordenamientos jurídicos, por su condición de sujetos en las relaciones de trabajo, sino que también pueden ejercer en dicho contexto o al interior de las empresas aquellos derechos que le son inherentes como personas que han sido denominados como derechos fundamentales inespecíficos. Ambos pertenecen a la persona del trabajador, aun cuando los primeros están consolidados hace buen tiempo y los segundos sean fuente de discusión en la actualidad. Estos últimos, como seguidamente veremos, no han recibido una adecuada protección procesal y tratamiento judicial en nuestro país.

Entre las situaciones concretas que perturban los derechos fundamentales en el ámbito laboral encontramos las medidas que implican alteraciones o modificaciones indebidas, las sanciones disciplinarias que no extinguen la relación de trabajo y la imposición del despido de un trabajador debido al hecho de estar contagiado del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida u otra enfermedad contagiosa; la revisión e intromisión del correo electrónico de un trabajador, sin importar que lo hubiere suministrado y esté pagado la empresa; la grabación y escucha de las llamadas telefónicas de los trabajadores; la revisión corporal de los trabajadores o la requisa de los casilleros o de sus efectos personales, la instalación de videocámaras o sistemas de vigilancias en comedores, vestidores, baños o duchas, o lugares destinados a los descansos entre jornadas, entre otras.

Esas medidas de control del empresario, en definitiva, entrañan la transgresión de los principios de igualdad y no discriminación, el derecho a la intimidad y vida privada, el derecho de libre expresión, confidencialidad e inviolabilidad de toda comunicación privada. Todos esos actos lesionan los derechos fundamentales de los trabajadores y, a nuestro entender, configuran una clara afectación de la dignidad o decoro de tales sujetos, produce su discriminación y la vejación de su intimidad, tal como se desprende de las anotaciones previas.

De lo anterior se deduce que los derechos fundamentales de los trabajadores vienen a constituirse en límites a los poderes jurídicos del empresario o en el freno insalvable al ejercicio de tales poderes, según la acertada descripción de GAMONAL CONTRERAS (4). Se dice que los poderes empresariales [disciplinario, de dirección y reglamentario] derivan de la libertad de empresa y el derecho de propiedad que son consagrados en los ordenamientos constitucionales también como derechos fundamentales y han de suponer el respeto a esas garantías que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano y por ende al trabajador.

Todo lo antes señalado pone de relieve la necesidad de establecer una regulación especial con una adecuada protección y garantía de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, la cual no existe dentro de la legislación panameña, pero sí en otros ordenamientos jurídicos, precisamente en los países que nos acompañan en este encuentro.

II. LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS DE LOS TRABAJORES EN PANAMÁ. PROPUESTAS DE REGULACIÓN.

A diferencia de los regímenes jurídicos mencionados, dentro del ordenamiento laboral panameño no existen procedimientos específicos para la tutela judicial de los derechos

fundamentales inespecíficos del trabajador en el sistema procesal laboral, aun cuando se consagra y desarrolla la acción de Amparo de Garantías Constitucionales como instrumento de defensa ante el desconocimiento o la vulneración de las libertades y garantías fundamentales de los ciudadanos que resulten afectadas por las actuaciones positivas o negativas de servidores públicos.

No obstante, existe en Panamá, a nivel procesal, la tutela de los derechos fundamentales específicos como el de la libertad sindical, por la vía del denominado “PROCESO DE REINTEGRO”, también conocido como “proceso monitorio documental”, mediante el cual el trabajador despedido en violación del algún fuero solicita a través de un proceso sumarísimo su reintegro con el pago de salarios caídos. Este proceso es de carácter especial con términos sumamente expeditos que implica una solicitud del trabajador, la cual luego de atendida produce el contradictorio.

La Constitución Política vigente contempla el *recurso de amparo de garantías constitucionales* el cual puede ser promovido por toda persona contra la cual se expida o ejecute una orden de hacer o de no hacer, dictada por cualquier servidor público, que lesionen o violen sus garantías y derechos fundamentales consagrados en el estatuto constitucional. Este recurso se sujeta a los trámites del procedimiento sumario ante los tribunales de justicia¹. De acuerdo con esa formulación el ejercicio de la acción de amparo de garantías constitucionales no alcanza a proteger a los trabajadores cuyos derechos fundamentales sean violados o desconocidos dentro de las relaciones laborales por los actos de su empleador, quien es un sujeto particular y no un servidor público, tal como lo tiene establecido la jurisprudencia constitucional.

Así las cosas, los trabajadores como personas encuentran un serio obstáculo en cuanto a la protección de sus derechos fundamentales al interior de la empresa o dentro del contexto de sus relaciones de trabajo, puesto que no cuentan con una tutela judicial efectiva o resulta insuficiente la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales laborales en nuestro medio. Consideramos pertinente, hasta tanto se produzca el tan anhelado cambio constitucional que pretende un importante sector del pueblo panameño, la reforma de nuestra legislación para introducir un procedimiento específico que permita, en sede judicial, alcanzar una efectiva tutela judicial de los derechos fundamentales de la persona del trabajador y asegurar la plena vigencia de esta categoría de derechos en el ámbito laboral.

¹ A partir del artículo 2615 del Código Judicial y siguientes se contemplan las normas que regulan la mecánica del amparo de garantías constitucionales en Panamá, estableciéndose las reglas de competencia, procedimiento, contenido del libelo de demanda y términos fatales para la producción del fallo respectivo, y además las incidencias y sanciones procedentes dentro de estas pretensiones autónomas.

Sin embargo, en opinión de cierto sector de la doctrina, en nuestro medio, se estima que para incorporar esta protección de los derechos laborales inespecíficos mediante el recurso de amparo de Garantías Constitucionales, se requiere **modificar el precepto constitucional que establece una fórmula restringida en materia de amparo de garantías.**

Cuestionan estos distinguidos juristas que el legislador pueda crear derechos fundamentales, no solamente desde la perspectiva de una concepción formal de los derechos fundamentales, definidos precisamente como aquellos contemplados en la constitución, sino también porque su resistencia al cambio o modificación via intervención legislativa es una de las características que precisamente identifica a esta categoría de derechos, en un estado constitucional, sobre todo en sus aspectos medulares de contenido esencial (esfera de lo indecible en el lenguaje de Luigi Ferrajoli). Lo anterior, sostienen, implicaría la creación de un derecho subjetivo público de base y fundamento legislativo, lo que lo hace disponible por el propio legislador, suprimible o modificable en su contenido esencial, por el mismo. Lo cual debilita este derecho ya que su no resistencia ante la actividad legislativa lo hace perder valor jurídico aunque puede ser aplicable por el juez laboral, apareciendo como la creación legislativa debilitada de un derecho.

No obstante estos fundados argumentos, opinamos que, en Panamá, sería viable adoptar la tutela de los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores mediante ley aprobada por la Asamblea Nacional, toda vez que la última reforma que se realizó a la Constitución Política de la República en el año 2004, adiciono un párrafo al artículo 17 del Título III, relativo a los Derechos y Deberes Individuales y Sociales, en su Capítulo I denominado “Garantías Fundamentales”, incorporó un principio de contenidos mínimos, de origen laboral, que consigna la posibilidad de que otros derechos fundamentales, distintos a los previstos en la Carta y sus garantías puedan ser creados mediante ley e incluso mediante elaboración jurisprudencial. La norma en concreto señala lo siguiente: “Los derechos y Garantías que consagra esta Constitución, deben considerarse como mínimos y no excluyentes de otros que incidan sobre los derechos fundamentales y la dignidad de la persona”.

En este sentido, recordemos que en Panamá, el Habeas Corpus preventivo y el reparador, fueron creados, primero, mediante decisiones jurisprudenciales y luego se incorporaron, precisamente en la comentada reforma del 2004, al texto constitucional, por lo que, a nuestro juicio, con fundamento en este precedente, existe, en nuestro país, la posibilidad de tutelar estos derechos fundamentales mediante norma con rango de ley. Sin embargo, subsistirían, de aprobarse esta medida, la validez de las críticas que la doctrina señala, pues no tendría una ley que los regulase la entidad y fortaleza de los derechos

fundamentales contenidos en la Constitución. Sería la creación legislativa debilitada de un derecho fundamental.

Los derechos fundamentales calificados como inespecíficos que debieran ser objeto de protección jurisdiccional en materia laboral son la intimidad, la confidencialidad e inviolabilidad de toda comunicación privada, la no discriminación, la libertad de expresión, entre otros,

Finalmente, de acuerdo con la actual estructura de nuestro órgano judicial, no existe un ente jurisdiccional que se ocupe de forma exclusiva o privativa de la tutela judicial de los derechos fundamentales que incluya o alcance las vulneraciones que puedan presentarse en las relaciones laborales. Por tanto, estimamos prudente la creación de un Tribunal Constitucional, a semejanza de la Corte Constitucional de Colombia, y otros países de la región, a fin de que se encargue de éste y otros trascendentales asuntos que entrañen la violación de los derechos humanos constitucionalizados provengan de las autoridades o de los particulares.

III. EL FUTURO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA POSMODERNIDAD

No podemos, a mi juicio, plantearnos el estudio del futuro de los derechos fundamentales de los derechos de los trabajadores en el nuevo siglo sin considerar que el tema está ligado al futuro del mismo derecho del trabajo, por lo que la reflexión acerca del futuro de ambos es actualmente una de las preocupaciones principales de todos los juslaboralistas.

En este análisis no podemos dejar de ponderar el fenómeno conocido como la globalización, el cual expresa las profundas transformaciones que ha venido experimentando el mercado y el comercio mundial especialmente desde la desaparición del llamado socialismo real con la caída del muro de Berlín en noviembre de 1989, lo que ha permitido un crecimiento exponencial a nivel mundial de las relaciones económicas capitalistas. Se concibe la globalización como la tendencia de los mercados y de las empresas a alcanzar una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales o como la internacionalización a escala planetaria del sistema económico capitalista.

Además de ser un fenómeno principalmente económico, tiene una dimensión ideológica expresada en el llamado neoliberalismo y una expresión política en el conocido “consenso de Washington”. Es conocido de todos como se implementó en América Latina esta corriente político- económica que prioriza la primacía del mercado, las privatizaciones, la desregulación de la economía y de las normas laborales y el desmantelamiento del Estado de Bienestar.

Factores importantes en el desarrollo del fenómeno globalizador lo han sido el desarrollo de las nuevas tecnologías, especialmente las relacionadas con la información y las telecomunicaciones, la nueva organización del trabajo a nivel de las empresas donde se supera el tradicional método “Fordista” por nuevas formas de organización de la producción y el surgimiento de procesos de integración económica y política en la forma de bloques económicos fundados en factores geopolíticos; el surgimiento de la llamada sociedad de la información y la potente irrupción a nivel mundial de las denominadas empresas multinacionales, las que asumen un rol protagónico en el proceso de producción a nivel mundial.

No obstante, hay que tener siempre presente que el sistema capitalista, actualmente mundializado, también genera regularmente crisis económicas cíclicas, como la surgida desde el año 2008, que generan pobreza, desempleo y miseria. Alguien dijo que capitalismo sin crisis es como el cristianismo sin infierno.

Son hartos conocidos los efectos de la globalización en el derecho del trabajo. En efecto, la apertura e integración de los mercados, la libre circulación de capitales, acompañados de la integración financiera han afectado las formas tradicionales de la organización de trabajo y de la producción. Surgen expresiones legislativas que afectan el núcleo duro de las instituciones fundamentales de carácter laboral, hasta entonces perfectamente reguladas por los derechos laborales de los Estados. Aparecen fenómenos legislativos como los denominados “flexibilización” y la “desregulación” de las relaciones laborales y económicos tales como deslocalización y el outsourcing; Los derechos fundamentales de sindicación, negociación colectiva y de huelga son ignorados y considerados como simples “**epifenómenos colectivos**”, como diría el maestro ALONSO OLEA. Este fenómeno ha impuesto de manera masiva la precarización del trabajo y la pérdida creciente de derechos laborales y sociales, hasta ahora ampliamente reconocidos a los trabajadores.

Aparece un neologismo “**precariado**” acuñado por GUY STANDING, ex-experto de OIT, el cual se generaliza para denominar a una supuesta nueva clase emergente, distinta del proletariado, que se encuentra atomizada y unida solo por el miedo y la inseguridad. No obstante, los trabajadores precarios no conforman una nueva clase social, sino que son la consecuencia de una nueva fase del capitalismo y de la lucha de clases. Warren Buffet, quien está entre los hombres más ricos del mundo, dijo en una ocasión “claro que existe la lucha de clases, y es mi clase la que va ganando” (5).

Se trata entonces de imponer un Derecho del Trabajo Mínimo donde la flexibilización de la normativa laboral es concebida teóricamente como la capacidad de las empresas y del mercado laboral para adaptarse a los cambios que impone el modelo económico mundializado. La desregulación implica la deslaboralización de las relaciones por cuenta

ajena y supone la eliminación de importantes derechos de los trabajadores que originalmente fueron concebidos como indisponibles o irrenunciables. Incluso UMBERTO ROMAGNOLI, maestro laboralista de la Universidad de Bolonia, solicitó en un artículo un arca de Noé para salvar al derecho laboral del diluvio (6).

La República de Panamá padeció desde muy temprano el fenómeno globalizador. Con las reforma laboral realizadas mediante la ley 1 de 1986 y la ley 44 de 1995 se introdujeron en nuestro derecho laboral normas que modificaron instituciones esenciales de nuestro derecho del trabajo introduciendo mecanismos flexibilizadores y desreguladores que afectaron seriamente el modelo panameño de relaciones laborales introducido por el código de trabajo de 1972.

Estas reformas crearon un modelo de relaciones laborales basado en la precariedad y la informalidad, generando más desigualdad, mucha desprotección social e inseguridad laboral. También causaron un abandono de los aspectos ideológicos y políticos en las luchas de los trabajadores y un desapego de estos de las organizaciones sindicales. Aún en estos tiempos donde el país esta atravesando por una bonanza económica, las condiciones laborales y sociales de nuestros trabajadores distan de ser suficientes para garantizarles el trabajo decente que propugna la OIT.

Tal como brillantemente lo expresa el jurista español JUAN VIVERO SERRANO “lo llamativo no es que se discuta sobre el futuro, sobre la evolución o líneas de tendencia, cosas siempre muy pertinentes, sino que lo que esté en entredicho sea el futuro mismo, la pervivencia de un derecho del trabajo que merezca tal nombre y no otros como Derecho del empleo o Derecho del mercado de trabajo, que vienen manejando sobre todos autores anglosajones. (7)

Esta visión apocalíptica acerca del fin del trabajo (RIFKIN) del derecho del trabajo, de los conflictos ideológicos, y de la obsoleta “lucha de clases” (FUKUYAMA), anuncia que este derecho tiene fecha de caducidad, ha venido siendo apoyada no solamente por los partidarios del neoliberalismo sino también en el ámbito institucional y político como la COMISIÓN EUROPEA que en 2006 emitió un documento o libro verde que denomino, un tanto sibilinamente, “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI.

Esta invocación a la modernización del derecho del trabajo implica, también demandada en Panamá, en el fondo, es una acusación de atraso o de falta de capacidad del derecho del trabajo para adaptarse a las realidades que debe regular. En Panamá esta imputación no cierta porque lo que hemos tenido en nuestro país en este aspecto es lo que el maestro Manuel Carlos Palomeque denomina “**reforma laboral permanente**”. El

código de trabajo ha sido modificado en 1976,1981, 1986, 1991,1994, 1998, 2010, 2011 y 2013.

Lo que han pretendido los valedores de esta corriente para el moderno derecho del trabajo es volver a los dogmáticos conceptos liberales decimonónicos de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad bajo el eufemismo de la flexibilidad. Pretenden incrementar el poder de los empresarios al inicio de la relación-flexibilidad, de ingreso-, como durante el desarrollo de la actividad laboral- flexibilidad interna, como al momento de su terminación, flexibilidad externa.

Hay una información que nos debe llevar a una seria reflexión.: Unas setenta empresas, intervienen en la mitad de las ventas que se llevan a cabo en el mundo entero. Son como dice JUAN CARLOS ARCE, las PRIMAS DONNAS de la economía. Es evidente que su voz, sostiene este laborista español, se oye con claridad en cualquier escenario económico y político y tienen influencia en las decisiones legislativas que afectan el empleo, la regulación de los mercados financieros y el mercado laboral. Concluye, de manera pesimista, que esta situación ya no puede ser contemplada en términos de equilibrio entre trabajadores y empleadores, porque las leyes son a menudo adaptadas a los intereses macro empresariales que gobiernan la economía mundial (8). Ha surgido el fenómeno denominado por NOAN CHOMSKY como PLUTONOMÍA, lo contrario del precariado, una economía gobernada por ricos y para ricos.

Este fenómeno tiene consecuencias impredecibles. Todo el modelo de la democracia constitucional construido en la postguerra mundial, de acuerdo con el maestro LUIGI FERRAJOLI, esta siendo afectado por las asimetrías entre el carácter globalizado de los poderes económicos y financieros y los confines todavía estatales del derecho y de la democracia. Esta situación se expresa especialmente, en la subordinación de los gobiernos a los mercados mostrándose, por el contrario, omnipotente con los sujetos débiles y sus derechos (9).

Panamá presenta unos indicadores económicos impresionantes. Es la economía que más crece en América Latina, 8.4 % en 2013, con un PIB de unos B/. 42,000 millones de dólares, inflación del 4%. Ocupa el segundo lugar después de Chile en “competitividad” y prácticamente tiene pleno empleo, con un índice de 3.1% de desempleo abierto. Sin embargo, es el país que presenta los peores índices de desigualdad, después de Brasil y la economía informal alcanza al 40% de la fuerza de trabajo. Los contratos temporales o por obra determinada son del orden del 71% de los presentados para su registro al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. El informe mundial de la Ultra-riqueza patrocinado por Suiza revela que en Panamá hay 115 millonarios que acaparan una fortuna de más de B/.16.000 millones de dólares, esto es el 0.31 % de su población. El paisaje urbano es revelador. Una parte moderna muy parecida a Miami que colinda con

otros sectores de la ciudad parecidos a Haití. Nos hemos convertido en un notable ejemplo de éxito económico y fracaso social.

Comparto con el Catedrático Español MIGUEL RODRIGEZ PIÑEIRO que sigue siendo pertinente la pregunta de ALAIN SUPIOT acerca del “porqué un Derecho del Trabajo y también la pregunta “porque esta pregunta” cuando ningún mercantilista se pregunta porque el Derecho mercantil y ningún civilista se pregunta el porque ha de existir un derecho civil (10).

La respuesta, a nuestro juicio se encuentra en los derechos fundamentales de carácter laboral, contemplados en nuestro modelo constitucional de relaciones laborales. Este diseño institucional admite, como lo sabemos de sobra los laboralistas panameños, transitar de una legislación auténticamente proteccionista a variantes con mucha menor protección como la actualmente en vigor. Gracias a esos derechos fundamentales con rango constitucional no han podido los valedores de las tesis neoliberales culminar sus esfuerzos por deconstruir totalmente el carácter protector de nuestro derecho del trabajo.

En mis tiempos de estudiante, descubrí un librito y un autor que marcaron mi concepción del Derecho del Trabajo. Se trata de la obra “Derecho del Trabajo e Ideología” del Catedrático de la Universidad de Salamanca MANUEL CARLOS PALOMEQUE. En esta pequeña obra maestra, nos enseña que la razón de ser del derecho del trabajo no es otra que pretender lograr el equilibrio estructural entre los intereses antagónicos en juego (poder de dirección del empleador/estatuto proteccionista de los derechos de los trabajadores. Esta situación le reviste de un carácter ambivalente y contradictorio, pues al mismo tiempo que legaliza y reproduce el capitalismo, limita la explotación de los trabajadores y garantiza importantes medios de defensa y de lucha de los trabajadores.

Se trata entonces de un derecho en parte conquistado por las luchas de los trabajadores y en parte derecho concedido por los empresarios con el objetivo de reducir la intensidad de la lucha de clases. Es cierto que las garantías que otorga el derecho del trabajo pueden disminuir sus intenciones de cambiar su condición. Pero su insuficiencia, su periódica alteración a favor de los empleadores puede alimentar por el contrario su voluntad de romper con el orden socioeconómico. (11). Pueden coexistir el capitalismo con el Derecho del Trabajo, lo que no podrá subsistir es el capitalismo sin el Derecho del Trabajo. Esto se ve reflejado en los profundos cambios sociales con orientación anticapitalista que han surgido en América Latina y en la luchas de los llamados indignados en varios importantes países de Europa que han sido víctimas de la rapiña neoliberal.

Nosotros como laboristas sostenemos, siempre a contracorriente, como diría MONTOYA MELGAR, la concepción clásica de un derecho del trabajo fundado en el derecho fundamental de protección especial a los trabajadores, el cual es compatible con la existencia y sostenibilidad de las empresas. Parafraseando a HUGO SINZHEIMER, el futuro del derecho del trabajo, inspirado por supuesto, en sus derechos fundamentales será social o no será.

BIBLIOGRAFÍA

1. CRUZ VILLALÓN, Pedro y FALCÓN PARDO, Javier. “*Los Derechos Fundamentales en la Constitución Española de 1978*”, **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**, enero-abril, año/vol. XXXIII, número 097, México, 2000.
2. PEREZ LUÑO, Antonio. *Los Derechos Fundamentales*. 3 edición. Editorial Técnos, Madrid, 1998. pp.46,47.
3. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. **Los Derechos Laborales en la Constitución Española**, Centro de Estudios Constitucionales, España,
4. GAMONAL CONTRERAS, Sergio. **El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales**, 3ª ed., Editorial Legal Publishing, Chile, 2008.
5. WISNIEWSKI, Maciek. **PRECARIADO, ¿UNA CLASE NUEVA O NUEVA LUCHA DE CLASES ?** www.rebellion.org 23/10/ 2014.
6. ROMAGNOLI, Umberto. **UN ARCA DE NOÉ PARA EL DERECHO DEL TRABAJO?** <http://baylos.blogspot.com>
7. VIVERO SERRAÑO, Juan. **DEFENSA DEL MODELO CLASICO DE DERECHO DEL TRABAJO COMO PIEZA FUNDAMENTAL DEL ESTADO SOCIAL.**

8. ARCE, Juan Carlos. **DERECHO DEL TRABAJO Y CRISIS ECONÓMICA: LA INTERVENCION DEL PORVENIR.** Editorial Aranzadi S.A. España, 2013.
9. FERRAJOLI, Luigi. **LA DEMOCRACIA A TRAVES DE LOS DERECHOS.** Editorial Trotta S.A. Madrid. 2014.
10. **PIÑEIRO RODRIGUEZ, Miguel. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES ANTE LOS CAMBIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES.** Ponencia presenta ante el XI Congreso Regional Europeo. Sevilla, España,
11. **PALOMEQUE, Manuel Carlos. DERECHO DEL TRABAJO E IDEOLOGÍA. “2 edición, 1984. Editorial Akal/Universitaria. Madrid, 1984.**