El futuro del trabajo será determinante en el futuro de la justicia social y la aspiración de lograr trabajo decente para todos está asociada al desarrollo de empresas sostenibles y a una economía eficiente y más equitativa

FORO: El futuro del trabajo en Panamá

Síntesis de las principales reflexiones y mensajes

Fundación del Trabajo, *Apartado 0843-00370, Balboa, Ancón, Tel. (507) 232 7248 y 232 7250*
fdetrabajo@cwpanama.net..... http://www.funtrab.org.pa/

Síntesis de los principales mensajes (Preliminar) [1]

A. INTRODUCCION

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha iniciado a nivel mundial un amplio debate sobre el futuro del trabajo. La iniciativa surge ante la conmemoración del centenario de la OIT en 2019, buscando consensuar con los actores del mundo laboral las acciones necesarias para renovar su estructura, mandato y programas de cara a los grandes desafíos del siglo XXI. El alcance de esta iniciativa aparece en el informe del Director General de la OIT a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2015 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/).

La humanidad vive un cambio de época en todos los órdenes, movido por el proceso de globalización y el desarrollo tecnológico y científico. Y ello tiene profundas repercusiones sobre el mundo del trabajo. *"La perspectiva de conservar un mismo empleo durante toda la vida laboral ha quedado obsoleto en el mundo del trabajo de hoy en día"*, reza en algún punto del citado informe. No obstante, también es cierto que en muchas actividades la eficiencia y productividad está condicionada a la permanencia y estabilidad en la empresa de un recurso humano competente y comprometido con los objetivos de la organización.

El presente y futuro de la economía está cada vez más orientada hacia el conocimiento y por tanto valora las capacidades cognitivas y ofrece nuevas oportunidades de desarrollo al talento humano. Aprovechar esas nuevas oportunidades exige una mayor equidad en el acceso a las posibilidades de formación y capacitación.

El gran desafío es "garantizar que los beneficios que aportan las nuevas tecnologías basadas en el conocimiento y capacidades extraordinariamente avanzadas se generalicen lo más posible" (OIT, 2015). Es la concepción estructuralista del desarrollo, como un proceso de difusión de progreso técnico, acompañado de equidad social.

El trabajo decente no se contrapone a la eficiencia económica y al desarrollo. Todo lo contrario. El trabajo productivo, con protección social, con derechos y en una relación fluida de diálogo social y entendimiento entre las partes, apuntala la productividad y competitividad.

Correlativamente, **el trabajo decente sólo es sustentable en empresas sostenibles** y el sector productivo requiere de políticas apropiadas para un entorno saludable. Requiere de seguridad jurídica y de políticas de fomento que les proteja de las imperfecciones del mercado y les permita acceso al progreso técnico para mejorar eficiencia productiva.

La OIT tiene que tratar de alcanzar y de promover el trabajo decente para todos como una necesidad esencial, realizable y urgente y no como un acto de fe" sigue diciendo el informe. Pero esto requiere el compromiso real y efectivo de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y trabajadores para validar los principios de su Constitución que subrayan que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social y la histórica afirmación de que "el trabajo no es una mercancía" (Declaración de Filadelfia, 1944).

[1] Elaborado por Miguel Del Cid, Asesor General de la Fundación del Trabajo.

Un contexto institucional favorable en el plano internacional son los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) de las Naciones Unidas. El ODS número 8 establece el compromiso de los Estados por adoptar políticas con objeto de "***promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos***".

Este compromiso tiene un alto significado para Panamá pues a pesar del extraordinario ciclo de crecimiento económico de la última década (superior al 8% anual), todavía cerca de 25 de cada 100 panameños viven bajo la línea de pobreza a nivel nacional. Este flagelo es más extendido en las áreas rurales (50% de la población) y más acuciante entre las comunidades indígenas donde cerca del 87% son pobres o indigentes.

La exclusión social se explica en gran medida por los rezagos en el mercado de trabajo, donde aproximadamente 40 de cada 100 trabajadores de actividades no agrícolas sólo acceden a un empleo informal, cifra que resultaría cercana a la mitad de la fuerza laboral panameña si se considerara a los trabajadores del sector agropecuario. Aquí se debe subrayar que la condición de informalidad, así como el desempleo, no constituye una elección voluntaria de los trabajadores en la gran mayoría de los casos (como lo sugiere la teoría neoclásica del empleo y los salarios). El grueso del empleo informal está en el llamado sector informal de empresas, compuesto principalmente por micronegocios emprendidos por trabajadores independientes cuya característica principal es la baja productividad e ingresos. Otro contingente está en el sector formal de empresas (trabajadores sin contrato o sin acceso a la seguridad social), particularmente en pequeñas y microempresas, así como en el servicio doméstico. Un gran desafío del trabajo decente es avanzar hacia la formalización de la economía informal y ello requiere de políticas integrales para apuntalar productividad y mejorar condiciones de trabajo.

Panamá es el segundo país de América Latina en el índice de competitividad global del Foro Económico Mundial, con altas calificaciones en los pilares de eficiencia macroeconómica, calidad de los servicios financieros, portuarios, aeroportuarios y otros de la plataforma logística de gran productividad. Y esto supone una fuerza de trabajo de alta calidad y competencias. Sin embargo, la productividad en la agricultura, en la industria manufacturera entre las PYMES y la economía informal marcha a la zaga, por un acceso desigual a las políticas públicas de fomento, al crédito y al progreso técnico. Una mayor equidad en el acceso a las oportunidades y a las políticas y programas permitiría un desempeño más equilibrado y eficiente de la economía como un todo. Y se avanzaría también en materia de desarrollo e inclusión social.

El futuro del trabajo será determinante sobre el futuro de la justicia social sugiere el informe del Director General de la OIT. Por esta razón, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores deberán consensuar el camino **para avanzar hacia un futuro en que sea posible lograr el objetivo del trabajo decente con empresas sostenibles** y en que mujeres y hombres puedan lograr la plena realización personal y de sus familias.

El presente documento expone una síntesis de los principales mensajes y reflexiones planteados en el Foro El Futuro del Trabajo en Panamá, realizado por la Fundación del Trabajo en alianza con la Universidad Santa María La Antigua el 18 de mayo de 2016.

B. EL PROCESO DEL FORO Y LOS ACTORES

La apertura del foro estuvo a cargo de los Co Presidentes de la Fundación del Trabajo, Lic. Aurelio Linero por el sector empresarial y Sr. Elberto Cobos por el sector sindical.

Las presentaciones centrales fueron hechas por el Dr. Fernando Aramburu Porras, el Profesor Juan Jované y el Profesor Eduardo Pazmiño, quienes presentaron el tema desde una perspectiva empresarial, sindical y académica respectivamente (se adjunta las presentaciones).

Seguidamente hubo un panel tripartito de comentaristas a cargo de:

- Lic. Elisa Suárez de Gómez, en representación del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP)
- Lic. Aniano Pinzón, en representación del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO)
- Lic. Zulphi Santamaría, Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, en representación del Gobierno

Posteriormente, el Lic. Juan Moreno, presentó una reflexión de síntesis de la jornada.

El Dr. Harley Mitchell, Decano de la Facultad de Derecho, realizó la clausura del foro, en representación del Rector de la Universidad Santa María La Antigua, Ing. Juan Planells.

C. SINTESIS DE LAS REFLEXIONES

A continuación se presenta una síntesis de las principales reflexiones y mensajes expuestos durante la jornada, sin referencia explícita de su procedencia.

1. El desarrollo científico y tecnológico mundial y el proceso de globalización económica están generando cambios significativos en el mundo del trabajo. Frente a esa realidad, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores, junto a las diversas organizaciones de la sociedad, deberán discutir sobre las acciones necesarias para enfrentar los desafíos del futuro del trabajo.

2. Para avanzar en esa dirección se necesita una adecuada comprensión sobre el mundo del trabajo de hoy. Y ello requiere ubicar el tema en el contexto de la dinámica de crecimiento y desarrollo de la economía y de las políticas que la rigen.

3. A pesar de que las economías más adelantadas viven una situación de lento crecimiento desde la última crisis internacional, y persiste el estancamiento en algunos países, Panamá siguió un importante ciclo de crecimiento económico durante los pasados años.

4. Y ese ciclo expansivo impactó favorablemente el mercado de trabajo, con una gran dinámica de creación de empleo (incluyendo empleo formal) y con una caída en la tasa de desempleo desde dos dígitos a inicios de los 2000 a 5.1% en agosto de 2015.

5. No obstante estos progresos, persisten desafíos. Los jóvenes mantienen una tasa de desempleo que triplica la de los adultos y las mujeres enfrentan una tasa de desempleo 1.5 veces la de sus pares los hombres.

6. Se reconoce que la brecha más seria en materia de trabajo decente es la mala calidad del empleo que enfrenta una alta proporción de la población, con cerca del 40% de la fuerza de trabajo no agrícola que sólo accede a un empleo informal (es decir, al margen de los derechos, particularmente seguridad social). Si se considera a los trabajadores del sector agropecuario con problemas de empleo, el déficit en la calidad de empleo podría estar afectando a cerca de la mitad de la fuerza de trabajo. Una gran parte del trabajo vulnerable recae sobre los trabajadores por cuenta propia y familiares sin remuneración que representan el 30% de la fuerza de trabajo panameña. Esto resulta paradójico en una economía con un crecimiento promedio anual superior al 8% durante la última década y en dicho período la proporción del trabajo independiente sólo se redujo en tres puntos porcentuales.

7. Persiste un gran déficit en la calidad de gran parte de la fuerza de trabajo panameña que se refleja en bajos niveles de escolaridad formal de los trabajadores. El problema es mayor pues se reconoce que existe déficit en las competencias de la fuerza laboral, incluyendo las competencias esenciales (blandas) que se refieren a la responsabilidad, disciplina, creatividad, trabajo en equipo, capacidad de reflexión, etc. Estas competencias resultan fundamentales en el desempeño de las empresas, la economía y la sociedad.

8. Desde la perspectiva del sector laboral se subraya que persisten brechas estructurales que condicionan el trabajo decente. El estilo de crecimiento de Panamá, calificado como "concentrante y excluyente" ha acentuado los problemas de mala distribución funcional del ingreso durante los últimos años, en perjuicio de los salarios. Esto se ha reforzado por una baja carga fiscal sobre las rentas altas que resulta inferior al promedio latinoamericano, e incluso al de los países centroamericanos.

9. Preocupa también el acentuado proceso de degradación del medio ambiente que está afectando la sustentabilidad del crecimiento y desarrollo del país. Se citó que a nivel mundial el problema de la destrucción del medio ambiente fue subrayado por el Papa Francisco en reciente Asamblea de Naciones Unidas cuando señaló *que "el abuso y destrucción del ambiente, al mismo tiempo, van acompañados por un imparable proceso de exclusión".*

10. Se señaló que el mundo de hoy enfrenta cambios profundos en las formas de trabajo, los cuales se acentuarán en el futuro. Las fronteras económicas tienden a desaparecer y se impone un *"mercado de talentos globalizado"*. Los negocios se enfocan en su actividad principal y se amplía la subcontratación de operaciones secundarias para la empresa; el mercado exige una flexibilización creciente de procesos y en el desempeño del trabajo; y surge una generación de jóvenes "milenials" con espíritu independiente, tecnológicos, innovadores y sin arraigo.

11. Frente a estos cambios, la visión empresarial subraya que se debe adaptar el marco institucional y legal del mercado de trabajo, en un contexto de cambios en la naturaleza de las relaciones laborales y en las propias expectativas de empresarios y trabajadores.

12. Parte del desafío consiste en que algunas actividades de servicio serán más sensibles a la automatización y modernización tecnológica, como pueden ser los seguros, la banca y todas aquellas donde prevalezcan transacciones por internet. Asimismo se subraya que desde la perspectiva de las ocupaciones, tenderán a desaparecer los trabajos que implican tareas repetitivas, particularmente los trabajos no calificados.

13. Sin embargo, hay otras actividades que se proyectan con un crecimiento favorable y que conviene identificar. Es el caso de la salud y cuidado de personas; las actividades de tecnología e información; las actividades vinculadas a la ciencia, la tecnología y matemáticas; el sector de energía y medio ambiente (economía verde), etc.

14. Igualmente se valoran habilidades de inteligencia emocional, creatividad, innovación, capacidad de análisis, comunicación, relaciones sociales y otras competencias fundamentales y transversales a toda la pirámide ocupacional y tipos de empresas.

15. Se señaló que Panamá cuenta con factores favorables en su entorno, como pueden ser la gran capacidad de diálogo nacional, un sistema consular robusto, una estructura logística muy valorada por la inversión internacional, un sistema financiero desarrollado y en general una "marca país" atractiva, no obstante los últimos escándalos internacionales. Sin embargo, también tiene por resolver desafíos relacionados con la seguridad jurídica, la estabilidad fiscal y el sistema de seguro social.

16. El mundo del trabajo futuro tiene retos y oportunidades que se deben enfrentar y aprovechar. Las políticas públicas deben ser eficientes para enfrentar los desafíos de diversas maneras. En primer lugar, la educación y formación deben responder de manera efectiva a la formación de las competencias técnicas, sociales y humanas requeridas por el sector productivo y el desarrollo nacional. Ello requiere mejorar la cobertura y calidad de la educación a todos los niveles, incluyendo la formación profesional. Pero también requiere una mayor equidad en las oportunidades de educación y formación para que llegue a los grupos tradicionalmente excluidos (contextos rurales, pequeña economía campesina e indígena, sector informal, PYMES, etc.).

17. La propuesta de "acciones para aumentar el empleo, la productividad y la inclusión social con más y mejor formación técnica y profesional", impulsadas por la Alta Comisión de Política de Empleo (MITRADEL, noviembre de 2014) representan un avance en este sentido. Siendo una propuesta consensuada por diferentes actores del mundo del trabajo, se requiere un esfuerzo renovado para su implementación.

18. En síntesis, desde el punto de vista de los recursos humanos, Panamá requiere avanzar hacia algunos objetivos prioritarios: a) al logro de una fuerza laboral altamente calificada para dar sustento y consolidar la transformación y utilización intensiva del conocimiento, la tecnología y la innovación por parte del aparato productivo nacional y de los sectores estratégicos de la economía; b) una fuerza laboral con capacidad de readaptación y dominio de las nuevas tecnologías tanto a nivel nacional e internacional como sectorial; c) un recurso humano con disposición a una cultura del trabajo que permita incorporar en su actitud la formación a lo largo de la vida, incluyendo los valores y competencias blandas o esenciales; d) la necesidad de certificar y formalizar las competencias, conocimientos, destrezas y habilidades de los trabajadores.

19. La inversión en desarrollo y particularmente en capital humano requiere en contrapartida de una estabilidad fiscal que le permita al Estado la sostenibilidad de las políticas y programas. De acuerdo a la visión sindical esto se debe basar en una política tributaria equitativa y justa de carácter progresiva, en que aporten más quienes están en mejores condiciones de hacerlo.

20. Se subrayó que el financiamiento del desarrollo se debe apoyar crecientemente en el sistema bancario, cuyos servicios financieros deben estar accesibles a las actividades productivas, con énfasis en las PYMES.

21. Se requiere mantener un entorno institucional y de políticas favorables al desarrollo de empresas sostenibles. Ello demanda no solamente de políticas de estímulo a la productividad y competitividad, sino también de un entorno de seguridad jurídica de parte del Estado.

22. Enfrentar los desafíos actuales y futuros del mundo del trabajo exige que se respete y cumpla el marco legal vigente. Se subrayó de manera explícita la necesidad de implementar normas específicas como las leyes de fomento y formalización de microempresas adoptadas en diciembre de 2013, que no se han puesto en marcha por falta de reglamentación.

23. Asimismo, desde la visión sindical se reitera la necesidad de que se cumplan los principios de libertad sindical y negociación colectiva contenidos en las normas internacionales de trabajo y en la legislación nacional, particularmente en actividades y sectores en que no son efectivos (sector público, bancario, Zona Libre de Colón, etc.).

24. Perfilar un camino favorable a un futuro alentador al trabajo decente, a las empresas sostenibles y al desarrollo sustentable resultará más viable si la nación logra definir (ojalá por consenso) el **“propósito de país” o modelo de desarrollo** al cual se aspira. La ausencia de una estrategia de desarrollo ha impedido el consenso de ***políticas de Estado*** en los diversos órdenes.

25. Una estrategia viable que permita avanzar hacia el desarrollo nacional debe estar necesariamente encaminada hacia una mayor inclusión social, así como al logro de la sostenibilidad ambiental. Ello demanda un esfuerzo ampliado de todos los sectores por fortalecer el diálogo social abierto, franco, respetuoso y con el compromiso de generar resultados y cumplir efectivamente lo que se logre consensuar.