

**REPÚBLICA DE PANAMÁ**  
**ASOCIACIÓN PANAMEÑA DE MAGISTRADOS Y JUECES**

**Cuarta Comisión de Estudio**  
**Derecho Público y Social**  
**Revolución Digital e Impacto en el Mercado de Trabajo:**  
**Economía de las Plataformas o Gig y Inteligencia Artificial**

**66ª Reunión Anual de la UIM - Ciudad del Cabo (Sudáfrica)**  
**Cuestionario 2024**

Cambios dramáticos en la economía y en los mercados laborales han resultado en cambios drásticos en la relación entre empleadores y empleados / trabajadores autónomos. Al mismo tiempo, la computarización incrementada ha impactado en el mercado. Exploraremos la economía "gig" o de las plataformas — como contratos temporales (o de corto plazo) o trabajo independiente en contraste con trabajos permanentes (o de plazo indefinido), incluidos conductores, repartidores (riders), trabajo remoto a través de Internet — y el impacto en la relación laboral. También consideraremos el impacto de la inteligencia artificial en el empleo.

1. Proporcione una breve descripción de la presencia de la economía "gig" o de las "plataformas" en su país. De ser posible, base su respuesta en datos públicos oficiales o informes académicos, aunque reconocemos que en algunos casos los datos pueden no estar disponibles.

*R. En nuestro país se conoce la existencia de servicios a través de plataformas, tanto en la actividad de transporte de pasajeros (selectivo o individual), encomiendas (cargas), reparto de comidas, alimentos, medicamentos, incluso para los denominados mandados o diligencias personales que se confían a este sistema de plataformas.*

*Tuvo un inicio incipiente y se presentaron algunos pocos actores, lo que representaba una competencia por un apenas pequeño mercado concentrado sobre todo en la ciudad capital del país, pero se acrecentó y su uso es más frecuente y en mayor escala desde las cuarentenas sanitarias por motivo de la pandemia de la Covid 19 (2020 en adelante).*

2. ¿Cómo afecta este desarrollo a la relación tradicional empleado/empleador? ¿Cuál es la situación de los trabajadores de plataformas o gig en su país: empleados, contratistas independientes o una tercera categoría? ¿Existe alguna divergencia jurisprudencial respecto de la calificación jurídica de estos trabajadores? Cite ejemplos relevantes.

*R. No se ha legislado de manera especial para regular la relación de servicios en este sistema de plataformas, algo que si se hizo para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo desde 2020 mediante Ley N° 126 de 18 de febrero de ese año y desarrollada en Decreto Ejecutivo N° 133 de septiembre de 2020.*

*Esta falta de regulación origina que rija la legislación general de trabajo (Código de Trabajo), sin que se haya definido, ni existe una posición uniforme sobre la situación de estos trabajadores de plataformas, es decir, si son o no trabajadores dependientes y subordinados, autónomos, u otra categoría, o si se considera esa relación como laboral o no.*

*A penas encontramos precedentes judiciales desde el 2019 e inicios de 2020 en el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, en causas contra empresas dedicadas al servicio de entregas y mensajería.*

*Se parte por aplicar las presunciones legales que existen en cuanto a que, demostrada la prestación del servicio en beneficio o recibida por una persona, se entiende que existe contrato de trabajo o relación de trabajo, salvo prueba en contrario, teniendo la demandada como empleadora la carga de probar que esos servicios eran de otra naturaleza, no laboral, o demostrar la ausencia de subordinación jurídica y dependencia económica en la prestación de los servicios.*

*Se reconoce que en algunas actividades accidentales y necesarias del empleador, puede transferirse a terceros mediante la contratación de servicios profesionales, pero se censura cuando esta modalidad tiene*

*como propósito rebajar los costos de producción en desmedro de las prestaciones laborales de quienes necesitan trabajar para sufragar sus gastos vitales y de su familia sometiéndose a un sistema de trabajo que desconoce el mínimo de sus derechos y que tratan de disimular una auténtica relación de trabajo (Sentencia de 26 de agosto de 2020, caso Solano vs Multientrega).*

*En otro caso, se analiza para llegar a una decisión sobre la naturaleza de la prestación del servicio, elementos como si el prestador del servicio tiene una idoneidad profesional relacionada al contrato de servicio profesional que se le hace, en este caso "Outsourcing de mensajería"; además la exclusividad o no para prestarle el servicio a la empresa; si el prestador del servicio cuenta con organización administrativa, personal propio a su servicio, establecimiento, equipos propios; y si tributa; en fin, circunstancias que darían al vínculo un carácter diferente al laboral, que se presume desde que queda acreditada la sola prestación de un servicio (Sentencia de 4 de diciembre de 2020, caso Chacón vs Multientrega).*

3. Cuál es el impacto de la inteligencia artificial en el mercado laboral de su país? Si es posible, base su respuesta en datos públicos oficiales o informes académicos. Resalte los impactos positivos y negativos.

*R. El impacto de la inteligencia artificial en nuestro país consideramos que no ha sido medido aún dada la precariedad de su uso en la prestación de servicios y en el mercado laboral.*

4. ¿Tiene su país alguna ley que regule y/o decisiones judiciales relevantes sobre la inteligencia artificial en el mercado laboral? ¿Cuáles son los retos para los empleadores, como la privacidad, la transparencia, el secreto, el plagio y la afirmación de que la inteligencia artificial reemplazará a los trabajadores? ¿Cuáles son las preocupaciones de los empleados?

*R. No existe a la fecha una legislación especial para regular la inteligencia artificial en el mercado laboral.*

*Como retos para los empleadores, podemos señalar que es una herramienta que puede tanto beneficiar el desarrollo de la actividad económica, el trabajo, como ser utilizada con otros fines de suplantación o plagio.*

*La ley regula el uso de mecanismos de control en la relación de trabajo por parte del empleador (vigilancia y supervisión), procurando que se respete y que su uso no rebase los derechos del trabajador a su privacidad, intimidad, y demás derechos fundamentales.*

*Definitivamente representa una preocupación que en algunas áreas de trabajo la inteligencia artificial pueda reemplazar a los trabajadores o por lo menos representar un desplazamiento en la mano de obra y la reducción de plazas de empleo a las personas.*

*Fin del documento.*