RESEÑA SOBRE LA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN PANAMA

Explicación Inicial. — Esta reseña sólo se refiere a las épocas posteriores a noviembre de 1903, fecha en que Panamá se constituyó como Estado independiente. De aquel año a nuestros días, pueden señalarse, en la evolución del Derecho del Trabajo panameño, las etapas que inician los siguientes documentos jurídicos:

La Constitución de 1904 y la Codificación Colombiana; las primeras Leyes del trabajo y la Codificación Nacional; Leyes subsiguientes al Tratado de Versalles; la Constitución de 1941; la Constitución de 1946.

a) La Constitución de 1904 y los Códigos Colombianos

El artículo 29 de la primera Constitución panameña garantizaba la libertad de comercio, de trabajo y de industria, declarando que "toda persona podrá ejercer cualquier oficio u ocupación honestas sin necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores". No obstante, el Estado se reservaba un mínimo de ingerencia, puesto que el mismo artículo dispuso que las autoridades podrían **inspeccionar** las industrias y las profesiones en lo relativo a moralidad, seguridad y salubridad públicas. En esta norma se halla una referencia al régimen corporativo medieval, que monopolizó el trabajo. Dentro de ese régimen sólo el gremio podía admitir en un oficio; pero la Revolución francesa dió muerte a la organización gremial, proclamando la absoluta libertad de trabajo. El citado precepto constitucional fué modificado por un Acto legislativo de 1918, pero su esencia quedó igual.

Por efectos del Decreto número 4, de 4 de noviembre de 1903, del artículo 147 de la Constitución de 1904 y de la Ley 37 del mismo año, los Códigos colombianos, que en la fecha de la Independencia regían dentro del territorio panameño, continuaron en vigencia. De ahí que el contrato de trabajo se regulara, en esta época, por el Código Civil Colombiano, en sus disposiciones sobre el arrendamiento de obras y servicios, cónsonas con la libertad de contratación admitida constitucionalmente. Dentro del ordenamiento jurídico en vigencia, no cabían las leyes protectoras de los obreros; no cabían las limitaciones a esa libertad contractual. Por esta razón, la Corte Suprema de Justicia, en Acuerdo número 23 de 1910, estimó inconstitucional un proyecto de ley aprobado por la Asamblea, sobre descanso semanal, diciendo: "La cuestión de la reducción de las horas de trabajo que en el mundo se ha levantado últimamente, todos los gobiernos han reconocido carecer de autoridad para resolverla y

su solución queda para decidirse entre patronos y jornaleros; y si esto es así, menos pueden los gobiernos reducir los días de trabajo, que es lo que decide el proyecto de ley que se está examinando. Conforme al artículo 29 de la Constitución toda persona podrá ejercer cualquier oficio u ocupación honesta sin necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores. Significa esto de manera clara que no deja lugar a dudas que hay libertad para ejercer cualquier oficio u ocupación cuando se quiera, siempre que el oficio u ocupación sea honesto; y que al efecto no tienen las autoridades conforme a la segunda parte de ese artículo más que la inspección en lo relativo a la moralidad, seguridad y salubridad públicas. El citado artículo 29 está comprendido en el Título III que trata de los derechos individuales, y el 45 de él dice que es prohibido a la Asamblea Nacional dictar leyes que disminuyan, restrinjan o adulteren cualquiera de los derechos individuales consignados en este Título, sin reforma previa a la Constitución, salvo las excepciones que establece" (R. J. Núm. 95, Acuerdo 23 de 17 de noviembre de 1910).

b) Las primeras Leyes del Trabajo y la Codificación Nacional

1º **Leyes de 1914 y 1916.**—No obstante que el sistema constitucional panameño era opuesto a una legislación de tipo intervencionista, la necesidad de las leyes obreras se impuso a aquella ordenación jurídica, y fué sancionada en 1914, la Ley 6ª, que contiene disposiciones referentes a "obreros" y "empleados de comercio", regulando en forma distinta ciertos aspectos del trabajo de unos y otros. Establece la jornada de ocho horas (artículo 1º), declarándola aplicable también en las obras públicas, nacionales y municipales (artículo 2º); pago especial para el trabajo extraordinario (artículo 3º); preferencia al obrero del país y exigencia de 50% de obreros nacionales (artículo 5º); descanso dominical, considerando no obligatorio el trabajo en día domingo, salvo en las obras cuya interrupción no fuera posible (artículos 7º y 8º).

En esta Ley se establece un descanso diario, de 14 horas, para los empleados de comercio (artículo 9º); prohibe la actividad de los establecimientos comerciales en domingos y de 9 p.m. a 5 a.m., salvo excepciones como abarroterías, kioscos, boticas, etc. (artículos 10 y 11); prohibe también el empleo de menores de catorce años en obras recias, cantinas y comercios; y el de menores de 18 años en expendios de bebidas alcohólicas (artículo 14).

La Ley 17 de 1916, reformada por la 43 del mismo año, regula los accidentes de trabajo. Los define (artículos 1º y 2º), comprendiendo en sus estipulaciones a los empleados de comercio, de industrias y obras públicas o particulares (artículos 3º, 4º y 5º). Clasifica los accidentes de acuerdo con la incapacidad (temporal, permanente y parcial o total y de muerte), obligando al patrón a los gastos de

asistencia médica y de entierro, así como a ciertas indemnizaciones, con base en el último salario devengado, que no se considerará menor de B/.1.00 diario (artículos 6º, 7º y 8º). Declara irrenunciables, intransferibles e inembargables los derechos otorgados por la Ley, haciendo nula toda transacción sobre los mismos; concede el amparo de pobreza a los obreros (artículos 12 y 16) y anula todo pacto contrario a las estipulaciones legales (artículo 32). Establece, en su Capítulo II, el procedimiento para las acciones de indemnización, señalando el término de prescripción de las mismas en un año, sin perjuicio de la acción civil común (artículo 15). Regula la actividad de las compañías de seguro contra accidentes de trabajo, obligando al seguro del obrero (artículo 25) y excluyendo del sistema de prestaciones legales a los obreros asegurados, que se regirán por los beneficios del seguro particular.

2º **El Derecho del trabajo en la Codificación de 1917.**—A pesar de que las Leyes de 1914 y 1916 habían iniciado un régimen especial en materia de contratación obrera, de índole intervencionista y tutelar, los Códigos panameños de 1917, que reemplazaron a los colombianos, dieron acogida en algunos casos, al sistema tradicional del arrendamiento de obras y servicios, y del mandato para los dependientes o factores de comercio. Veamos los preceptos de la Codificación de 1917 relativos al trabajo.

Código Civil.—Regula el arrendamiento de obras o servicios, definiéndolo como aquél en que una parte se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto (artículo 1296). Contiene disposiciones sobre los "concertados", en una sección literalmente igual a la que en el Código Civil español se denomina "Del servicio de criados y trabajadores asalariados". El concepto de "concertados" comprende, de acuerdo con el Código, los empleados domésticos, sirvientes de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados. Declara la nulidad del arrendamiento vitalicio (artículo 1335). Dispone que el contrato a término fijo no puede darse por terminado sin justa causa (artículo 1338). El artículo 1336 señala una pequeña indemnización, a base de quince días de salario, para el caso del doméstico despedido sin esa causa. El artículo 1336, en su inciso 2º, establece una presunción "juris tantum" de veracidad, en favor del dicho del patrón, sobre el salario y su pago.

Otra disposición del Código Civil, relacionada con el trabajo, es el artículo 1331, que se refiere al contrato de aparcería de tierras de labor, ganados de cría o establecimientos fabriles e industriales. En la doctrina civil ha sido muy discutida la naturaleza de esta forma de arrendamiento. Lo que importa es que, en no pequeña escala, el trabajo agrícola se cumplía bajo esta modalidad de contratación, regida por las pautas del arrendamiento, de la sociedad y de la costumbre.

Código de Comercio.—Encontramos dos disposiciones de cierta importancia, relativas al contrato de mandato para los dependientes

o factores de comercio. El artículo 629 señala el preaviso de un mes remunerado, salvo que el contrato fuese a término fijo. Y el artículo 632 contiene las causas de despido y de separación. En el primer caso: incapacidad en el servicio, fraude o abuso de confianza y negociación sin permiso. En el segundo: falta de pago puntual del salario, incumplimiento de cualquiera de las estipulaciones del contrato y malos tratamientos.

También regula el Código el contrato de ajuste de la tripulación (artículos 1200 a 1232), con normas sobre el salario y ciertas indemnizaciones en casos de enfermedad, lesión o muerte de los marinos.

Código Administrativo.—Este Código se refiere a los obreros y empleados de comercio, a los concertados en general, a los jornaleros, a los concertados industriales y a las huelgas. Sobre obreros y empleados de comercio se limita a reproducir las disposiciones de la Ley 6ª de 1914 (artículos (1079 a 1096).

Regula con mayor extensión que el Código Civil el contrato de servicio doméstico (artículos 1018 a 1932), y aplica estas normas al contrato de los aprendices (artículo 1073). Obliga a la asistencia de los concertados enfermos, pero sin derecho a sueldo (artículo 1028). Trata del contrato de los jornaleros (artículos 1033 a 1066), sin perjuicio de las estipulaciones del Código Civil. De acuerdo con el artículo 1035 no pueden ser jornaleros los menores de 14 años, las mujeres en trabajos impropios de su sexo y los que sufran de enfermedades contagiosas. Fija jornada de ocho horas y la no obligación de trabajar los domingos (artículos 1038 y 1039).

En materia de concertados industriales, el artículo 1042 remite al Código Civil. El Administrativo establece algunas pautas sobre la prestación de servicio de estos concertados. Es oportuno observar que de acuerdo con los artículos 1041 y 1049, el patrón tenía la facultad de obligar al concertado, por medio de las autoridades de policía, a cumplir su contrato y en caso de resistencia se hacía acreedor a una sanción de multa o arresto. Estos artículos dan la tónica de la reglamentación codificada, dirigida principalmente a garantizar al patrón el servicio del concertado.

En varios artículos trata el Código de la huelga. Define la "huelga abusiva" y la regula. Instaura el "juicio arbitral" obligatorio, para zanjar una huelga (artículos 1072, 1074 y 1076).

Código de Minas.—Sus títulos VIII y XI rigen el trabajo de los mineros. El artículo 87 del Código prohibe emplear como trabajadores a las mujeres y a los menores de 12 años. El título XI regula "el arrendamiento del servicio de operarios", con disposiciones sobre preaviso (artículos 124, 125 y 126), sobre causas de despido y de terminación del contrato (artículos 127, 128 y 129), sobre la presunción de veracidad para los libros del minero cuando sean llevados por persona distinta del empresario (artículo 130), sobre salario (artículos 132, 133 y 135), sobre jornada diaria entre ocho y doce horas (artículo 134) y sobre pago de salarios medios, durante seis meses, en

favor de quienes hubieren contraído una enfermedad grave en el trabajo o a consecuencia de él (artículo 137).

Código Penal.—Contiene un capítulo sobre los delitos contra la libertad de industria y de trabajo. Castiga, de manera general, la restricción o supresión de esa libertad (artículo 150); establece también pena para quienes, "por medio de violencias o amenazas hagan que cese o subsista la cesación de un trabajo", con lo cual se castiga la huelga violenta (artículo 151); y, finalmente, se hace responsables a los jefes o promotores de los actos típicos que anteceden (artículo 152).

c) La legislación posterior al Tratado de Versalles

Pasada la primera guerra europea, se advierte en Panamá un débil movimiento legislativo tendiente a la protección del obrero. En esta época del Derecho laboral panameño se acusa cierta preocupación seria por colocar a la clase trabajadora al amparo de la injusticia en que se traducía el sistema de libre contratación, consagrado por la Carta de 1904 y los Códigos de 1917.

Ley 3 de 1920.—Aprobó el Tratado de Versalles. El Pacto de la Sociedad de Naciones, en su artículo 23, recomendó a los Estados contratantes "asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanas para el hombre, la mujer y el niño". Y el mismo Tratado, en su artículo 427, contiene medidas fundamentales en la materia.

Ley 16 de 1923.—Estableció la Oficina de Trabajo, para "servir de intermediario legal entre los empresarios o empleadores y los obreros o asociaciones obreras debidamente constituídas, con el fin de hacer cumplir las leyes y demás disposiciones relativas a los obreros y las obligaciones y compromisos que los contratantes celebren ante la referida oficina" (artículo 2º), Departamento que es la primera agencia administrativa fiscalizadora de las cuestiones del trabajo. Esta ley señaló como pauta, para las jornadas de trabajo y su pago, los Acuerdos de la Conferencia de Wáshington, de 1919 (artículo 6º).

Ley 6ª de 1926.—Protege a los obreros panameños, estableciendo la obligación de mantener el 75% de empleados nacionales (artículo 1º).

Ley 15 de 1927.—Modificó la anterior de 1926, señalando el plazo de cinco años para que gradualmente se cumpliera el 75% de empleados nacionales, pasando por etapas intermedias de 30 y 50% (artículo 3º).

Ley 16 de 1934.—Extiende los efectos de la Ley 6ª de 1926, sobre el 75% de empleados nacionales, a las orquestas de músicos que se organizan con fines de lucro.

Ley 9ª de 1935.—Establece la obligación de toda empresa comercial, agrícola o industrial, de mantener un 75% de empleados panameños, devengando también no menos del 75% del monto general de sueldos.

Ley 23 de 1930.—Contiene medidas de protección de la maternidad de las empleadas en industrias, comercio u oficinas públicas, garantizándoles permanencia en el trabajo y la mitad del salario cuando se retiren ocho semanas antes y después del parto (artículos 1º, 2º y 3º). También ordena el establecimiento de casas cunas por parte del Estado.

Ley 29 de 1930.—Sobre asistencia médica en favor de los obreros y vigilancia administrativa de las condiciones de higiene y salubridad de los lugares de trabajo.

Ley 8ª de 1931.—Establece una pensión vitalicia para los empleados del comercio o de la industria, por antigüedad de servicios, y una compensación para quienes, por no tener la edad legal al efecto de gozar de la pensión, hubieren trabajado durante más de diez años en una empresa (artículo 1º). Señala vacaciones anuales remuneradas de un mes, después de dos años de servicios continuos (artículo 2º).

Ley 47 de 1932.—Determina el cierre obligatorio, a las 6 p.m., de los establecimientos comerciales en ciudades de más de 15,000 habitantes, salvo boticas, hoteles, etc., que requieren trabajo continuo.

Ley 21 de 1920.—Concede todo el sueldo a las enfermeras del Hospital Santo Tomás, que se retiren por enfermedad, mientras estén inhabilitadas.

Ley 9ª de 1924.—Sobre pensiones de los empleados del Telégrafo.

Ley 66 de 1924.—Sobre pensiones de los miembros de la Policía Nacional (artículos 36, 37 y 38). (Ver Ley 79 de 1941, artículo 183, etc.).

Ley 65 de 1926.—Sobre jubilación de empleados de la Agencia Postal, del Banco Nacional y del Hospital Santo Tomás.

Ley 75 de 1928.—Sobre jubilación de empleados del Hospital Santo Tomás, que reforma las Leyes 21 de 1920 y 65 de 1926.

Ley 111 de 1928.—Reforma la Ley 9ª de 1924, sobre jubilación de empleados del Telégrafo.

Ley 78 de 1930.—Sobre jubilación de maestros y aplicación a las maestras de la Ley 33 de 1930, sobre maternidad.

Ley 7ª de 1935.—Es Ley general sobre jubilaciones de los empleados públicos. Deroga todas las leyes anteriores sobre pensiones y jubilaciones.

d) La Constitución de 1941 y la legislación complementaria

1º **La Constitución.**—El título III de la Constitución ostenta el rubro de "Derechos y deberes individuales y sociales". Los derechos sociales imprimen al Estado una fisonomía muy distinta de la que le otorgaron las constituciones individualistas. Ya no se declara, como en el Estatuto de 1904, la libertad de **ejercer** cualquier oficio u ocupación, sino el derecho de **escoger** profesión u oficio, añadiéndose que la ley puede reglamentar el ejercicio de las profesiones (artículo 43). Es decir, que se consagra un derecho distinto, condicionado por la voluntad legal.

En el artículo 53 se considera el trabajo como una obligación social y se le coloca bajo la especial protección del Estado; se admite el intervencionismo legislativo, para normar las relaciones entre el capital y el trabajo, con base en la denominada justicia social, y se expresa que el Estado velará por el progreso de las clases campesinas y obreras. Estas fórmulas derivan del Derecho Constitucional europeo de la postguerra, inaugurado por la Constitución de Weimar. Las fuentes inmediatas del constituyente panameño fueron las Constituciones de España (1931) y Colombia (1936).

Otra regla de trascendencia dentro del ámbito del Derecho del Trabajo es la del artículo 56, que estima como función del Estado la asistencia social.

2º **El Decreto-ley Núm. 38 de 1941.**—Su expedición en forma de Decreto-ley obedeció, como se expresa en el considerando número 1, a que no fué posible a la Asamblea Nacional, por razones de tiempo, expedir la ley sobre las relaciones jurídicas entre obreros y patronos, con lo cual se da noticia de un proyecto presentado y discutido en esa corporación.

El Capítulo III, sobre "jornada del trabajo", y el Capítulo IV, sobre "descanso semanal" son, en gran parte, iguales a la Ley 6ª de 1914, que se incorporó al Código Administrativo (artículos 1079 a 1096). El Capítulo VI, sobre "trabajo de mujeres y niños", recuerda la Ley 23 de 1930, referente a la maternidad obrera. Las vacaciones del artículo 42, ya figuraban en el artículo 2º de la Ley 8ª de 1931. El Capítulo VIII, sobre "protección y seguridad", guarda muchas analogías con la Ley 16 de 1923, que estableció la Oficina de Trabajo, y sus artículos 49, 52 y 53, relativos al porcentaje de empleados panameños, siguen la Ley 9ª de 1935, en sus artículos 1º, 2º y 3º. Los Capítulos X y XI se han inspirado, mejorándola levemente, en la Ley 17 de 1916, sobre accidentes de trabajo. El artículo 110 sigue de cerca el 12 de esta última Ley.

Puede afirmarse, por tanto, que el Decreto-ley número 38 de 1941 recogió la legislación obrera anterior, avanzando unas veces en la protección de los trabajadores y retrocediendo otras, a más de que incorporó a su texto algunas disposiciones del Código de Trabajo español de 1926, que ya había sufrido una importante re-

forma en 1931, sin que nuestros legisladores la tuvieran en cuenta. Sirva anotar, como ejemplo de ello, que la definición del contrato de trabajo que aparece en nuestro Decreto, corresponde a la del artículo 1º del Estatuto español de 1926, mientras que la reforma de 1931 dió una definición muy distinta, de la que no se tuvo noticia al redactar la Ley panameña. Hay que concluir en que el Decreto-ley 38 no se ha inspirado en el precepto que sobre trabajo figura en la Constitución de 1941, el cual consideró el trabajo como una obligación social, colocada bajo la especial protección del Estado y el que señala también, como pauta de la legislación, el regular las relaciones entre el Capital y el Trabajo con base en la justicia social, asignando al Estado el deber de velar por el progreso de las clases obreras y campesinas. Sin embargo, este Decreto-ley tiene el mérito de ser el primer esfuerzo sistemático y amplio, por parte del Estado, de regular la relación de trabajo, si bien es evidente en el mismo la omisión de importantes materias, como las relativas a los sindicatos, al seguro obrero obligatorio, a ciertos contratos especiales (aprendices, trabajadores a domicilio, contrato colectivo de trabajo, etc.).

3º **Otros Decretos.**—De inmediato, precisa referirse a los aspectos procesales del Decreto del Trabajo de esta época. Por Decreto número 155, de 10 de septiembre de 1941 y número 313, de 31 de enero de 1942, se creó la Sección de Trabajo y Justicia Social, a la que se adscribió competencia para dirimir las controversias suscitadas por razón de los contratos de trabajo. Esta Sección, para fallar los litigios relativos al trabajo, seguía el procedimiento de los juicios policiales señalado por el Código Administrativo. Por Decreto número 31 de 1945, se organizó el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública, una de cuyas secciones, la de Supervigilancia y Arbitraje, tuvo a su cargo la ventilación de los juicios de trabajo, conforme al procedimiento del Código Administrativo. Debe observarse que, por virtud del artículo 100 del Decreto-ley número 38, la competencia para decidir la indemnización en casos de accidentes de trabajo la conservó el Organo Judicial.

4º **Ley 23 de 1941.**—Gran empuje se dió al Derecho del Trabajo de estos años con la creación de la Caja de Seguro Social, reglamentada por la Ley 23 de 1941, organismo de previsión pública, pues se instituyó un seguro obrero obligatorio para los funcionarios y empleados públicos y para los empleados particulares. Por Ley 134 de 1943 se subrogó totalmente la primera Ley de Seguro Social, ampliando las bases de esa institución.

e) La Constitución de 1946 y el Código de Trabajo de 1947

1º **La Constitución.**—En la Constitución vigente se dedica un capítulo entero al trabajo (1). Algunas normas del mismo son de carácter general y otras resuelven cuestiones específicas del Dere-

(1) Apéndice, al final de este trabajo.

cho Obrero. Entre las primeras podemos citar los artículos 63, 70 y 76; entre las otras, los artículos 64, 68 y 69. Casi en su totalidad, las disposiciones constitucionales reproducen preceptos de la Constitución cubana de 1940. Al parecer los artículos 73 y 75 son fórmulas propias del constituyente panameño, y el 76 sigue el artículo 53 de la Constitución de 1941. El artículo 93 contiene las bases de la previsión social.

La inclusión de estas normas en las Cartas políticas constituye una evidente garantía, pues la legislación ordinaria no puede, válidamente, vulnerar o restringir los derechos que la Constitución consagra, a más de que en ésta adquieren estabilidad por razón de las exigencias que se imponen a toda reforma constitucional.

2º **El Código de Trabajo de 1947. Su redacción.**—El Decreto número 31 de 1945, orgánico del Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública, señaló en el ordinal 5º de su artículo 66, como deber del Departamento de Investigación, Cultura y Legislación Social, el de preparar los proyectos de Códigos de Trabajo, de Previsión Social y de Salud Pública. Para el mes de agosto de 1946, se tenía confeccionado un proyecto de Código de Trabajo, texto que fué sometido al estudio de una "Comisión Revisora", cuyos trabajos se prolongaron desde agosto de 1946 a julio de 1947, y ella remitió al Organo Ejecutivo un proyecto precedido de un Informe, con lo cual el Ejecutivo presentó un anteproyecto de Código de Trabajo a la Asamblea Nacional.

Una comisión especial del Organo Legislativo revisó dicho proyecto, le dió primer debate y con un informe de algún interés para la historia del Derecho Obrero panameño, sometió el proyecto a sesión plenaria, en la que, después de varios días de discusiones, se aprobó finalmente el Código de Trabajo, como Ley 67, de 11 de noviembre de 1947, cuyo artículo 645 fijó el día 1º de marzo siguiente para que entrara en vigencia.

Sus fuentes inmediatas y mediatas.—En 1947, el legislador panameño se desentendió por completo de las leyes que se habían promulgado antes en Panamá con relación al trabajo. Para la redacción del nuevo Código se tuvo como modelo el Código Costarricense de 1943, del que se hizo, puede decirse sin exagerar, una copia **ad peddem litterae.** Ya en el informe de la Comisión Revisora del Anteproyecto, se dijo lo siguiente: "Algunos miembros de la Comisión tienen la impresión de que el anteproyecto original del Ejecutivo está basado principalmente en el Código del Trabajo de Costa Rica y que las disposiciones de ese Código han producido allá no pocas perturbaciones económico-sociales. Cree la Comisión Revisora que aún cuando es aconsejable tener en cuenta legislaciones extrañas, la adopción de éstas, sin tomar al mismo tiempo en consideración nuestro desarrollo, nuestro ambiente y nuestras peculiares características, envolvería graves peligros. Por esta razón algunos miembros de la Comisión se esforzaron por atenuar un tanto —sin conseguirlo

del todo— las tendencias extremistas que consideraron lesivas para nuestro desenvolvimiento y que están consignadas en el referido Código de Costa Rica".

Lo cierto es que la revisión comparativa de la estructura general de la Ley 67 con la del Código Costarricense llega a la fácil conclusión de que en ambos textos la materia codificada, salvo excepciones escasas, es la misma, siguiendo también un idéntico orden de exposición. Y el cotejo de cláusula a cláusula encuentra que múltiples disposiciones de un código se repiten literalmente o siguen muy de cerca las del otro, lo que no obsta para afirmar que el Código Panameño no carece de varios artículos originales, y que también aprovecha preceptos de nuestro Código Judicial y de la legislación colombiana. De ésta son los artículos 339 y 362, parágrafo 1º, que reproducen los artículos 58 y 60 de la Ley colombiana, 6ª de 1945, incluídos posteriormente en el Decreto número 969 de 1946, también de Colombia.

Ahora, en cuanto al Código Costarricense, cabe afirmar que es una obra de síntesis de la legislación obrera internacional, principalmente de la americana, como lo reconoce el Mensaje Presidencial que lo introdujo a la discusión del Senado.

"Nuestro proyecto de Código de Trabajo no puede ser perfecto —decía el Presidente Calderón Guardia—, pero tampoco es fruto de la improvisación. Para elaborarlo hemos tomado en cuenta, de un lado, las posibilidades nacionales y, del otro, las leyes y la experiencia administrativa y judicial que sobre la materia tienen Chile, México, Cuba, Colombia, Venezuela, España, Argentina y Estados Unidos. Además, hemos revisado cuidadosamente todas y cada una de las Convenciones y Recomendaciones adoptadas por la Organización Internacional de Trabajo, a través de sus veinticuatro años de existencia, con el objeto de legar a nuestro país lo que aconseja la práctica de los pueblos más adelantados de la tierra".

Sus relaciones con la Constitución de 1946.—Hemos visto que las normas constitucionales vigentes, en materia de trabajo, derivan en su gran mayoría de la Constitución cubana de 1940, mientras que el Código de Trabajo está calcado en el de Costa Rica. Podría pensarse que el Código no se ha inspirado en el sistema constitucional. Pero lo cierto es que muchas disposiciones de la Constitución, sobre trabajo, son normas relativas a cuestiones específicas, que no ofrecen pautas generales para el legislador, y bastaba que éste las reprodujera —así lo hizo— en medio del articulado del Código. Ahora bien, los artículos 63 y 76 sí contienen preceptos que debieron servir de bases fundamentales para la redacción del Código. Y como éste siguió el modelo costarricense, no existen en la Ley panameña disposiciones de ninguna clase que sean reflejo de la concepción constitucional de trabajo, como derecho y deber del individuo; ni existen normas que procuren el cumplimiento de la obligación estatal de proporcionar ocupación a quien carezca de ella; ni todo el Código responde a la exigencia de justicia social que en la Constitución se

hace consistir, por una parte, en las condiciones económicas de vida normal para el trabajador, y por la otra, en la compensación equitativa de la inversión capitalista. Si en cierto sentido el Código responde a esa exigencia, ello se debe a que el propósito general del Derecho del Trabajo es idéntico en todos los países del mundo; tanto en Costa Rica como en Chile, Panamá, México, etc. Pero no sucedió así por un propósito consciente del legislador, en el sentido de acatar el sistema de la Constitución vigente. Ya la Corte Suprema de Justicia ha declarado la inexequibilidad de los artículos 5º, 39 (parágrafo 2º), 154 (parágrafo 3º), 158, 321, 561 y 643 del Código, por ser incongruentes con la Carta de 1946.

Estructura del Código.—El Código de Trabajo panameño, lo mismo que el de Costa Rica, se dividen en dos Libros, precedidos por un Título Preliminar. Este contiene seis artículos que concretan varias normas de carácter general referentes al Derecho de Trabajo. El Libro I lleva el rubro de "Normas Sustantivas" y el II, el de "Normas Adjetivas". Pero si se examinan detenidamente los dos libros del Código de Trabajo, es fácil advertir que en uno y otro hay normas sustantivas y adjetivas, indistintamente. Lo cierto de la división del Código es que la mayor parte de las normas del Libro I son sustantivas y la mayor parte de las del II, adjetivas. El Libro I contiene veinte títulos y el II, cuatro.

De manera general, el sistema del Código es aceptable, si bien se observan ciertos desajustes técnicos, como los siguientes: el Título Preliminar es una división artificial, que comprende normas de distinta naturaleza; en el Título IV del Libro II se insertan disposiciones de índole muy diversa, algunas de las cuales hubieran podido colocarse también al lado de las del Título Preliminar. Habría sido preferible la redacción de un Título de normas generales, que incluyera todas las que en el Código tuvieran ese carácter y no pertenecieran a la regulación específica de cualquiera de sus instituciones. En el Título XX, del Libro I, falta la denominación del Capítulo I, que podría llamarse "Huelga legal e ilegal". Y el Título II, del Libro II, carece de denominación y se divide directamente en "Secciones", alterándose la división de "Capítulos", seguida en todo el Código.

3º **Leyes reformatorias del Código.**—Hasta la fecha, el Código de 1948 sólo ha sido modificado por la Ley 7ª de 1950, que establece los derechos de preaviso, vacaciones y otras prestaciones especiales para quienes trabajan en la marina mercante panameña de servicio internacional.

Humberto E. RICORD

APENDICE

CONSTITUCION DE PANAMA

Título III, Capítulo III.

Artículo 63.—El trabajo es un derecho y un deber del individuo. El Estado empleará los recursos que estén a su alcance para proporconar ocupación a todo el que carezca de ella y asegurará a todo trabajador las condiciones económicas necesarias a una existencia decorosa.

Artículo 64.—A todo trabajador al servicio del Estado o de empresas públicas o privadas o de individuos particulares, se le garantiza un salario o sueldo mínimo.

Artículo 65.—La Ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo con el fin de mejorar el nivel de vida del trabajador y en atención a las particularidades de cada región y de cada actividad industrial, comercial o agrícola.

En los trabajos por ajuste o precio alzado es obligatorio que quede asegurado el salario mínimo por jornada de trabajo.

El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la Ley. Son también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

Artículo 66.—A trabajo igual, en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo o de nacionalidad.

Artículo 67.—Se reconoce el derecho de sindicación a los patronos, empleados, obreros y profesionales de todas clases para los fines exclusivos de su actividad económico-social.

El Ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato obrero o patronal. La inscripción determinará la personería jurídica del sindicato. La Ley regulará todo lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos de patronos, empleados, obreros y profesionales.

El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte de sus fines exclusivos y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme.

Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

Artículo 68.—Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

Artículo 69.—La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborable hasta de cuarenta y ocho horas. La jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas. Las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

La jornada máxima podrá ser reducida hasta a seis horas diarias para los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciséis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohibe igualmente el empleo de menores hasta de doce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.

Artículo 70.—Son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo.

Artículo 71.—Se protege la maternidad obrera. La mujer en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo por esta causa. Durante las seis sema-

nas que preceden al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuído del mismo modo que su trabajo, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato.

Artículo 72.—La Ley regulará la inmigración, atendiendo al régimen económico nacional y a las necesidades sociales.

Se prohibe la contratación de braceros que puedan rebajar las condiciones de trabajo o las normas de vida del obrero nacional.

Artículo 73.—Todo trabajador despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la Ley, tiene derecho a ser indemnizado por su patrón. La Ley señalará las causas justas para el despido y la escala de indemnización, según la antigüedad de servicios.

Artículo 74.—Es deber de las empresas industriales, en las esferas de su especialidad, crear escuelas de aprendices destinadas a promover la educación obrera entre los hijos de sus operarios o asociados. La Ley regulará esta materia.

Artículo 75.—Se establece la jurisdicción del trabajo, a la cual quedan sometidas todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo. La Ley establecerá las normas correspondientes a dicha jurisdicción y las entidades que hayan de ponerla en práctica.

Artículo 76.—Es materia de la Ley regular las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social, de modo que, sin perjudicar a ninguna de las partes, se garanticen al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión.