

RESEÑA DE LEGISLACIÓN EXTRANJERA

CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

(Publicado en la Gaceta Oficial del Estado; número 17040, Año LXIX, de fecha 18 de febrero de 1972).

El 30 de diciembre de 1971, mediante Decreto de Gabinete número 252, la Junta Provisional de Gobierno, de la República de Panamá, presidida por el Ing. Demetrio B. Lakas, aprobó el Código de Trabajo, en cuya Comisión Codificadora intervinieron los licenciados Jorge Fabrega P., Luis A. Shirley, Rosario Oller de Sarasqueta, Américo Rivera y Dr. Rolando Murgas, como propietarios de la misma, y el Lic. Jaime Jovane y Dr. Arturo Hoyos, como miembros adjuntos.

El Código regula, a partir de la fecha de su publicación, las relaciones entre el capital y el trabajo, con especial protección (se dice desde su artículo primero) en beneficio de los trabajadores, "de modo que el Estado intervenga para que se proporcione ocupación remunerada a todo el que carezca de ella, y se asegure a todo trabajador las condiciones económicas necesarias para una existencia decorosa", principio de las modernas legislaciones laborales, como es el derecho al trabajo y a una remuneración justa.

La aplicación de las disposiciones relativas abarca a todas las personas, naturales o jurídicas, empresas, explotaciones y establecimientos, exceptuando a las empresas cooperativas agrícolas o agroindustriales, así como a los empleados públicos, cuyas relaciones de trabajo con el Estado se regularán por un reglamento administrativo, con aplicación supletoria del Código, en lo que expresamente se determine para dichos servidores públicos.

La inspiración en la Ley Federal del Trabajo mexicana, se aprecia en varios capítulos, desde el relacionado con las fuentes para la aplicación de las normas del Derecho Laboral, hasta el de las relaciones colectivas y el derecho de huelga; en la parte procesal se aleja, como veremos más adelante, de nuestro sistema, por cuanto no se han adoptado las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos individuales y colectivos, sino los Jueces de Trabajo especializados, así como las dos instancias de los procesos comunes.

De esta manera encontramos que en el artículo 5º se expresa que los casos no previstos en el Código o en las disposiciones complementarias, se resolverán de acuerdo con los principios generales del Derecho del Trabajo, las

normas que regulen casos o materias semejantes, la equidad y la costumbre. Se agrega en el párrafo segundo, del artículo 14, que toda alteración en la estructura jurídica o económica de la empresa, o la sustitución del empleador o patrón, se regirá (sin perjuicio de la responsabilidad entre sustituto y sustituido) conforme al derecho común. Si comparamos estas reglas con las contenidas en el artículo 17 de nuestra Ley Laboral, que dice: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones, que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”; encontraremos la similitud de ideas en ambos cuerpos de leyes, que mucho honra a sus respectivos autores, por el marcado interés en no ajustar la aplicación normativa a reglas rígidas y estrictas.

Debe destacarse asimismo, en el capítulo de Relaciones Individuales y en particular el relacionado con las Normas Generales de Protección del Trabajo, la cuestión relativa a la colocación de los Trabajadores y el Servicio de Empleo, que hoy en día representa en los países latino-americanos, uno de los más graves problemas sociales, que tiene preocupados a todos nuestros gobiernos y en los que se están poniendo en juego, para su pronta resolución, medidas de alta significación. Así por ejemplo, la declaración que se hace en el artículo 21 en el sentido de que el Estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de toda persona que debe emplearse, procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fuesen requeridas, es de trascendencia, porque no se deja a la iniciativa privada la ocupación de mano de obra inactiva, sino que será la administración pública, la que a través del Órgano Ejecutivo que ha sido creado se encargue de buscar empleo al desocupado, conforme su preparación, capacidades y aptitudes; evitando igualmente, en lo posible, el desempleo.

En cuanto a jornada de trabajo y descansos, se establece, como en nuestro país, la de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana, sin perjuicio de utilizar los servicios del trabajador en tiempo extra, bajo normas y condiciones específicas que se contienen en los artículos 33 y 34 del Código que se comenta. El cierre dominical es general (artículo 42), con las excepciones naturales de los servicios públicos; las explotaciones agrícolas y pecuarias; las farmacias, hoteles y restaurantes; los espectáculos públicos; los mercados y super-mercados y en lugares no poblados los establecimientos comerciales en general. Por lo que hace a días de descanso

obligatorio, abundan como entre nosotros, conservándose curiosamente el martes de carnaval y el viernes santo entre éstos.

La permanencia en el trabajo está plenamente garantizada al expresarse en el artículo 76 que sólo será válida la cláusula por la cual el contrato se celebre para la ejecución de obra determinada, cuando dicha cláusula conste expresamente por escrito; asimismo el contrato por tiempo definido en ningún caso podrá tener una duración mayor de un año; el trabajo ocasional o accidental, no podrá tener una duración mayor de un mes y deberá en todo caso responder a una exigencia momentánea del empleador y no relacionada directamente con el giro de sus actividades normales.

Se ha restringido también el carácter de intermediario al indicar el artículo 89 que no serán considerados como intermediarios sino como empleadores o patrones, los contratistas, sub-contratistas y demás empresas que contraten los servicios de trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio directo de terceros, con capital, equipo, dirección y otros elementos propios. Además, el beneficiario directo de los trabajos u obras que se ejecuten, será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones contraídas, cuando se trate de trabajos u obras inherentes, relacionadas o conexas con el giro de sus actividades ordinarias.

Nos parecen de gran interés los capítulos relativos al trabajo de las mujeres y de los menores, pero el deseo de reducir a lo esencial este examen, nos obliga a sólo mencionarlos por si el estudioso del Derecho Laboral se interesa particularmente en ellos. Sí conviene en cambio hacer referencia especial a las normas protectoras del salario, porque aun cuando todavía se acepta el salario en especie, se encuentra restringido a los casos en que el empleador proporciona al trabajador conjuntamente con sus familiares, alimento, habitación y vestido; reminiscencia colonial que debe ser aceptada, puesto que se trata de elementos vitales que no abarcan a la sola persona del trabajador y que en cierta forma, complementan en forma más eficaz sus necesidades.

En lo que ha sido extensa la legislación panameña del trabajo, es en las causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada (sin responsabilidad alguna) la relación de trabajo, pues comprende 31 causales, que han sido divididas en tres grupos: de naturaleza disciplinaria, de naturaleza no imputable y de naturaleza económica; muchas causales de suspensión se encuentran comprendidas entre éstas. No vamos a referirnos a ellas, porque nuestro estudio no es, por ahora, crítico, sino de mera información.

Otro tanto podríamos decir del capítulo de indemnizaciones, que encontramos muy limitado, pues por ejemplo, el despido injustificado, en los casos en que el trabajador tenga menos de un año de prestación de servicios, sólo

podrá disfrutar, por concepto de indemnización, del importe de una semana de trabajo por cada tres meses de labor; si tiene de un año a dos de servicios, disfrutará del pago de una semana de salario por cada dos meses trabajados; si es de dos a diez años el periodo de servicios prestados, se le pagará el importe de tres semanas adicionales por cada año laborado. Se agrega que la escala anterior se aplicará en forma combinada, distribuyendo el tiempo de servicios prestados “en cada uno de los literales anteriores, según correspondiere” y siempre que los susodichos servicios hayan sido continuos, o sea sin interrupción (artículo 225). La prima de antigüedad, independientemente de toda indemnización, se pagará a razón del importe de una semana de salarios por cada año de servicios prestados, cuando se haya laborado para el patrón, por más de diez años continuos.

Encontramos, esto sí, más ajustada a la realidad, la reglamentación de algunos contratos especiales, como el de los domésticos (artículos 230 y 231 con once párrafos y diez incisos); el de los trabajadores a domicilio (artículos 232 y 233), el de los maestros y profesores (que no son considerados trabajadores del Estado en Panamá, por contratárseles específicamente de acuerdo con las necesidades educativas de cada centro de población) y el de los Artistas, Actores, Músicos y Locutores (ampliamente protegidos según se desprende del contenido de los artículos 243 y 244).

El capítulo de riesgos profesionales contiene las reglas básicas de protección en caso de accidentes o enfermedades, aunque no se acepta el riesgo indirecto y es materia, en varios casos, de conflicto litigioso; apreciándose que de presentarse demanda por este motivo ante los tribunales ordinarios, pueden hacerse inclusive deducciones de la indemnización del trabajador cuando el empleador haya entregado alguna cantidad. La novedad que contiene esta legislación (art. 302) es la de que, independientemente de cualquier pago por este concepto, el trabajador o sus familiares tendrán derecho a exigir, de presentarse una situación específica, el pago de daños y perjuicios, ante los tribunales del fuero común, sin menoscabo de las acciones que puedan intentarse en materia laboral.

Y es que las prestaciones son reducidas, pues en caso de incapacidad temporal, el trabajador sólo puede percibir durante dos meses salario íntegro y durante los diez meses siguientes el cincuenta por ciento del mismo; si transcurrido este término continuase incapacitado, tendrá derecho a que se califique su incapacidad como permanente y se le pague en la proporción que corresponda. Ahora bien, de calificarse como permanente su incapacidad, tendrá derecho al pago de una renta (no se establece la proporción) durante tres años; más el 40 por ciento de esa renta en los dos años siguientes y el 30 por ciento en el sexto y séptimo año, sin ulterior compromiso pa-

tronal. Se admite, como en nuestro derecho, que si el trabajador no puede desempeñar su oficio primitivo una vez determinada su incapacidad, pero puede hacerlo en otro empleo, el patrón está obligado a proporcionárselo, haciendo los movimientos de personal necesarios (artículo 327). De ocurrir esto, se indemnizará al trabajador que sea desplazado.

En el capítulo de relaciones colectivas, se declara de interés público la constitución de sindicatos "como medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña". Un principio muy importante lo es que, cualquier grupo de empleados, obreros, profesionistas y patronos, podrá integrar sindicatos sin necesidad de autorización pero sí de registro en el Ministerio del Trabajo y Bienestar Social, sin cuyo requisito carecen de personalidad jurídica. En caso de rechazo de la solicitud respectiva, existe el recurso de reconsideración (artículos 351 y 352).

La Convención Colectiva de Trabajo o sea el contrato colectivo, es de carácter obligatorio, una vez que lo solicite un sindicato legalmente formado y registrado, y sus efectos son aplicables aun tratándose de trabajadores no sindicalizados (no existen cláusulas de exclusión por ingreso o por separación). Tendrá una duración máxima de cuatro años y mínima de dos años, pero continuará rigiendo las relaciones obrero-patronales hasta en tanto no se le reemplace, quedando asimismo vigentes entre tanto las condiciones de trabajo existentes en una determinada negociación.

Otra novedad importante lo es el "Trato y Arreglo Directo" entre las partes; esto es, los sindicatos podrán presentar directamente sus quejas al patrón, mediante un procedimiento de conciliación especial, en el que tendrán lugar tantas audiencias como sean indispensables, a fin de que el funcionario conciliador pueda obtener algún arreglo entre las partes. De no obtenerse acuerdo favorable, puede entonces iniciarse el juicio laboral ante el Juez de Trabajo competente. En los casos de huelga es necesario una declaración previa de legalidad en vía de conciliación; de no aceptar el empleador una solución amistosa, se inicia un procedimiento sui generis de arbitraje, pues ambas partes deben solicitarlo y nombrar árbitro de común acuerdo, o someter el conflicto a la Dirección Regional o General de Trabajo. El arbitraje sólo procede en los conflictos de orden económico o de intereses. Puede cada parte nombrar un árbitro y entonces la Dirección mencionada designará un tercero en discordia que integrará un Tribunal de Arbitraje, que sin sujetarse a formas legales, reciba las quejas, desahogue pruebas y realice por sí investigaciones conducentes al mejor esclarecimiento de las cuestiones planteadas. Desde luego que este Tribunal de Arbitraje

no actúa como autoridad jurisdiccional en litigios ordinarios de trabajo, pues no admite el laudo que se pronuncie recurso alguno.

Y una solución jurídica igualmente peculiar en esta legislación, es que tratándose de una huelga, puede declararse por tiempo determinado o por tiempo indefinido; pero será ilegal si los trabajadores no someten el conflicto al arbitraje previo en los términos ya señalados; los efectos de la huelga son, en consecuencia, bastante reducidos, pues de no haberse llenado los requisitos de conciliación, no podrá prosperar. Además, una vez iniciado el movimiento, el patrón podrá pedir el recuento de trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes, para conocer si está cubierto el requisito de mayoría. Otro procedimiento especial está previsto para la calificación de la huelga y la decisión judicial admite recurso ante el Tribunal Superior. En caso de declaración de imputabilidad de una huelga al patrón, éste sólo queda obligado a pagar salarios caídos (artículos 511 a 515).

Las normas procesales ocupan la segunda parte de la legislación comentada (artículos 520 a 1067) que por su extensión requerirá de un tratamiento especial, para explicar en forma pormenorizada las dos instancias de que se integra el juicio laboral, la primera llevada ante el Juez de Trabajo y la segunda ante los Tribunales Superiores. Una Corte de Casación Laboral que conoce de los recursos contra las sentencias y los autos que pongan fin al proceso o imposibiliten su continuación, dictados por los Tribunales Superiores de Trabajo, complementa el ciclo procesal, no estando sujeto este recurso a formalidades técnicas, pudiendo interponerse en forma directa ante la Corte. Tres decisiones uniformes de este tribunal, constituyen doctrina probable y los jueces pueden aplicarla en casos análogos.

Creemos que se ha dado un paso gigantesco en la República de Panamá con este Código de Trabajo, que si no contiene soluciones que pudiéramos considerar revolucionarias en la materia, demuestra un apreciable esfuerzo de los redactores y del legislador para imponer la nueva doctrina social en las relaciones obrero-patronales. Sentimos únicamente no poder extender nuestro examen, debido a las limitaciones de espacio, pero esperamos que por la información que proporcionamos, la persona que se interese en conocerlo más a fondo, haga las consultas pertinentes en el texto legal que ponemos a su disposición en nuestro Instituto. Baste por ahora resaltar su actualidad y su eficacia.

Lic. Santiago BARAJAS MONTES DE OCA