



Reseña histórica del Derecho Laboral en la República de Panamá

Magistrado Carlos Alberto Vásquez Reyes

Magistrado Presidente

Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo

Corte Suprema de Justicia

Órgano Judicial de la República de Panamá

Correo electrónico: cvasquezr@organojudicial.gob.pa

Reseña histórica del Derecho Laboral en la República de Panamá

Recibido: mayo 2022

Aprobado: agosto 2022

Resumen

En conmemoración de los 50 años de la entrada en vigencia del Código de Trabajo en Panamá, consideramos oportuno resaltar la importante y variada historia de nuestro país, que originó la creación de una norma considerada por algunos juristas, como la más garantista de América Latina.

Esta lucha se inspiró en las grandes obras que se han desarrollado en la República, así como en la diversidad de etnias que inundaron nuestro territorio con las industrias ferroviarias, bananeras y de construcción, que permitieron erradicar la desigualdad que siempre benefició al empleador.

En el año 1972, para sorpresa del mundo, se implementó una norma moderna y protectora de los Derechos de los Trabajadores, que finalmente suprimió esta preferencia y equilibró a las clases obreras con sus empleadores, siendo nuestro deber hacer honor a esta lucha y resaltar los aspectos históricos más relevantes que caracteriza a nuestra Legislación Laboral.

Abstract

In commemoration of the 50th anniversary of the adoption of the Labor Code in Panama, we consider it appropriate to highlight all the important and varied history of our country, which originated the creation of a Rule considered by some jurists, as the most guaranteed Law in Latin America.

This fight is inspired by the construction that have been developed in the Republic, as well as the diversity of races that flooded our territory with the Railway, Banana and Construction industries, which allowed to eradicate the inequality that has always benefited the Local Employer. Being in the year 1972, to the surprise of the world, a modern and protective Norm of the Rights of the Workers was implemented, which finally suppressed this preference and, balanced the working classes with their employers, being our duty to honor this fight and highlight the most relevant historical aspects.

Palabras Claves

Derecho Laboral, Constitución Política, Panamá, leyes.

Keywords

Labor Law, Political Constitution, Panama, laws.

Introducción

El trabajo es una actividad que nos permite generar un ingreso de forma digna, al ejercer un oficio que hemos escogido libremente. Este derecho a trabajar va íntimamente ligado con las condiciones que propicien los Estados para proteger, defender y resguardar a los trabajadores; lo que implica, además, una base fundamental para la proliferación de condiciones laborales seguras, estables y salarios congruentes con la realidad.

En la actualidad, Panamá se rige por un Código Laboral garantista, humano e inclinado precisamente, en fomentar el rol del Estado en la promoción de las relaciones laborales armónicas, equitativas y en donde el trabajador tiene la certeza del reconocimiento de sus derechos en todo momento.

Al cumplirse cincuenta (50) años de la adopción del Código de Trabajo de 1972, nos complace resaltar la historia de su implementación y exponer aspectos relevantes de la historia laboral en nuestro país.

1. Situación política y social de Panamá en el siglo XIX

La Legislación Laboral en la República de Panamá, descansa en una historia enriquecida por la lucha de la clase trabajadora, cuyo fin siempre fue materializar derechos y prestaciones para los trabajadores que, en nuestra época de unión a la Gran Colombia, eran mínimos.

Es importante resaltar los eventos ocurridos en la segunda mitad del siglo XIX en nuestro país, pues fueron el motivo de una inmigración de trabajadores provenientes de todo el mundo, lo que alteró las condiciones laborales conocidas hasta entonces.

Durante este periodo, Panamá se convirtió

en un atractivo imán para las inversiones extranjeras de las grandes compañías de la época, siendo nuestra ventajosa posición geográfica, uno de los principales motivos para tal incursión económica. Prueba de ello, es que el día 28 de enero de 1855, la Kansas City Southern Railway Company, operando en base a una concesión especial otorgada por el gobierno de la época, realizó el primer viaje del “Ferrocarril de Panamá”, entre el Litoral Pacífico hasta la Ciudad de Colón.

Pocos años después, con la presencia francesa en nuestro Istmo, se planteó la idea de construir la obra de ingeniería más grande la historia moderna, lo que abrió el compás para que los miles de trabajadores, que de repente inundaban el suelo patrio, reclamaran condiciones salariales y sociales, que hasta la fecha se fundamentaban en la costumbre y en las directrices de las grandes compañías transnacionales.

El 15 de enero de 1888 se dio inicio a la construcción del “Canal Francés”, en donde la mano de obra tan variada, no representó un mayor número de problemas laborales; sin embargo, aproximadamente veintisiete mil (27,000) personas perdieron la vida por diferentes causas, atribuidas a las condiciones climáticas y enfermedades tropicales, constituyéndose en el desafío laboral más grande de nuestra historia.

Paralelamente en 1890, la “United Fruit Company” se instaló en Bocas del Toro, siendo la primera compañía bananera en el Istmo, antecesora de la reconocida empresa Chiquita Brands. Esta inversión, significó el inicio de una época próspera para la provincia, con el cultivo del famoso “oro verde”, sin embargo, la mano de obra local y los fuertes horarios de trabajo, iniciaban a desentonar el ambiente laboral conocido hasta entonces.

Estos tres (3) eventos históricos resultan relevantes, pues no solo representaron un cambio en la historia laboral panameña, sino que, debido a la gran cantidad de extranjeros que arribaron al Istmo, se requería de leyes que fuesen aplicadas en beneficio de todos los trabajadores sin distinción.

2. Periodo comprendido entre 1904 a 1940

En el año 1904, como resultado directo de la separación de Panamá de Colombia, el recién estrenado Gobierno, en muy poco tiempo, emitió una Carta Magna (Constitución Política, 1904) en que se regularon los asuntos más apremiantes de la nueva nación.

En materia laboral, esta Constitución en su artículo 29, garantizó la libertad de ejercer un “oficio honesto”, constituyéndose en el primer esfuerzo de la Época Republicana, por regular el Derecho al Trabajo, siendo necesario citar el texto de la norma invocada, para comprender el alcance de esta libertad:

Artículo 29. Toda persona podrá ejercer cualquier oficio u ocupación honesta, sin necesidad de pertenecer a gremios de maestros o doctores.

Las autoridades inspeccionarán las industrias para el ejercicio de las profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad pública.

Es preciso poseer títulos de idoneidad para el ejercicio de las profesiones médicas y de sus auxiliares. (Constitución Política, 1904)

En atención a la norma transcrita, algunos autores como Velarde (2013), consideran que en esta Constitución se prohibió a la Asamblea Nacional dictar leyes que disminuyeran, restringieran o

adulteraran cualquiera de los derechos individuales consignados en su Título (III).

Esta disposición en particular, garantizó que los Derechos atribuidos a los trabajadores no fuesen desmejorados de forma unilateral por las autoridades competentes, al contrario, se requería de un importante trámite burocrático para tal fin.

A pesar que esta iniciativa fue el primer gran paso que dio el Gobierno Nacional, por regular las relaciones obrero patronales, su desventaja rápidamente se materializó al dejar en manos de los empleadores, la regulación de salarios, horarios y condiciones de trabajo, generando un desequilibrio a favor de la jerarquía empresarial.

En esta línea de eventos, bajo la administración del Doctor Belisario Porras, mediante la (Ley 6, 1914) estableció la estructura de la jornada laboral, los días de descanso, la remuneración salarial y se prohibió el trabajo a los menores de 14 años de edad.

Cabe destacar que, en la primera mitad del siglo XX, finalmente la clase obrera se impuso y exigió un sitio en el panorama político, lográndose por primera vez que, en materia de obras públicas o privadas, se cumpliera con una jornada laboral de ocho (8) horas, se reguló el pago de jornadas extraordinarias y la imposición del día domingo como descanso obligatorio.

Como otra norma relevante de la época, tenemos la Ley 17 (1976), en donde se clasificaron y regularon los accidentes de trabajo, imponiéndose al empleador la obligación de cubrir los gastos médicos e indemnizaciones producto de eventos laborales.

3. Periodo comprendido entre 1941 hasta 1972

A lo largo de este periodo, el mundo afrontó dos (2) Guerras Mundiales y Panamá no escapó a las presiones políticas y desafíos que este tipo de eventos acarrear. Es así como bajo la sobria recuperación de la paz, nuestra joven República, era guiada por los valores cívicos, cuyo norte reposaba en la justicia social, siendo esta atribución, aquel destello que ha caracterizado nuestras normas laborales.

Durante esta época, Panamá realizó una serie de reformas legales, entre las cuales resalta (Constitución Política, 1941) artículo 43, mediante el cual se estableció que toda persona era libre de escoger su profesión u oficio, dándole relevancia a la voluntad de los ciudadanos, mientras se obligaba al Estado Panameño a velar por el progreso de las clases campesinas y obreras.

Es importante señalar que, en este mismo año, se emitió la Ley 23 (1941) mediante la cual se instituyó la Caja de Seguro Social, lo que significó un acontecimiento trascendental, pues uno de los objetivos fundamentales de la Institución, fue la protección de los trabajadores en el país, lo que dio como resultado la obligación del empleador de pagar un seguro de salud, vejez y el establecimiento de un sistema de pensiones y beneficios para la jubilación de sus usuarios.

Esta presión social por reconocer los derechos de los trabajadores e inclinar aún más la balanza a favor de estos, culminó con la adopción de la Ley No.67 (1947), en donde se adoptó el primer Código de Trabajo en Panamá, que de forma histórica, brindó protección a las mujeres trabajadoras, prohibiéndoles el ejercicio de profesiones riesgosas, e introduciendo los fueros laborales

y las ausencias por maternidad, lo que marcó el inicio de una época en la que el Derecho Laboral favoreció notablemente a los derechos de la clase trabajadora, imponiéndole a los empleadores una serie de obligaciones que no solo recaían sobre la seguridad social y económica de sus empleados, sino con aquellas prestaciones encaminadas a ofrecer una mejor calidad de vida.

4. Periodo comprendido desde 1972 hasta la actualidad

El 2 de abril de 1972 entró en vigencia el Decreto de Gabinete 252 (1971), mediante el cual se aprobó el actual Código de Trabajo de Panamá, considerado por muchos juristas, como el más garantista de América Latina, en donde se materializó una de las normas contemporáneas más importantes de nuestra Nación, la cual marcó un hito y ha brindado seguridad, confianza y protección a cientos de miles de ciudadanos honestos que día a día hacen de Panamá un mejor país.

Remembrando un poco su historia, nos corresponde referirnos al Decreto de Gabinete No.96 (1971), mediante el cual el Gobierno de la época, tomando como base la importancia del obrerismo nacional, creó la “Comisión Revisora del Anteproyecto del Código de Trabajo”.

Este instrumento legal obligó a los miembros de tal empresa, a “*trabajar el tiempo que fuese necesario*” para cumplir su objetivo, en el menor plazo posible. Lo que supuso un gran reto, que trajo como resultado una norma que aún en nuestros días, se considera inundada de Principios Garantistas y de índole protector.

Esta responsabilidad recayó en las manos de ilustres juristas panameños como Jorge Fábrega Ponce, quien fungió como Presidente

de la Comisión, Luis A. Shirley, Rolando Murgas Torraza, Américo Rivera Lorenzo; Arturo Hoyos Phillips y Jaime Jované Burgos.

Con la adopción del Código de Trabajo (1972) se equilibró la balanza en favor de la fuerza laboral **y no dejó lugar a dudas** que la finalidad de la Ley de Trabajo que entró en vigencia en Panamá, siempre fue la protección de los trabajadores.

Esta norma generó un cambio profundo que cimentó la inclusión, protección y el reconocimiento de grupos de ciudadanos, que en la época carecían de un régimen laboral, tales como pescadores, trabajadores domésticos, artesanos, transportistas y comerciantes; en fin, se consideró como una Ley que brindó el tan anhelado equilibrio en la relación con los empleadores que anteriormente no figuraban en nuestras normas.

De igual forma, resalta el hecho, que este nuevo Código de Trabajo implementó conceptos tales como estabilidad laboral, indemnización, derecho sindical, negociaciones colectivas y un sinnúmero de herramientas que se traducen en la protección, sin distinción, de los habitantes de la República de Panamá en materia de Derecho de Trabajo e iluminó la senda mediante la cual los ciudadanos y las empresas, pueden buscar refugio acudiendo a las instancias laborales para resolver los conflictos con celeridad, equidad y confianza en el sistema de administración de justicia.

5. Retos del futuro

Luego de haber resaltado más de 150 años de historia procesal, considero que es un buen momento para reflexionar sobre la necesidad de realizar cambios evidentes que, en un futuro inmediato, podemos implementar para el mejoramiento del Derecho Laboral en Panamá.

Una de esas acciones recae en debatir entre los sectores involucrados, la necesidad de la integración de la Corte de Casación Laboral, un tribunal especializado el cual, según lo dispuesto en el Código de Trabajo (1972) artículo 924, le compete conocer privativamente del recurso de casación en esta jurisdicción, pues la realidad actual es que ante la falta de ese alto tribunal y según lo dispone el Código Judicial (2016) artículo 97, numeral 13, es la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo a quien se le atribuye el conocimiento de tal medio recursivo.

Esta situación es preocupante, pues una Sala de la Corte Suprema que en la actualidad constituye un Tribunal de Instancia en la materia contencioso administrativa, con diferentes asignaciones, entre otras de índole Constitucional, debe además responder con celeridad ante el requerimiento de los trabajadores panameños en materia de casación laboral.

En otro aspecto, es necesario, además, la adopción de normas que sean acordes a la tecnología, el dominio de las nuevas y modernas corrientes laborales aplicables además al sector público, como el teletrabajo; la creación de un mayor número de juzgados y tribunales y; sobre todo, comprender que la jurisdicción de trabajo es imprescindible para lograr la armonía y paz en la población, por lo que la inversión en educación, preparación e infraestructura en esta área, debe ser una prioridad.

Debo finalizar indicando que, la historia únicamente ha demostrado que Panamá ha sido un país cuya posición geográfica generó una ola expansiva en la necesidad de mano de obra, lo que atrajo a miles de extranjeros en búsqueda de un mejor futuro. Por ello, es imperante que nuestra legislación vaya acorde

con la magnitud de los proyectos que, desde hace siglos, se edifican en el suelo patrio.

Lo anterior refleja que, a pesar de tener normas que persiguen la defensa y protección

de la clase trabajadora, es nuestro deber constante, velar porque dichas leyes sean actualizadas y se encuentren en armonía con la época en que vivimos.

Conclusiones

Tanto de la historia que hemos expuesto, así como de las normas que la República de Panamá ha adoptado en materia laboral a lo largo de su vida republicana, podemos resaltar las siguientes conclusiones:

El grupo que compone la clase obrera en nuestro país se ha caracterizado por tener una composición heterogénea que, además, ha dado la bienvenida a trabajadores de diferentes nacionalidades, de ahí, la gran diversidad en culturas.

Las grandes obras han hecho de Panamá un punto de encuentro internacional atractivo para la inversión; sin embargo, también encontramos problemáticas laborales que

incluyen a los diferentes grupos étnicos.

Desde el inicio de nuestra historia republicana, hemos afrontado grandes problemas laborales, lo que nos hizo adoptar normas nuevas y modernas, que rápidamente evolucionaron.

Panamá es uno de los pocos países en Latinoamérica con un Código Laboral inclinado hacia la defensa del trabajador.

Aún mantenemos retos y metas que dependen tanto de la inversión en infraestructura y personal, así como de la iniciativa del Gobierno para ejecutar las normas insertas en el Código de Trabajo, con respecto a la creación de Tribunales.

Referencias bibliográficas

Código de Trabajo. (1947). Ley 11, 11 de noviembre de 1947. Gaceta No.10459. (Panamá)

Constitución Política (1904). Gaceta No.00001. (Panamá).

Constitución Política (1941). Gaceta No.8425. (Panamá).

Código de Trabajo (1971). Decreto de Gabinete No.252. (Panamá)

De León, Gastón Augusto. (1973). *Estudio Comparativo de Los Códigos de Trabajo de la República de Panamá de 1947 y 1972*. (Tesis de grado) Universidad Católica Santa María la Antigua.

Ley 6, 29 de octubre de 1914. Que reglamenta el trabajo de los obreros y los empleadores de comercio. Gaceta No.5224 (Panamá).

Ley 17, 16 de noviembre de 1916. Sobre accidentes de trabajo. Gaceta No.02476. (Panamá).

Ley 23, 21 de marzo de 1941. Por la cual se crea la Caja de Seguro Social. Gaceta No.8481. (Panamá)

Vargas Velarde, Oscar. (2013) *La Constitución Política de 1904 y el Movimiento de Reforma*. (Panamá)

Magistrado Carlos Alberto Vásquez Reyes

Nació en la Ciudad de Panamá, el 15 de septiembre de 1962. Hijo de Carlos Alberto Vásquez Arrocha (Q.E.P.D.) y Marisol Milantía Reyes Vargas de Vásquez, ambos abogados.

Se recibió como Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá en 1987.

Tiene un Diplomado en Regulación y Competencia de las Telecomunicaciones (2006) y en Docencia Universitaria (2017).

En sus más de treinta (30) años de ejercicio profesional se ha desempeñado como abogado ejerciendo en diversos cargos en la Administración Pública. En el ámbito académico es Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Santa María La Antigua, por más de una década.

Es miembro activo del Colegio Nacional de Abogados, entidad que presidió del 2001 al 2005 y de diversas Asociaciones Nacionales e Internacionales. Fue promotor del Pacto de Estado por la Justicia.

Integrante equipo de trabajo para elaboración de los Anteproyectos de Ley de Asesores Jurídicos al Servicio del Estado; Código de Procesal Contencioso Administrativo; que regula el ejercicio de la Abogacía en Panamá y del Código de Ética del Colegio Nacional de Abogados.

Inicio de labores en el Órgano Judicial como Magistrado de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral a partir del 2 de enero de 2020 y, desde el año 2022, funge como Presidente de ésta para el periodo 2022-2023.