



Pasado, presente y futuro del Código de Trabajo de 1972

Dr. Jaime Javier Jované Burgos

Asistente de Magistrado

Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia

Órgano Judicial de la República de Panamá

Correo electrónico: jaime.jovane@organojudicial.gob.pa

Pasado, presente y futuro del Código de Trabajo de 1972

Dedicado a la memoria de mi padre
JAIME JAVIER JOVANÉ DE PUY, quien se apasionó
por el estudio y ejercicio de los derechos laborales.

Recibido: mayo 2022

Aprobado: agosto 2022

Resumen

A través de la presente monografía se efectuará un breve análisis de la evolución normativa que ha existido en la República de Panamá, en relación a las disposiciones legales que han regulado las relaciones laborales desde el momento en que nos transformamos en una Nación independiente y soberana. De igual manera, se destacará el aporte que tuvo nuestro primer Código de Trabajo (1947), pasando a exaltar la trascendencia y los beneficios que ha tenido nuestro actual Código de Trabajo (1972), hasta culminar con la proposición de algunos temas que podrían ser objeto de modificación o actualización para adecuar dicha codificación a las realidades que hoy día imperan en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Abstract

Through this monograph, a brief analysis will be made of the normative evolution that has existed in the Republic of Panama in relation to the legal provisions that have regulated labor relations from the moment we became an independent and sovereign Nation. In the same way, the contribution that our first Labor Code (1947) had will be highlighted, going on to exalt the transcendence and benefits that our current Labor Code (1972) has had, until culminating with the proposal of some topics that could be object of modification or update to adapt said codification to the realities that prevail today in the field of labor law.

Palabras Claves

Código de Trabajo, Contrato de Trabajo, estabilidad laboral, inspección de trabajo, fraude a la ley.

Keywords

Labor Code, Labor Contract, job stability, labor inspection, fraud of the law.

Introducción

Nuestra legislación laboral empieza su paulatino desarrollo con la entrada en vigencia de distintas leyes tendientes a establecer un ordenamiento jurídico bajo el cual se regiría la contratación y prestación de la fuerza de

trabajo brindada por los trabajadores a favor de un patrono o empleador y la consecuente retribución de este por las actividades realizadas.

Dentro del periodo comprendido entre

los años 1903 hasta el año 1947, se dictaron distintas legislaciones y reglamentaciones que procuraban normar las relaciones laborales. Sin embargo, a partir del año 1947, la República de Panamá procede a adoptar formalmente su primer Código de Trabajo (1947) de cara a ir estableciendo normas que fijen las pautas en el ámbito de la prestación del servicio laboral.

Producto de los cambios que se vinieron dando en el mercado laboral con posterioridad al año 1947, se hizo necesario la implementación de nuevas normas cónsonas con la realidad que imperaba, lo que generó que el gobierno de turno en el año 1971 decidiera conformar una comisión codificadora para la elaboración de un nuevo texto laboral, y es así como se promulga la novedosa normativa laboral.

Con la implementación y ejecución de la nueva codificación laboral se procedieron a introducir principios, preceptos y garantías tendientes a equiparar la relación laboral existente entre las dos (2) partes contractuales que conforman el contrato de trabajo. Sin duda, es imposible negar al sol de hoy, los beneficios que ha producido el Código de Trabajo (1972) y su consecuente contribución al fortalecimiento de la paz social.

Nuestra legislación laboral cumple cincuenta (50) años desde su promulgación y entrada en vigencia, es por ello que dentro de la presente monografía se planteará la necesidad de abordar determinados temas puntuales, a partir de los cuales estimamos resulta prioritaria su modificación o actualización para llevar a cabo una adecuación con las necesidades que demanda el Derecho del Trabajo.

I. Antecedentes al Código de Trabajo de 1972

Como es bien sabido por la mayoría de los panameños, nuestro país se constituye en un

Estado independiente y soberano una vez se materializa nuestra formal independencia de la República de Colombia, al configurarse los elementos propios que identifican plenamente una Nación como lo son población, territorio, gobierno y soberanía.

Luego de producirse en el año 1903 la total y plena independencia de la República de Panamá con respecto a la República de Colombia, nuestro país se vio en la necesidad de promulgar sus propias normativas y disposiciones tanto constitucionales como legales, una vez se había consolidado nuestra plena autonomía como Nación, y las cuales serían aplicadas directamente en el territorio patrio, quedando de esta manera en desuso el empleo de las normas constitucionales y legales colombianas que rigieron por mucho tiempo en Panamá.

Así las cosas, con la promulgación de las distintas disposiciones y normativas en las diferentes ramas del derecho y con la entrada en vigencia de diversos códigos tales como el Civil, Administrativo, etc., la regulación laboral tampoco escapó a esta realidad, debido a que aquella se fue desarrollando paulatinamente a través de distintas leyes durante el período Republicano, y dentro de las cuales figuran por ejemplo, la Ley 6 (1914) que reglamenta el trabajo de los obreros y de los empleados de comercio, y la Ley 67 (1947), por la cual se adopta el primer Código de Trabajo de la República de Panamá.

La primera compilación laboral panameña vista desde el punto de vista formal y promulgado a través de la Ley 67 (1947), podría decirse que fue la primera normativa que compiló los principios y preceptos fundamentales en el ámbito laboral, dejándose de considerar o ser vista dicha relación estrictamente como un contrato de carácter

mercantil o civil, para conceptualizarse la ejecución de un trabajo bajo el paraguas del derecho público o inclusive del derecho social.

Es posible que muchos juristas no compartan el criterio que el Derecho del Trabajo no debe vérselo como un Derecho Público, sino bajo un matiz o enfoque de derecho social, lo cual a nuestra consideración resulta ser una tesis respetable; sin embargo, somos de la convicción que esta rama del derecho en lo personal se puede seguir viendo desde la perspectiva del derecho público, toda vez que las relaciones laborales para su estricto cumplimiento requieren de la intervención del Estado, así como también, su entorno está influenciado directamente por normas de carácter imperativas e inclusive reconocidas dentro de disposiciones de carácter públicas como lo sería la Constitución Política (1972). A manera de comentario, es interesante traer a colación que muchas universidades europeas (dentro de las cuales también se encuentra la universidad en donde nos doctoramos) incluyen dentro de su plan de estudios de maestría o doctorado como parte del estudio del Derecho Público, asignaturas directamente relacionadas con el Derecho del Trabajo.

A fin de no perder nuestro derrotero histórico, el Código de Trabajo promulgado en el año 1947 podría decirse que fue la primera legislación que buscó regular las relaciones obrero-patronales en la República de Panamá, tomando como fuente de inspiración instituciones que estaban reguladas y reconocidas dentro del Código de Trabajo (1943) costarricense.

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. (Ricord, 1957, p.37).

El Código de Trabajo (1947), fue un instrumento que además de ser la antesala del actual Código de Trabajo (1972), introdujo varias instituciones jurídicas en el mundo laboral y una sistematización por temas. El espíritu del Código de Trabajo (1947) reguló temáticas tales como el Contrato Individual de Trabajo, el Contrato Colectivo o Contrato Sindical, los derechos de los trabajadores, las obligaciones y prohibiciones de los patronos, el reglamento interno de trabajo, la suspensión y terminación del contrato de trabajo. De igual manera, contempló el trabajo de las mujeres y los límites de los menores de edad en cuanto a su contratación en el trabajo, etc., todo ello visto desde el ámbito del trabajo individual.

En la esfera del derecho colectivo del trabajo dictó los primeros matices para regular lo relativo a las organizaciones sociales, los conflictos colectivos, paros legales o ilegales, etc., además de incorporar sus propias disposiciones tendientes a regular todo lo concerniente a la jurisdicción especial de trabajo y su procedimiento de tramitación.

De los años comprendidos de 1947 a 1972, en nuestro país se promulgaron diferentes reglamentaciones que se relacionaron directamente con el desarrollo de las disposiciones consagradas dentro de la normativa laboral de 1947, teniendo este último una vigencia de aplicación aproximadamente de veinticuatro (24) años y cuatro (4) meses, hasta la promulgación del Código de Trabajo (1972).

II. El Código de Trabajo de 1972

Sobre esta normativa previamente señalada, es interesante destacar que en la

República de Panamá se suscitó en octubre de 1968 un golpe de Estado de carácter militar, que trajo consigo cambios no sólo políticos, sino también en el ámbito jurídico y dentro de los cuales también se incluyó la innovación, actualización y modernización de la legislación laboral hasta ese momento vigente.

Con el advenimiento del régimen del general Omar Torrijos Herrera, la legislación laboral cobra impulso inusitado, dado que las múltiples transformaciones realizadas abrieron un nuevo período tanto en la historia política de nuestro país como en las distintas vertientes de su vida nacional (cultural, social, económica, jurídica, etc.).

De este proceso surge la nueva visión de la legislación laboral, más orientada hacia la especial protección del trabajador, la búsqueda de los mecanismos estatales y sociales dirigidos a procurarle una existencia decorosa y la creación de la justicia social.” (Vargas, 2018, p.117).

Sin lugar a dudas, la influencia que fue paulatinamente generando la Organización Internacional de Trabajo (OIT)¹ dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, no solo a nivel internacional sino también local, sumado al interés de garantizar una justicia social y equitativa para ambas partes dentro de la relación laboral, y modernizar la entonces legislación laboral existente, dio paso a la convocatoria y conformación de una comisión codificadora la cual finalmente luego de múltiples cesiones, reuniones, etc., elaboró el denominado Código de Trabajo (1972).

La comisión codificadora que se constituyó para la redacción de la compilación

laboral de 1972 inicialmente se conformó por los siguientes juristas: JORGE FÁBREGA P. (Q.E.P.D.), ROLANDO MURGAS TORRAZZA, LUIS SHIRLEY, ROSARIO OLLER DE SARASQUETA (Q.E.P.D.), AMÉRICO RIVERA y CARLOS A. MENDOZA (quien renunció). Con posterioridad se nombran a ARTURO HOYOS y JAIME JOVANÉ DE PUY (Q.E.P.D.). El asesor técnico de dicha comisión por solicitud del propio gobierno panameño fue el Dr. EMILIANO MORGADO.

En relación a las fuentes empleadas por parte de la Comisión codificadora del Código de Trabajo de 1972 para su elaboración, el propio maestro Fábrega (1973) nos pone de manifiesto que entre tales sirvieron:

(...) en primer término, el Anteproyecto de 1967, el propio Código de 1947, la nueva ley mexicana federal de trabajo de 1970, el Código de Colombia, los convenios de la O.I.T. ratificados por la República, las Recomendaciones de dicho organismo, la jurisprudencia de los tribunales laborales, las observaciones y pliegos presentados, así como las experiencias de los propios miembros de la Comisión. (p. 21).

Teniendo presente que nuestro interactuó como miembro codificador del actual Código de Trabajo (1972), recuerdo que en una ocasión al ser proyectado por televisión un video en el cual el General Omar Torrijos Herrera se encontraba sobre una tarima frente al público, y en ese instante en que estaba hablando, ondeaba y batía un legajo de páginas, afirmándole al pueblo que tenía en sus manos el borrador de nuevo código. En ese momento, me viene a la mente el hecho

¹ Recordemos que la Organización Internacional del Trabajo surge con posterioridad a la finalización de la primera guerra mundial, constituyéndose específicamente el 11 de abril de 1919 con el tratado de Versalles.

que mi progenitor me comentó como hecho histórico que para esa fecha se rumoreaba a vox populi, que lo que sostenía en sus manos el General Torrijos Herrera eran simples hojas en blanco para sustentar su discurso ante el pueblo. Sin embargo, me acuerdo que mi padre JAIME JOVANÉ DE PUY (Q.E.P.D.) me indicó, que la realidad era que la Comisión Codificadora del Código de Trabajo (1972) había trabajado a contra reloj, para cumplir con la fecha solicitada para la entrega del prototipo de Código de Trabajo, y que el legajo de hojas sin empastar y visibles en el video, si contenían el prototipo de esta nueva normativa laboral.

Ligada a la promulgación de la nueva codificación (que por cierto en este año se cumple sus cincuenta (50) años de entrada en vigencia), es interesante destacar que el gobierno de turno a través del Decreto de Gabinete, 252 (1971) procedió a promulgar el entonces denominado Código de Trabajo (1972), el cual entró en vigencia el 2 de abril de 1972. A pesar que el instrumento jurídico a través del cual se le dio vida jurídica a la normativa nueva de trabajo y que en ese entonces entró a regular las relaciones laborales fue lo que a nivel jerárquico de las normas se concibe como una reglamentación (Decreto de Gabinete), en la práctica y de forma acostumbrada a tal conjunto normativo se le conoció con el nombre de Código de Trabajo (1972).

La actual codificación laboral, a diferencia de su antecesor procedió a incorporar una mejor sistematización temática, introdujo mayores derechos y garantías proteccionistas a favor de los trabajadores, no solo desde la perspectiva individual del Derecho del Trabajo, sino también desde el campo del derecho colectivo del trabajo. La normativa laboral de 1972, de igual manera procedió a incorporar otros contratos de trabajo que no

habían sido inicialmente regulados dentro de su codificación predecesora de 1947.

Uno de los aspectos centrales que se buscaba lograr con la codificación laboral de 1972 fue, lograr una mayor estabilidad laboral como garantía a favor de los trabajadores del sector privado, con la finalidad de garantizar la protección al empleo y consecuentemente la vida familiar.

A manera de comentario, es interesante destacar que originalmente el Código de Trabajo (1972) reguló y reconoció, aunque sea de manera sumaria la figura jurídica del trabajo a distancia (aunque posteriormente fuese derogada dicha normativa), este tipo de contrato a nuestra manera de ver las cosas, podía constituir en el antecedente primario de lo que hoy en día, y de forma mucho más evolucionada o avanzada vendría a ser la institución del teletrabajo. En consecuencia, lo que interesaría destacar es el carácter pionero y en cierta forma visionario que desde el año 1972 ya venía marcando el código vigente.

Otra de las características importantes a ser exaltada con motivo de la promulgación del Código de Trabajo (1972) lo constituye el mejoramiento y perfeccionamiento de la figura de la suspensión del contrato de trabajo, que fue ampliamente empleada durante los períodos críticos en que la pandemia por SARS-COVID-19 se propagó no solo en Panamá, sino también a nivel mundial, sin la existencia de una vacuna para combatirla y que amenazaba no solo la vida de las personas, sino también la fuente de empleo. Con relación a la suspensión del contrato de trabajo, es interesante destacar que algunos códigos laborales de otros países no llegaron a contemplar esta institución jurídica, lo que generó enormes problemas jurídicos durante la ejecución del contrato de trabajo.

En materia procesal, la normativa laboral siguió el mismo espíritu de su antecesora al incorporar dentro de la misma, las disposiciones propias a través de las cuales se regiría el procedimiento surtido ante la jurisdicción especial del trabajo sin tener que recurrir al Código Judicial (1984), procediendo además a incorporar nuevas figuras y poderes a favor del juez, para garantizar el reconocimiento del ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Sin lugar a dudas, no puede obviarse o pasarse por alto, que la legislación laboral del Código de Trabajo (1972) tuvo en su debido momento una enorme influencia con motivo de la Ley Federal del Trabajo de México y con aportes intelectuales significativos del maestro MARIO DE LA CUEVA, los cuales también fueron tomados en consideración al momento de su redacción.

Otro dato histórico que llamó mucho la atención con relación a la entrada en vigencia de la normativa laboral de 1972, fue que tal codificación se promulgó con anticipación a la entrada en vigencia de la Constitución Política (1972), lo que en cierta forma contribuyó a que aquellos principios generales y fundamentales del Derecho del Trabajo se incorporaran dentro de la Carta Magna panameña, para garantizar de forma imperativa su cumplimiento.

III. Perspectivas Futuras del Código de Trabajo

No podemos iniciar el presente apartado, sin reconocer la importancia que ha venido teniendo el Código de Trabajo (1972) en especial a través de su principal objetivo como lo es regular y pacificar las relaciones laborales tanto en el plano individual como también en el colectivo. En otras palabras, nuestra legislación laboral patria tiene y puede seguir manteniendo una connotación significativa en la actualidad en el ámbito del Derecho del

Trabajo y a partir de la cual se pueden rescatar muchas figuras e instituciones jurídicas.

Sin embargo, el Derecho del Trabajo al igual que también ocurre con las distintas ramas del derecho no escapa a la evolución normativa o la adecuación de las disposiciones legales a nuevos cambios, costumbres o situaciones que deben de ser reguladas con motivo del surgimiento de novedosas situaciones o problemáticas que no han sido contempladas en la actualidad o que se susciten el futuro.

Si bien es cierto, existen un sinnúmero de hechos, motivos o circunstancias que ameritarían una posible reforma o actualización dentro de nuestra codificación laboral de 1972, nos centraremos en abordar tres (3) aspectos puntuales que pensamos que son indispensables que se tomen en consideración en el futuro al momento en el que se piense llevar a cabo una modificación o actualización de la legislación laboral.

La primera de ellas es lo que a nuestra manera de identificarlo podría denominarse como **el abandono del Derecho del Trabajo o la aplicabilidad de la normativa laboral**. En la actualidad, uno de los principales problemas a los cuales se enfrentan las relaciones laborales es precisamente al encubrimiento de la relación de trabajo bajo la figura del contrato por servicios profesionales, comportando dicha situación un fraude a la ley o a la normativa laboral para excluirse de su estricta aplicación y las garantías o beneficios que ofrece el Código de Trabajo (1972) a favor del trabajador.

Cada vez más son las situaciones en las que se vislumbra estrictamente dentro de las relaciones de trabajo, la celebración por parte de la empresa privada o del empleador de contratos por servicios profesionales a partir de los cuales se busca hacer ver, que la prestación

de un servicio por parte de una persona física es exclusivamente a título individual o privado, buscando con ello que se aleje o deje de lado, la aplicación de las normas tuitivas o proteccionistas a favor del trabajador y evitando que de esta manera las autoridades competentes puedan reconocer aquellos derechos a los cuales indirectamente ha renunciado el colaborador, bajo el subterfugio de considerar la relación de trabajo como si fuera netamente una relación sujeta estrictamente a las reglas mercantiles o civiles.

El peligro que existe con la evasión de la aplicación de la norma laboral y de considerar una relación estrictamente laboral, para pasar a una relación vista desde la perspectiva de dos (2) sujetos privados, radica en que la normativa laboral no podría ser fuente directa de aplicación en el caso que exista una controversia, independientemente que el tipo de actividad que desarrolle el trabajador así sea que guarden relación directa con las labores diarias e intrínsecas que debe llevar a cabo la empresa o el empleador.

Con el fenómeno de la evasión o la huida de la aplicación del Código de Trabajo (1972) al encubrirse una relación laboral como si fuese privada, al colaborador se le dificultará poder reclamar sus derechos laborales, o bien cuando se suscite la terminación del contrato al mismo se le dificultará el cobro de los beneficios contenidos dentro de la legislación laboral como serían por ejemplo las vacaciones, XIII mes, Prima de Antigüedad e indemnización dependiendo del caso².

Visto lo anterior, la normativa laboral aprobada en el año 1972 afronta a futuro como gran reto, el buscar los mecanismos

correspondientes para evitar que la huida en cuanto a la aplicación de la normativa laboral no se siga generando, y así de esta manera garantizar los derechos que históricamente han sido reconocidos a favor de los trabajadores, para equiparar las relaciones laborales.

Somos del criterio que si bien es cierto, es difícil poder controlar en su totalidad que en la práctica se lleve a cabo la mala práctica de la huida de la aplicabilidad de la ley de trabajo (fraude a la ley); independientemente que se puedan configurar o acreditar los elementos de subordinación y dependencia jurídica dentro de una relación laboral encubierta como una relación privada o patrimonial; pensamos que una posible solución para apalear este tipo de comportamiento es fortalecer cada vez más por parte de la autoridad competente, la inspección y el cumplimiento de la normativa laboral.

En pocas palabras, el éxito de la vigencia y continuidad de una normativa que ha servido al país por cincuenta (50) años precisamente se circunscribe al estricto cumplimiento, fiscalización e inspección en la aplicación y cumplimiento de las disposiciones laborales consagradas dentro de la normativa laboral de 1972.

Así las cosas, el primero de los aspectos previamente analizado nos lleva inexorablemente a abordar el tema relacionado con el **fortalecimiento de la inspección de trabajo**, siendo también los aspectos cruciales y destacados a ser analizados en la ejecución y el cumplimiento de la normativa laboral dentro del territorio panameño.

Recuerdo que un día conversando con mi padre JAIME JOVANÉ DE PUY

² Otro problema que también se podrá presentar será la omisión en cuanto al pago de las cuotas empleado-empleador u obrero-patronal a la Caja de Seguro Social, al considerarse la relación estrictamente privada y no así laboral.

(Q.E.P.D.) sobre el cumplimiento y ejecución de la normativa laboral me comentó que, para el fiel acatamiento y observancia de las disposiciones laborales era indispensable que el Estado tuviera una correcta inspección del trabajo o, en su defecto, se fortalecieran los departamentos de las entidades públicas competentes para llevar a cabo dicha gestión. E inclusive haciendo remembranza también me manifestó que el estricto cumplimiento de la inspección de trabajo es uno de los aspectos sumamente importantes y reiterativos en los que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace siempre el señalamiento a los distintos Estados miembro, en cuanto a su ejecución y acatamiento.

Ahora bien, somos conscientes que en los últimos años el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) se ha decantado por prestarle atención al problema del fortalecimiento de la inspección de trabajo y el cumplimiento de la normativa laboral; sin embargo, pensamos en primera instancia que al momento en que se lleve a cabo una reforma en el Código de Trabajo (1972) o en la normativa laboral se debe concluir con el establecimiento de multas o sanciones económicas onerosas y significativas con respecto de las que ya existen o se encuentran tipificadas, fundamentalmente para aquellos empleadores o empresas que de forma reiterada y continua (reincidencia) hacen caso omiso en el cumplimiento de las disposiciones laborales.

Con la finalidad de fortalecer la inspección de trabajo, independientemente del establecimiento dentro de la normativa laboral de 1972 de las multas o sanciones pecuniarias por el incumplimiento de la normativa laboral,

consideramos que es indispensable que por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de las sumas de dinero recaudadas producto de la inspección laboral, entre a formar parte de un fondo manejado y administrado por dicho departamento (Inspección General de Trabajo), de manera tal que se contrate cada vez más personal y se cuente con más canales de atención y recepción de quejas laborales para aquellos trabajadores que decidan presentarlas, y que dicho departamento cuente con instrumentos, equipos, bienes al igual que los recursos económicos para llevar a cabo las correspondientes inspecciones³.

En otro orden de ideas, el tercer y último de los puntos importantes a ser objeto de análisis dentro de la normativa laboral de 1972, es la temática relativa a la estabilidad laboral en el sector privado, fundamentalmente para aquellos colaboradores o trabajadores que son competentes y gozan de capacidad en el desempeño de sus labores.

Es imposible negar que uno de los principales avances que incluyó el Código de Trabajo (1972) fue, el hecho de consagrar la tan anhelada estabilidad laboral en el trabajo a favor de los trabajadores del sector privado, los cuales anteriormente a su promulgación sufrían los embates de sus empleadores y podían ser fácilmente cesados. Por varias décadas se mantuvo esta garantía a favor de los colaboradores; sin embargo, con el transcurrir del tiempo el sector empresarial fue elevando su inconformidad en relación a la inclusión de normas que garantizaran siempre la permanencia y estabilidad sobre los trabajadores en el sector privado. Es así como se observa la introducción de la Ley 44

³ Evidentemente que el Departamento encargado de llevar a cabo la labor de inspección del trabajo, periódicamente también debe de ser auditado, fundamentalmente en cuanto a las sumas de dinero producto de las multas pecuniarias impuestas, al igual también es necesario la presentación de reportes en relación a la inversión de dichas cuantías obtenidas.

(1995), y titulada de la siguiente manera: “Por la cual se dictan normas para regularizar y modernizar las relaciones laborales.”

Es así como entonces la prenombrada normativa continuó con el mismo espíritu de la Ley 95 (1976) que originalmente había procedido dentro del Código de Trabajo (1972) a resquebrajar la tan anhelada estabilidad laboral solicitada desde hace mucho tiempo por los trabajadores del sector privado y los sindicatos, otorgándole al sector privado la facilidad de poder despedir sin mayores complicaciones a los colaboradores, sin garantizar la estabilidad laboral con la única condición de pagar determinadas sumas de dinero para concretizar la liquidación laboral de los trabajadores de conformidad con el artículo 212 del texto laboral.

Sobre la atenuación y pérdida de la estabilidad laboral en el sector privado dentro del Código de Trabajo (1972), con relación al artículo 211, es interesante tomar en consideración lo que a continuación sigue.

La norma en comento establece el principio que el empleador no puede poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista en la ley y según las formalidades de ésta. De observarse el presente artículo, obviamente el mismo procura ni más ni menos la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo; es más, consideramos que establece casi la llamada estabilidad absoluta.

(...) Ahora bien, pese a que el artículo que analizamos pareciese acuñar el principio de la estabilidad en nuestro medio, la misma quizás se dio en un pasado en nuestro país, pero la misma hoy en día con todas las reformas que se

le han introducido al Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971, no viene a ser ni más ni menos un recuerdo del pasado, un añejo principio de una época de la historia nacional, como se verá al analizar los artículos que siguen.”
(Jované & Martín, 1996, p.197).

Así las cosas, consideramos necesario el deber de retomar dentro del Código de Trabajo (1972) la garantía de la estabilidad laboral en el sector privado, fundamentalmente para aquellos trabajadores que en realidad son competentes y cuentan con la debida capacidad para el desempeño de sus trabajos, quienes deben ser llamados a que se les reconozca su continuidad en la ejecución del contrato de trabajo, sin que quede a merced unilateral de parte del empleador su posible terminación o finalización laboral. No podemos perder de vista, que el Derecho del Trabajo se encuentra íntimamente ligado con el derecho de familia y consecuentemente con el progreso del país.

En la actualidad, nadie puede negar el papel protagónico y hegemónico que ha venido desempeñando la normativa laboral (1972) al regular las relaciones laborales entre el capital y el trabajo con la finalidad de garantizar la paz social y la tranquilidad en el desarrollo normal de la prestación del empleo. Sin embargo, es evidente tal como ocurre con toda norma jurídica, la misma se dicta dentro de un determinado periodo histórico y aquel cumple con sus fines para las cuales se ha creado y promulgado. Empero, con el transcurrir del tiempo y producto de los nuevos cambios sociales que se van gestando dentro de la sociedad se hace necesario su consecuente actualización en virtud de posibles vacíos jurídicos que se van suscitando frente a determinadas conductas que se van presentando.

La doctrina jurídica en la opinión

acertada del maestro De Torres (2012) define los vacíos legales, de la siguiente manera: *“Ausencia de reglas jurídicas respecto de una cuestión determinada. La expresión se utiliza expresamente respecto del silencio de la legislación respecto de una situación.”* (p. 983)

No pretendemos desmeritar la importancia que ha venido teniendo y sigue ejerciendo el Código de Trabajo (1972); sin embargo, si los propios programas informáticos periódicamente sufren actualizaciones, también es entendible que si las normas

jurídicas no pueden prever todo el universo posible de casos que se vayan a presentar en el futuro, se hace necesario o conveniente que al momento en que se plantee una reforma a la normativa laboral panameña, se entren a valorar los aspectos previamente planteados, entre otros tantos más que también ameritan regulación, modificación o adecuación de conformidad con la realidad jurídico-laboral que impera en el país a raíz de las variables políticas, sociales y económicas que influyen directamente dentro del ámbito del Derecho del Trabajo.

Conclusiones

Una de las ramas del derecho que por su naturaleza jurídica está destinada a resolver los conflictos que se susciten entre dos (2) partes contratantes dentro de la relación laboral, es el Derecho del Trabajo.

La República de Panamá desde que se constituye en una nación soberana e independiente ha dado pasos tendientes a regular las relaciones entre el capital y el trabajo, con miras a solventar las diferencias o controversias existentes entre empleado-empendedor, lo que ha generado desde sus inicios la promulgación de leyes laborales, dentro de las cuales también podemos encontrar el Código de Trabajo (1947), instrumento que sirvió de pauta para una mejor convivencia a la hora de la contratación y ejecución del contrato laboral.

Con la promulgación y entrada en vigencia del actual Código de Trabajo (1972), se procedieron a introducir garantías y principios a favor de los trabajadores vistos estos tanto desde la perspectiva individual como colectiva, a fin de lograr equiparar a los trabajadores en una situación de igualdad o similitud dentro la relación laboral con respecto de la figura del empleador.

La actual normativa laboral ha venido cumpliendo y sigue ejerciendo un rol protagónico que indudablemente no podemos

negar, al cumplir uno de sus objetivos más importantes como lo garantizar la justicia social, a favor de la parte más débil dentro de la relación laboral.

Es evidente que con el transcurrir del tiempo se presentan nuevas situaciones o problemáticas dentro del ámbito laboral que el propio codificador no puede prever o predecir en el futuro, por lo que es necesario que utilizando la normativa ya existente en materia laboral Código de Trabajo (1972), se introduzcan mejoras o modificaciones en aquellos aspectos que resultan de vital importancia y trascendencia legislar, para ajustar las disposiciones laborales a la realidad actual.

Al momento en que se lleve a cabo mejoras o actualizaciones sobre las disposiciones consagradas dentro de la ley laboral, consideramos pertinente que se analicen aspectos tales como el abandono del Derecho del Trabajo o la aplicabilidad de la normativa laboral en fraude a la Ley, el fortalecimiento de la inspección de trabajo paralelo a su autofinanciamiento, y finalmente la garantía de la anhelada estabilidad laboral en el sector privado a favor de aquellos trabajadores eficaces y eficientes que cumplen con sus labores, siendo ésta una institución jurídica que inicialmente consagró el Código de Trabajo (1972) y en la actualidad ha perdido vigencia o validez jurídica.

Referencias bibliográficas

- Cabanellas De Las Cuevas, G. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. Editorial Heliasta S.R.L.
- Código de Trabajo, 1943. Ley 2 agosto 27, 1943. 29 de agosto 1943, (Costa Rica)
- Código de Trabajo, 1947. Ley 67 noviembre 11, 1947. 26 de noviembre de 1947, (Panamá).
- Código Judicial, 1984. Ley 29 octubre 25, 1984. 06 de diciembre de 1984, (Panamá).
- Constitución Política (1972), 11 de octubre de 1972, Gaceta N° 17210, (Panamá).
- Decreto de Gabinete 252 (1971). Por el cual se aprueba el Código de Trabajo. Gaceta N° 17040 (Panamá).
- Decreto De Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971, por medio del cual se aprueba el segundo Código de Trabajo.
- Fábrega P., J. (1973). Historia del Código de Trabajo de 1972. *Lotería N° 209*, Revista Cultural de la Lotería Nacional de Beneficencia.
- Jované De Puy J. & Martín Rodríguez J. (1996). *Código de Trabajo: Actualizado hasta junio de 1996*. Editorial Nuevo Forum, S.A.
- Ley 44, 1995. Por la cual se dictan nombras para regularizar y modernizar las relaciones laborales. Gaceta No. 22847, (Panamá).
- Ley 6, 1914. Que reglamenta el trabajo de los obreros y de los empleados de comercio. Gaceta N° 2142, (Panamá).
- Ley 95 (1976). Por la cual se modifican algunos artículos del Código de Trabajo y se adoptan otras medidas. Gaceta No. 18245, (Panamá).
- Ricord, H. (1957). *Boletín del Instituto Comparado de México*. enero-abril, Revista No. 16, Año VI, México, D.F., P.29-41. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/boletin-derecho-comparado/article/view/8880/7977>
- Vargas Velarde, O. (2018). *Derecho de Trabajo: Teoría General Derecho Individual*. Tercera Edición, Editorial Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (F.S.T.R.P.).

Dr. Jaime Javier Jované Burgos

Doctor en Derecho Público por la Universidad Pompeu Fabra (Barcelona, España); Máster en Derecho Público por la Universidad Pompeu Fabra; Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad de Panamá, Postgrado en Docencia Superior de la Universidad de Panamá, cursos de especialización en Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho del Trabajo, Derecho Penal en la Fundación General de la Universidad de Salamanca (España).

Participó como profesor impartiendo clases en el primer curso de doctorado con énfasis en derecho civil y derecho laboral de la Universidad de Panamá.

Entre sus principales obras escritas encontramos las siguientes: Estudios

contemporáneos sobre Derecho Laboral, Metodología de la Investigación Jurídica, Manual de Derecho Panameño I y II, Manual de Derecho del Trabajo I y II, Derecho Administrativo I y II, compilación de extractos jurisprudenciales en materia Contenciosa-Administrativa de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, La importancia de la motivación del Acto Administrativo (publicado por la Fundación General de la Universidad de Salamanca, España).

En la actualidad se desempeña como asistente de Magistrado de la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo y Laboral de la Corte Suprema de Justicia.