

Con el nuevo Código de Trabajo el trabajador panameño obtiene reconocimiento de su dignidad

Al entrar en vigencia ayer el Nuevo Código del Trabajo, el General de Brigada, O... para destacó en su Alocución que el panameño obtiene el pleno reconocimiento de su dignidad y su trabajo.

tabilidad de su empleo, de modo que el derecho al trabajo sea una realidad tangible y no un simple enunciado teórico.

A continuación el contenido de la alocución con motivo de la aprobación del nuevo Código de Trabajo:

ALOCUCION

Hoy se hace realidad la promesa que...

(Pasa a la Pág. 2-A)

el propietario las dife-

El Acceso a la Justicia Restaurativa a través del Proceso Laboral

Dra. Delia Rosa Conte Martínez

Asistente de Magistrado

Despacho del Magistrado Carlos Vásquez Reyes

Corte Suprema de Justicia

Órgano Judicial de la República de Panamá

Correo electrónico: Delia.conte@organojudicial.gob.pa

El Acceso a la Justicia Restaurativa a través del Proceso Laboral

Recibido: mayo 2022

Aprobado: septiembre 2022

Resumen

La Justicia Restaurativa tiende a que el Proceso no culmine con la imposición de una sanción, en cambio, persigue la reparación del daño. Generalmente, al hablar de este concepto, las personas se enfocan en el Derecho Penal, sin embargo, la legislación panameña en materia laboral, ha sido innovadora al ofrecerle a la clase trabajadora, herramientas que aseguren la protección de sus Derechos y, sobre todo, la reparación e indemnización que le asiste al trabajador producto de la relación laboral, sin importar cuál sea la causa de su terminación. En este estudio, abordaremos las formas en que el Proceso Laboral se convierte en una herramienta de la Justicia Restaurativa para reestablecer la paz y fomentar la armonía en las relaciones de trabajo.

Abstract

Restorative Justice objective's so that the Process does not culminate with the imposition of a sanction, instead, it searches for the repair of the damage is sought. Generally, when talking about this concept, people focus on Criminal Law, however, the Panamanian Labor Legislation has been innovative in offering the working-class tools that ensure the protection of their Rights and, above all, the reparation and compensation that assists the worker as a result of the employment relationship, regardless of the cause of termination. In this study, we will address the ways in which the Labor Process becomes a Restorative Justice tool to restore peace and foster harmony in work relationships.

Palabras Claves

Justicia Restaurativa, Derecho Laboral, Panamá, Acceso a la Justicia.

Keywords

Restorative Justice, Labor Law, Panama, Access to Justice.

Introducción

La diversidad cultural panameña, se funde en medio del calor húmedo tropical y da paso a una clase trabajadora que, durante los últimos, ciento cincuenta (150) años, ha edificado las obras más emblemáticas de la región latinoamericana, dejando atrás vidas pérdidas, descubrimientos médicos y, sobre todo, la constante lucha obrero – patronal que dio como resultado, la adopción de un Código

de Trabajo (1972) robusto en normas que se inclinan hacia el trabajador.

Sin embargo, ello no siempre fue así, pues el esfuerzo de la clase obrera por reclamar una mejor calidad de condiciones laborales ha sido feroz, lo que permitió dar paso a nuestra jurisdicción laboral, que se apoya en una norma alabada por gran parte de los países del continente.

Ahora bien, hay un aspecto fundamental que acompaña a nuestro derecho de trabajo y, lo es, la forma en que el proceso laboral puede reparar el daño sufrido por las partes, a través del acceso a la justicia.

Por consiguiente, en la presente obra, daremos un repaso de la situación laboral en Panamá, así como un detallado análisis.

1. Generalidades de la situación laboral panameña

En marzo del año 2020, el mundo detuvo su andar y paralizó por completo la economía, dando paso a un abismo de incertidumbres, que el ser humano supo navegar casi de forma improvisada. Lo anterior únicamente fue el combustible que aceleró la implementación del teletrabajo, los emprendimientos y las relaciones comerciales informales.

Ahora bien, esta brecha ocasionada por la pandemia, también dejó a miles de personas desempleadas; afectadas por la súbita culminación de sus relaciones laborales y en un limbo jurídico que, además, afectó el aspecto emocional.

Es innegable que el panorama trastocó a todos los sectores de la población, generando un inmediato conflicto además para las Empresas, que en concepto de liquidación se vieron obligadas a pagar sumas líquidas de dinero e indemnizaciones que no estaban contempladas.

Ahora bien, hablar de conflicto no necesariamente refiere a un evento de índole penal, de la misma manera en que la frase “restaurar el daño” puede ser aplicada a cualquier tipo de causa jurídica y, no solamente a aquellas reparaciones provenientes del delito.

En este sentido, antes de profundizar en

cuanto a la Justicia Restaurativa, es nuestro deber exponer de forma breve, como se compone la Jurisdicción Laboral en Panamá y como se adelanta un Proceso en dicha área, con el fin de conocer en qué momento las partes pueden obtener la restauración del daño.

2. Estructura de la Jurisdicción Laboral en Panamá

La intervención del Estado Panameño en las relaciones laborales, ha dado como resultado la implementación de una Jurisdicción Especial de Trabajo, regulada principalmente mediante el Código de Trabajo (1972); de igual forma, resulta relevante citar la Ley No.59 (2001) la cual adicionó un capítulo al Código Judicial (2001) sobre la Jurisdicción Laboral; siendo estructurada de la siguiente manera:

2.1. Juzgados Seccionales de Trabajo.

Como Tribunal de Primera o Única Instancia. Conocen sobre las controversias que surjan producto de los Contratos de Trabajo; las renuncias por causas imputables al trabajador; los Procesos de Disolución de Sindicatos; Procesos por Riesgos Profesionales; Procesos por faltas en contra de las Leyes Laborales, entre otros.

2.2. Los Tribunales Superiores de Trabajo.

Como Tribunales de Segunda Instancia, conocen del Recurso de Apelación y del Recurso de Hecho, en contra de Resoluciones emitidas por los Juzgados Seccionales, así como de las Sentencias de las Juntas de Conciliación y Decisión cuando haya lugar. También conocen de las quejas interpuestas en contra de los Jueces de Trabajo y dirimen sobre los conflictos de competencia.

2.3. La Sala de Casación Laboral.

Si bien es cierto, su implementación se

decretó en el año 1972; la realidad es que el conocimiento del Recurso de Casación en esta Jurisdicción, es ejercido por la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia.

Cabe destacar además que, la Ley 7 (1975), instituyó las Juntas de Conciliación y Decisión, quienes de forma privativa conocen y deciden sobre asuntos relacionados a Demandas por razón de despidos injustificados; reclamos de prestaciones laborales cuya cuantía no supere los mil quinientos balboas (B/.1,500.00) y, aquellas demandas inherentes a los trabajadores domésticos.

Estas Juntas, suponen un escenario en que el trabajador, debidamente representado por un miembro sindical u obrero, procure avenir el conflicto. Lo que propicia el diálogo y la convivencia pacífica.

3. La Justicia Restaurativa y su concepción general

Para Márquez (2012) la Justicia Restaurativa tiende a que el proceso no termine con la aplicación de una pena, sino con la reparación del daño e integración de los implicados en la sociedad. En el caso de los conflictos laborales, el proceso culmina con una sentencia que favorece solo a una de las partes y muchas veces esta solución es radical y deja una estela de resentimientos que persisten aún después de finalizado el proceso. Sin embargo, debemos resaltar, que, adelantado a su época, el Código de Trabajo (1972) introduce las Juntas de Conciliación y Decisión en donde las partes acuden para en una primera etapa, lograr una solución pacífica del conflicto. Lo que demuestra el intento por hacer que las partes lleguen a un acuerdo favorable a todos, pero a la vez, que los intervinientes sientan que han sido “reparados”, al ser escuchado en la audiencia.

Esta conciliación tiene sus desventajas obviamente, pues únicamente ciertos conflictos se someten a este tipo de solución y, al ser de esta forma obligatorio a las partes, no permite las mismas expongan libremente su voluntad, como sí ocurre con la mediación. Como segundo obstáculo tenemos que, al ser la competencia de las Juntas de Conciliación y Decisión (las cuales pertenecen al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral) privativa a ciertos conflictos laborales, las partes se restringen de asistir a los Centros de Mediación que, a pesar de pertenecer al Órgano Judicial, atienden al público en general, en referencia toda clase de conflictos, para lograr una solución pacífica y armónica.

En este sentido, no corresponde, además, hacer referencia a la diferencia que existe entre la conciliación y la mediación, pues, ambas se tornan en una herramienta de la Justicia Restaurativa a fin de lograr un diálogo entre las partes y llegar a un acuerdo para la resolución del conflicto.

Con referencia a la mediación, es nuestro deber señalar que en ella interviene un mediador, quien será un tercero que guíe este acercamiento para que los intervinientes lleguen a una solución por ellos mismos al suscribir un acuerdo.

El mediador no impone un resultado específico; no es él quien decide el acuerdo que pueda vincular a los intervinientes, pues son precisamente las personas involucradas quienes llegan a una solución. Sin embargo, resalta su vital importancia pues como profesional, de su intervención certera y oportuna se guiarán las partes para culminar con un acuerdo satisfactorio.

Para Gorjón (2012) la mediación no solo promueve acuerdos y mejora las relaciones

entre las personas, sino que puede transformar la vida de los individuos, por lo que este método puede resultar altamente efectivo y beneficios para la comunidad.

Ello es contrario al resultado que se produce en las Juntas de Conciliación y Decisión, quienes, como Ente Jurídico de única instancia, en caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, se procede de forma inmediata a la evacuación de pruebas y la posterior emisión de una Sentencia. Esta situación no equivale de ninguna manera a el panorama sea negativo, sin embargo, supone una restricción en cuanto a las posibilidades de las partes de someter su conflicto a otro tipo de Métodos.

Para Cuéllar (2018) describe la Justicia Restaurativa como “garantista, integral y humana”, busca que se restaure el tejido social, la integración colectiva o comunitaria y que se mantenga una sana convivencia. En materia laboral, la sencillez e informalidad del proceso, permiten a las partes lograr una salida a las causas de forma rápida y eficiente.

Por su parte, Patiño y Ruiz (2018) la Justicia Restaurativa posee un marcado carácter comunitarista fundado en los lazos de amistad y fraternidad, superado el interés meramente liberal de la satisfacción los derechos individuales y del orden estatal, aspirando al reconocimiento pleno de los intervinientes en el conflicto.

Siendo un hecho cierto que la Justicia Restaurativa no es exclusiva del Derecho Penal y el concepto se puede aplicar a las distintas ramas del derecho, constituyendo el proceso laboral en una vía de acceso que las partes pueden utilizar para solucionar el conflicto de forma satisfactoria y reparatoria.

4. El acceso a la Justicia Restaurativa a través de la conciliación y mediación en los Conflictos Laborales

Si bien es cierto, el Órgano Judicial cuenta con Centros de Mediación de Conflictos a nivel nacional, la legislación panameña en materia laboral ha canalizado los conflictos de trabajo cuya una cuantía sea menor a mil quinientos balboas (B/. 1,500.00) directamente a las Juntas de Conciliación y Decisión, como Método de Solución de Conflicto.

En este sentido, es nuestro deber hacer la salvedad, que, en cuando a los Centros de Mediación del Órgano Judicial, las partes acuden voluntariamente (en materia laboral) y, como hemos expuesto, son asistidas por un mediador experto, que los guía en la solución del conflicto, sin ningún tipo de presión o decisión por parte del servidor público.

En cuanto a las Juntas de Conciliación y Decisión, les compete privativamente la tramitación de aquellos conflictos que le atribuye la ley laboral, adicional a todos aquellos conflictos de trabajadores domésticos y despidos injustificados. Lo que obliga a las partes a acudir directamente a las Juntas de Conciliación y Decisión Locales.

Es decir, en materia Laboral, la ley básicamente exige a las partes someter sus causas a este método, prueba de ello, es que, en las estadísticas de los Centros de Mediación del Órgano Judicial, no se aprecian sesiones inherentes a conflictos laborales, ya que estas disputas se atienden de forma especial ante los Entes Jurídicos encomendados para tal fin.

Ello tiene una gran desventaja y, es que, a mi criterio, al ser la conciliación obligatoria, la parte, de forma inmediata se somete a este

procedimiento, el cual únicamente tiene una instancia y culmina con una sentencia de obligatorio cumplimiento. A diferencia de la mediación, en donde las partes, por su propia voluntad, arriban a una solución del conflicto o prosiguen su trámite.

Es necesario, hacer referencia a la definición del término conciliación. Al respecto, Cabanellas (2008) señala:

Conciliación: Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación que también se denomina juicio de conciliación. Procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas pueda entablar. (p.80).

En Panamá, las Juntas de Conciliación y Decisión están integradas por un representante de los trabajadores, uno de los empleadores y un funcionario del Gobierno. Al iniciar las audiencias, se procurará conciliar a las partes, de no lograrse solución alguna, se evacuarán las pruebas y se dictará una Sentencia irrecurrible.

En mi criterio, si bien es cierto, este acto es efectivo para resolver los conflictos de forma rápida, no menos cierto es que se trata de un Juicio abreviado, en donde no hay un tiempo suficiente para que las partes puedan mediar de forma pacífica, como sí ocurre en las sesiones de mediación.

Ahora bien, ambos métodos conllevan un mismo fin, la solución del conflicto sin enfrentar un proceso prolongado y, considerando que, al conflicto laboral, le enviste una naturaleza sencilla, resulta apropiado señalar que la Conciliación puede ser una manera económica y eficaz de culminar el Proceso, en donde las partes pueden además

ejercer sus descargos y presentar las pruebas que estimen convenientes para la defensa de sus intereses.

En este aspecto, podemos hacer referencia a un estudio realizado por Patiño (2018), señala:

La Justicia Restaurativa está preocupada fundamentalmente por restaurar relaciones sociales, con establecer o restablecer la igualdad social en las relaciones. Es decir, relaciones en que los derechos de una persona a la dignidad y el respeto en condiciones iguales sean satisfechos. (p. 15)

En este sentido, si bien es cierto, la mediación no es una opción frecuente en cuanto a la solución inmediata de los conflictos laborales, vemos que el Código de Trabajo (1972) precisamente instaura las Juntas de Conciliación y Decisión como un medio eficiente y rápido, en el que las partes pueden exponer de forma oral sus argumentos y, procurar avenir sus diferencias, lo que supone una gran oportunidad para que las partes logren desahogar sus posturas y procuren una solución en la que se sientan reparados producto del percance sufrido.

5. El Proceso Laboral como herramienta de acceso a la Justicia Restaurativa

En conmemoración a los 50 años de entrada en vigencia del Código de Trabajo (1972) es importante resaltar la efectividad que trajo dicha norma al inclinarse en favor de la clase trabajadora. Lo anterior de ninguna manera puede traducirse en injusticias en contra de los empleadores, al contrario, tenemos como resultado una ley, en donde se reconocen prestaciones, seguros y beneficios que más allá de un Derecho Laboral, se configuran en normas equivalentes al respeto

de la Dignidad humana.

Lo anterior lo señalo pues, no solo se reestructura la tramitación del proceso ante la Jurisdicción Laboral, sino que se establecen una serie de beneficios que garantizan la estabilidad física, emocional y laboral del trabajador.

Entre estas acciones podemos señalar: la educación sindical, la obligatoriedad del pago del seguro social, la regulación de las jornadas laborales y la obligatoriedad de solicitar el permiso de despido cuando el trabajador es aforado.

En el Proceso Laboral, el juez ostenta facultades importantes, tales como fallar extra de lo pedido e imponer medidas cautelares sin la necesidad de consignar una caución económica.

Causa entonces un gran entusiasmo, apreciar como el Proceso Laboral se tornó en

una herramienta en pro de la defensa de la clase trabajadora, siendo justo al desequilibrar sus normas al propiciar un trámite en el que el empleador siempre debe solicitar ante la autoridad competente, el permiso para destituir a sus trabajadores aforados y protegidos bajo alguna ley en especial, lo que garantiza así la Defensa de las Garantías Constitucionales de los obreros.

Lo anterior si bien pareciera desproporcionado, se refleja en un Proceso Laboral en el que priva el respeto hacia la clase obrera, garantizando así no solo el reconocimiento de las garantías y derechos de estos, sino, permitiendo que los trabajadores en caso de algún conflicto, se sientan seguros y restaurados al momento en que sean indemnizados por parte de su empleador, lo que efectivamente es una herramienta que permite el Acceso a la Justicia Restaurativa.

Conclusiones

Hemos observado que el amplio concepto de Justicia Restaurativa está asociado de forma natural al tema penal. La literatura y material doctrinal encontrado se enfoca en el resarcimiento a la víctima y la reparación derivada del delito. Lo anterior se aleja de la moderna realidad, en donde el concepto de Justicia Restaurativa se enfoca en “reparar”, “resarcir” y satisfacer a las personas que han sido parte en un conflicto, sin importar su naturaleza.

En Panamá, ha sido un hecho cierto que la norma en materia Laboral se ha estructurado de una forma en que su fin primordial es proteger al trabajador, quien no por ello se considera inmune, al contrario, las actuaciones del Empleador se harán de igual forma conforme a Derecho, respetando siempre el Debido Proceso.

Lo anterior, nos lleva a concluir que, en Panamá, el Derecho Laboral es una herramienta que permite el Acceso a la Justicia Restaurativa, siendo un compendio de normas garantistas, protectoras y sobre todo dedicadas a resaltar el valor de la clase trabajadora.

Otro aspecto que podemos considerar que se ha derivado de nuestro estudio, es la poca afluencia que tienen los Centros de Mediación

del Órgano Judicial, en cuanto a las causas laborales, ello producto de las atribuciones directas de las Juntas de Conciliación y Decisión, pues de forma privativa conocen de ciertos conflictos laborales, canalizando así la afluencia del público hacia estos centros. Si bien es cierto, los Centros de Mediación, son capaces de atender conflictos de naturaleza laboral, la realidad estadística nos demuestra que el ciudadano panameño no se ha inclinado a su uso, pues, acuden directamente al Ministerio de Trabajo.

Resulta relevante, resaltar la diferencia entre Mediación y Conciliación Laboral, pues, la Mediación será siempre voluntaria y, las partes encontraran una solución de forma conjunta, en caso contrario, durante la Conciliación Laboral, de no haber un acuerdo entre las partes, el Conciliador adoptará una decisión sobre el conflicto.

De lo anterior debo rescatar que el Proceso Laboral en Panamá, ha sido estructurado para que las partes acudan de forma rápida y eficiente ante las autoridades correspondientes, para la solución del conflicto, utilizando, además, diferentes métodos para la solución de las causas, siendo así garantizado el acceso a la Justicia Restaurativa, mediante el trámite ante la Jurisdicción Laboral.

Referencias bibliográficas

- Cabanellas de Torres, G. (2008). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta.
- Código de Trabajo, 1972. Decreto de Gabinete 252 de 30 de diciembre de 1971. 18 de febrero de 1972. (Panamá).
- Cuéllar, A. (2018). La Justicia Alternativa, una mirada sociológica a la justicia restaurativa. Tirant Humanidades.
- Decreto Ejecutivo N°. 87 (1995). [Presidencia de la República]. Por el cual se crea una Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión y se adoptan otras medidas.(Panamá).
- Gorjón G., F., (2012). Introducción a los métodos alternos de solución de conflictos. Editorial Cultural Portobelo.
- Gorjón G., G. (2017). Tratado de Justicia Restaurativa Un Enfoque Integrador. Tirant Lo Blanch.
- Gorjón G., G. (2020). La mediación como vía al bienestar y la felicidad. Tirant Lo Blanch.
- Márquez, A. (2012). La mediación como mecanismo de justicia restaurativa. Prolegómenos, Derechos y Valores.
- Patiño, D. (2018) La justicia restaurativa: un modelo comunitarista de resolución de conflictos. *Revista Jurídica*. 45, 213-255.

Dra. Delia Rosa Conte Martínez de Patterson

En el año 2007, se recibió como Licenciada en Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Católica Santa María La Antigua (USMA), en donde además culminó en el año 2012, su Maestría en Derecho Mercantil. Doctora en Métodos de Solución de Conflictos, en la Universidad Autónoma de Nuevo León, en Monterrey, México, con el grado Summa Cum Laude.

En materia profesional, se ha desempeñado en el Órgano Judicial desde hace diez (10) años, como Abogada, donde ha ejercido como Secretaria Judicial, Juez Municipal y Civil Suplente, Juez de Garantías Suplente, Defensora Pública de Circuito y Distrital Suplente y desde los últimos seis (6) años se desempeña como Asistente de Magistrado en la Jurisdicción Civil y recientemente en lo Contencioso Administrativo.