

Sapientia

REVISTA TRIMESTRAL



50 Años
Del
Código de Trabajo

MAGISTRADOS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

S.E. María Eugenia López Arias

Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia
Presidente de la Sala Segunda, de lo Penal.

H.M. Olmedo Arrocha Osorio

Presidente de la Sala Primera de lo Civil

H.M. Carlos Alberto Vásquez Reyes

Presidente de la Sala Tercera de lo
Contencioso - Administrativo

H.M. Angela Russo de Cedeño

Sala Primera, de lo Civil

H.M. Miriam Yadira Cheng Rosas

Sala Primera, de lo Civil

H.M. José E. Ayú Prado Canals

Sala Segunda de lo Penal

H.M. Maribel Cornejo Batista

Sala Segunda de lo Pena

H.M. Cecilio Cedalise Riquelme

Sala Tercera de lo
Contencioso - Administrativo

H.M. María Cristina Chen Stanziola

Sala Tercera de lo
Contencioso - Administrativo

La Revista Jurídica "Sapientia" es editada por la Sección de Editorial
y Publicaciones del Órgano Judicial de la República de Panamá.

Instituto Superior de la Judicatura de Panamá,
Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP).

Teléfono: (507) 315-1445

Correos electrónicos: sapientia@organojudicial.gob.pa
editorialisjup@gmail.com

Panamá, 2022

CONSEJO EDITORIAL

Doctor Luis Camargo

Magistrado del Tercer Tribunal Superior del Primer Distrito Judicial
Órgano Judicial de la República de Panamá

Doctor Miguel Espino

Magistrado del Primer Tribunal Superior del Primer Distrito Judicial
Órgano Judicial de la República de Panamá

Doctora Ana Zita Rowe López

Directora del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá,
Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP).
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster José Correa

Magistrado del Tribunal Superior de Apelaciones del Tercer Distrito Judicial
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster Jennifer Saavedra

Jueza de Juicio Oral del Primer Distrito Judicial
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster Aracelly Vega

Jefa de la Unidad de Acceso a la Justicia y Género
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster Anixa Santizo

Asistente de Magistrado de la Sala Civil
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster Andrés Mojica García de Paredes

Secretario General
Fiscalía General de Cuentas de la República de Panamá

Doctor Francisco Javier Gorjón Gómez

Subdirector de Posgrado
Facultad de Derecho y Criminología
Universidad Autónoma de Nuevo León, México

Doctora Leonor Buendía Eisman

Método de Investigación
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad de Granada

Doctora Edita de Garibaldi

Editora
Sección de Editorial y Publicaciones del ISJUP
Órgano Judicial de la República de Panamá

COMITÉ EDITORIAL

Doctora Edita de Garibaldi

Editora
Sección de Editorial y Publicaciones del ISJUP
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster Marlene Rosero

Profesora de Español y Especialista en Docencia Superior y Lingüística.

Magíster Stella Martínez

Diseño Gráfico

COLABORADORES

Magistrado Carlos Alberto Vásquez Reyes

Magistrado Presidente
Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo
Corte Suprema de Justicia
Órgano Judicial de la República de Panamá

Dr. Cecilio Cedalise Riquelme

Magistrado de la Corte Suprema de Justicia,
Sala de lo Contencioso Administrativo y Laboral, y
Profesor Titular (I) de Derecho del Trabajo
Universidad de Panamá

Dr. Jaime Javier Jované Burgos

Asistente de Magistrado
Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia
Órgano Judicial de la República de Panamá

Mgter. Luis Gabriel Solís Higuera

Coordinador de Asistentes
Despacho del Magistrado Carlos Alberto Vásquez Reyes
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magistrada Margarita Ibets Centella G.

Presidente del Tribunal Superior de Trabajo
Segundo Distrito Judicial
Órgano Judicial de la República de Panamá

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

NOTA EDITORIAL

La sección Editorial y Publicaciones del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, “Doctor César Augusto Quintero Correa” (ISJUP), dedica esta tercera edición de la Revista Sapientia, septiembre 2022, a conmemorar los 50 años de la entrada en vigencia del Código de Trabajo de 1972, el cual trajo cambios de actitud, filosofía y la forma de relacionarse en el ámbito laboral, además queremos resaltar aspectos relevantes de la historia laboral originada al crearse esta norma considerada por algunos juristas, como la más garantista de América Latina.

También es importante resaltar que al promulgarse el Decreto de Gabinete N°.96 (1971), que crea la “Comisión Revisora del Anteproyecto del Código de Trabajo”, designó responsables de su revisión a ilustres juristas panameños Jorge Fábrega Ponce, Presidente de la Comisión, Luis A. Shirley, Rolando Murgas Torraza, Américo Rivera Lorenzo; Arturo Hoyos Phillips y Jaime Jované De Puy, esta comisión buscaba lograr cambios profundos en la inclusión, protección y reconocimiento de grupos ciudadanos que en la época carecían de un régimen laboral.

En resumen la entrada en vigencia del actual Código de Trabajo (1972) equilibró la balanza en favor de la fuerza laboral y no dejó lugar a dudas que la finalidad de del mismo, era la protección de los trabajadores y el perfeccionamiento de la figura de la suspensión del contrato de trabajo

La Revista Sapientia, el Consejo Editorial y el Comité Editorial agradecen a los autores/as, por su contribución a la comunidad jurídica, con temas de interés nacional y a los lectores una cordial invitación a formar parte de este gran equipo, esperamos que este número resulte de su interés.

Dra. Edita de Garibaldi
Editora



RESEÑA DE LA PORTADA

Título: 50 años del Código de Trabajo

Foto: Ilustración

Fecha: 2022

MENSAJE DE LA PRESIDENTA

Los eventos ocurridos durante la segunda mitad del siglo XIX motivaron que la República de Panamá se convirtiera en un importante centro para la captación de inversión extranjera, impulsándose, por consiguiente, una inmigración de trabajadores provenientes de diferentes partes del mundo. Por más de medio siglo, persistieron ambientes laborales deplorables hasta que en la década de 1970 – 1980 se dieron las condiciones adecuadas que motivaron la revisión de la situación laboral y de su legislación, para así, dar paso a la aprobación del Código de Trabajo, por medio del Decreto de Gabinete N° 252 de 1971.



El Código Laboral representa uno de los compilados normativos más importantes de nuestra Nación, toda vez que generó un cambio profundo que cimentó la inclusión, la protección estatal y el reconocimiento de grupos ciudadanos, que, para la época, carecían de un régimen laboral; entre ellos: pescadores, trabajadores domésticos, artesanos, transportistas y comerciantes. Así también, el Código de Trabajo equilibró las relaciones laborales, sobre la base de la justicia social, e implementó conceptos, como lo son: la estabilidad laboral, la indemnización, el derecho sindical y las negociaciones colectivas.

En conmemoración del quincuagésimo aniversario de la adopción del Código Laboral, la Sección de Editorial y Publicaciones del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, “Doctor César Augusto Quintero Correa” (ISJUP), dedica la tercera edición de la “Revista Sapientia” (septiembre 2022), a resaltar la importancia y trascendencia del Código de Trabajo panameño, el cual es considerado por algunos juristas, como el más garantista de América Latina. En ella, se destacan temas, tales como los antecedentes históricos del Derecho Laboral en Panamá, reflexiones generales sobre el futuro del Código de Trabajo, el Recurso de Casación Laboral, el fuero de maternidad y el acceso a la justicia restaurativa por medio del Proceso Laboral.

Extendemos nuestros sinceros agradecimientos a los autores y actores involucrados en la elaboración de esta edición, a quienes invitamos cordialmente a continuar cultivando el honrado hábito de la escritura; y a nuestros lectores, por su preferencia y confianza.

Atentamente,

María Eugenia López Arias
Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia

ÍNDICE

Reseña histórica del Derecho Laboral en la República de Panamá

Magistrado Carlos Alberto Vásquez Reyes

6

La libertad sindical en el Código de Trabajo de 1972

Dr. Cecilio Cedalise Riquelme

14

Pasado, presente y futuro del Código de Trabajo de 1972

Dr. Jaime Javier Jované Burgos

26

Reseña del Recurso de Casación Laboral en la República de Panamá

Mgter. Luis Gabriel Solís Higuera

40

El fuero de maternidad. A 50 años de la vigencia del Código de Trabajo de 1972

Magistrada Margarita Ibets Centella G.

51

ÍNDICE

El Acceso a la Justicia Restaurativa a través del Proceso Laboral

Dra. Delia Rosa Conte Martínez

64



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 Milantia 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.

Hoy se hace realidad la promesa que el pasado 11 de octubre hiciéramos al pueblo panameño. Mediante Decreto de Gabinete No.252 de 30 de diciembre de 1971 el Gobierno Revolucionario aprobó el nuevo Código de Trabajo, señalándole como fecha de vigencia el 2 de abril de 1972. Reiteramos así nuestra voluntad de cumplir con el proceso revolucionario y de llevar a cabo los cambios que en todos sus niveles determina la agobiante realidad de nuestro pueblo.

El trabajador panameño obtiene con este Código el reconocimiento pleno de su dignidad personal, el trato económico a que tiene derecho, condiciones de trabajo más humanas y en particular la seguridad espiritual y económica que significa la estabilidad en su empleo, de modo que el derecho al trabajo sea una realidad tangible y no un simple enunciado

La nueva legislación no es el de acrecentar ni que se derivan de una disparidad las lacras del pasado,, reconocer las existencia decorosa y sentar las personal se desarrolle dentro de decreto. El empresario de su

La libertad sindical en el Código de Trabajo de 1972

Dr. Cecilio Cedalise Riquelme

Magistrado de la Corte Suprema de Justicia,
Sala de lo Contencioso Administrativo y Laboral, y
Profesor Titular (I) de Derecho del Trabajo

Universidad de Panamá

Correo electrónico: cecilio.cedalise@organojudicial.gob.pa

La libertad sindical en el Código de Trabajo de 1972

El maestro Mario De La Cueva bautiza la libertad sindical como la conquista más bella alcanzada por el movimiento obrero en el siglo XIX.

Para la OIT representa la piedra angular de la fortaleza sindical.

Recibido: mayo 2022

Aprobado: agosto 2022

Resumen

Con un enfoque analítico en el presente ensayo se plantean varias consideraciones sobre la libertad sindical regulada en el Código de Trabajo (1972), resaltando sus contenidos esenciales, así como las distorsiones y lesiones que se han venido evidenciando en la realidad nacional. Se trata de una conquista acérrimamente defendida por el movimiento obrero, y acerbamente combatida y cuestionada por los empleadores, pese al compromiso de impulsarla y promoverla en los regímenes democráticos debido a las contribuciones y logros alcanzados históricamente, convirtiéndola en una controvertida armadura colectiva vista como un necesario derecho pluridimensional.

Abstract

With an analytical approach in this essay, several considerations are raised about the freedom of association regulated in the Labor Code of 1972, highlighting its essential contents as well as the distortions and injuries that have been showing in the national reality. It is a conquest staunchly defended by the labor movement, and fiercely fought and questioned by employers, despite the commitment to encourage and promote it in democratic regimes due to the contributions and achievements made historically, turning it into a controversial collective armor seen as a necessary multidimensional law.

Palabras Claves

Movimiento obrero. Libertad Sindical. Código de Trabajo. Democracia.

Keywords

Labor movement. Syndical freedom. Work code. Democracy.

El pasado 2 de abril del año en curso el Código de Trabajo, cumplió cincuenta (50) años de estar regulando las relaciones entre el capital y el trabajo de acuerdo con uno de sus claros mandatos imperativos, lo que indica que su prolongada vigencia ha

representado un hito histórico para la vida social del país. Ello condujo a que las altas autoridades del Órgano Judicial organizaran la conmemoración de ese hecho, con actos de reconocimiento a los miembros de la Comisión Codificadora, extendiéndose dicha actividad

a promover la edición de una publicación contentiva de aportes, estudios y ponencias que contribuyeran a exaltar o destacar las novedades que trajo esa normativa laboral en sus distintos ámbitos de aplicación. El reto lanzado fue asumido con mucho sentido de pertenencia dada mi condición de catedrático y estudioso del Derecho del Trabajo, por lo que presento a la comunidad forense y a la población general estas brevísimas anotaciones sobre la libertad sindical, figura contemplada en dicha legislación que viene a constituir un derecho necesario para el desarrollo de la sociedad capitalista.

Presencia del movimiento obrero en el territorio istmeño

Es un hecho indudable que el movimiento obrero fue el fenómeno sociopolítico que provocó el surgimiento de la legislación que tuvo por objeto la regulación del trabajo como factor de producción dentro del contexto de las sociedades industriales al comienzo de la edad moderna. Su origen se dio durante la fase primitiva e inmadura del capitalismo, concretamente cuando aparecieron las grandes fábricas durante el maquinismo en la revolución industrial, intentando erradicar las condiciones vergonzosas por las cuales atravesó la clase proletaria ante los bajos salarios, prolongadas jornadas de trabajo, abuso de la mano de obra infantil y femenina, locales insalubres y la obligación de adquirir los bienes de consumo elaborados por los dueños de los medios de producción. A grandes rasgos, esos fueron los males que enfrentaron los obreros durante la revolución industrial en la inmadura etapa del capitalismo.

Entre nosotros la presencia del movimiento obrero se dio con dos acontecimientos concretos, a saber: la construcción del ferrocarril transístmico y el inicio de la excavación de la vía interoceánica

durante el siglo XIX, cuando la región istmeña por su posición geográfica fue explotada como esquema de desarrollo económico foráneo, al ser invadida por una población de inmigrantes que llegaron a vender su fuerza de trabajo lo que condujo a que se instituyera un enclave colonial. Tales obras favorecieron el comercio internacional porque sirvieron a la transportación de mercancías y a la navegación al acortarse las distancias de los viajes provenientes del Pacífico hacia el Atlántico y/o viceversa, cuando se produjo lo siguiente:

... el desarrollo impetuoso de la clase obrera en el Istmo que se dio en medio de las luchas capitalistas por abrir una vía interoceánica por el Istmo y durante sus períodos específicos de construcción: en 1850, con el Ferrocarril; en 1880, con el intento francés y en 1904, con la construcción del Canal por los capitales norteamericanos. (Navas, 1974, p.159).

Durante la construcción del camino de hierro y la excavación de la vía acuática se produjo el reclutamiento de muchos inmigrantes entre ellos europeos, hindúes, asiáticos y hasta antillanos, causando el incremento de la masa obrera que se tradujo en mano de obra barata y con ello sobrevino el racismo y los tratos discriminatorios generando la división de la clase obrera, al establecerse un sistema discriminatorio de pago de salarios conocido como *Gold roll* y *Silver roll*, donde ciertos empleados recibían su pago en monedas de oro y en moneda de plata otros. Estas situaciones junto a otras más provocaron el estallido de protestas, convulsiones y reclamaciones que dieron lugar a que se formaran o se dieran los fenómenos siguientes:

... asociaciones de distintos oficios u

oficios semejantes cuyo fin primordial era de ayudarse entre sí, por medio de la creación de cajas de ayuda mutua, con fondos para enfermedades, accidentes, muertes y para la protección de huérfanos y viudas en el caso de que el asociado falleciera. (Gandásegui, 1990, p.81).

De todo lo anotado se desprende que el movimiento obrero se gestó antes que naciera la república, quedando consolidado a inicios de la vida republicana, como lo demuestran las luchas llevadas a cabo por la expedición de legislaciones laborales que reconocieron y protegieron los derechos a favor de los trabajadores como las leyes 24 (1910), 6 (1914), 17 (1916), 16 (1923), Decreto Ley 38 (1941), entre otros instrumentos. No cabe duda que el movimiento obrero o sindical estuvo presente con mesurado activismo y participación en la consecución de esas leyes.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre libertad sindical alusivos a la protección de la sindicación y negociación colectiva No. 87 y 98, en nuestro sistema de normas se introdujeron mediante las leyes 45 (1967) y 23 (1966), respectivamente. Se observa que su inclusión en nuestro medio se produjo antes de la vigencia del Código de Trabajo (1972) y, en gran medida, esos instrumentos orientaron la expedición de la codificación laboral que es motivo de conmemoración hoy.

El actual código, aprobado con el Decreto de Gabinete 252 (1971), se puso en vigencia el día 2 de abril de 1972, deduciéndose que tiene 50 años rigiendo las relaciones laborales en país. En la elaboración del referido Código participaron en calidad de comisionados las siguientes personas: Jorge Fábrega (q.e.p.d.), Rolando Murgas Torrazza, Luis Shirley, Rosario Oller de Sarasqueta

(q.e.p.d.), Américo Rivera Lorenzo y Carlos Mendoza, quien renunciara a la designación; incorporándose luego Arturo Hoyos y Jaime Jované (q.e.p.d.), siendo todos ellos nombrados por el General Omar Torrijos Herrera, jefe de gobierno de la época.

Ese cuerpo legal fue estructurado con cinco (V) libros, precedidos de un título preliminar donde se establecen los principios peculiares que resuelven los problemas de la interpretación, aplicación e integración de sus disposiciones jurídicas. Con esta codificación fueron incorporados varios aspectos considerados novedosos como los siguientes: dentro del libro I, denominado relaciones individuales, se instituyó la estabilidad en el empleo, la regulación de los contratos especiales de trabajo (trabajadores domésticos, construcción, maestros y profesores, agentes y vendedores de comercio, trabajadores de autotransporte, trabajadores del mar y vías navegables, etc.), la teoría de la relación de trabajo, entre otros; en el libro II, alusivo a los riesgos profesionales, se precisaron las normas sobre la higiene y seguridad en el trabajo, diferencia los accidentes de las enfermedades devenidas por el trabajo asalariado, la reposición de los trabajadores; en el libro III, dedicado a las relaciones colectivas, se previno lo relativo a la fundación o formación de los sindicatos junto a su reconocimiento, a las convenciones colectivas de trabajo, el arbitraje obligatorio, prácticas desleales, el derecho de huelga; en el libro IV, dedicado a las normas procesales, se establecieron reglas autónomas de tramitación de los procesos laborales, evitando la remisión al código judicial, diversidad de procesos laborales (proceso común, de reintegro, abreviado, de nulidad, ejecutivo y de juzgamiento de faltas), el proceso de reintegro se implantó como mecanismo de tutela judicial

ante la violación de la libertad sindical esencialmente, sistema abierto de medios de prueba, la sana crítica como criterio para la valoración de las pruebas, ampliar facultades del juez, posibilidad de condenar *extra y ultra petita*, efectivos mecanismos para la satisfacción judicial del crédito laboral, el recurso extraordinario de casación laboral, las sanciones pecuniarias compulsivas y progresivas ante los desacatos, etc.; en el libro V, contentivo de las disposiciones finales, se dispuso la creación de la Corte de Casación Laboral, pero asignándole provisionalmente dicha función a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, la reorganización de los órganos de la jurisdicción especializada de trabajo, la constitución del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), y las disposiciones transitorias.

Este análisis se centra en una de las cuestiones de mayor relevancia contemplada en el ordenamiento laboral de 1972, cual es la denominada libertad sindical, conquista del movimiento obrero cuyo objeto consiste en la reivindicación y defensa de los intereses comunes de los trabajadores y, además, se encamina a lograr el desarrollo socioeconómico de un país, contribuyendo a la consolidación del sistema democrático por tratarse de un derecho necesario. Por ello, se plasman ciertas generalidades, particularidades y debilidades dentro de ese cuerpo legal, destacando los aportes de la doctrina y los criterios expuestos por la jurisprudencia nacional.

- **Cobertura de las libertades sociales y derechos colectivos en el plano nacional**

Esa pieza clave del Derecho del Trabajo, es claro, que tuvo una lenta y gradual transformación junto al fenómeno

sociopolítico que impuso las libertades colectivas en las sociedades industriales donde se identificaron tres momentos bien definidos, los cuales aluden a “...la edad heroica del movimiento obrero, la era de la tolerancia y el reconocimiento de esas instituciones por la legislación”. (De La Cueva, 1993: p.204). En la primera etapa se negaron y castigaron esas libertades que entrañaron las incesantes luchas para alcanzar mejores condiciones laborales mientras que el segundo momento hubo un tránsito a la era de la tolerancia donde no se estorbaron ni persiguieron las reclamaciones de los obreros expuestas después de lograrse la conciencia de clase, concluyendo el tercer ciclo con el coronamiento de las luchas obreras y sus medios de protestas colectivas dentro del ordenamiento jurídico consagrándose en la Constitución de *Querétaro* (1917), donde por vez primera se proclamaron los derechos laborales en esa clase de instrumentos.

La evolución histórica de esa vieja conquista del movimiento obrero, que refleja la llamada autotutela colectiva, como se ha dicho en la doctrina es descrita como sigue:

...itinerario jalonado tres etapas fundamentales que no en todos los casos se dieron entre sí de modo lineal, cuando ubica los instrumentos legales en cada una de los siguientes periodos: etapa de prohibición, etapa de tolerancia y etapa de reconocimiento jurídico”. Así, enumera el Edicto de *Turgot* de 1776, la Ley de *Chapelier* de 1791, el Código Penal de 1810, al igual que reconoce el levantamiento de la prohibición penal de la creación de los sindicatos, y destaca la legalidad y protección de las libertades sindicales a través de Ley de Asociaciones italiana 1864, Ley *Waldechk-Rousseau* de 1884, Constitución de *Weimar* de 1919, Constitución francesa de 1958,

Constitución portuguesa de 1976 y la Constitución española de 1978. (Palomeque, 1995, pp.11-12). Ella vino a ser la célula embrionaria de esta disciplina, pues, es considerada su primera institución jurídica.

En cuanto a su contenido la doctrina científica reconoce tres componentes esenciales, a saber: el derecho de asociación profesional o sindical, el derecho de negociación y contratación colectiva y el derecho de acción sindical o de protestas colectivas, los cuales no pueden ser concebidos ni ejercidos separadamente sino en clave de conjunto. Desde esta óptica, se precisa que:

...el derecho de libertad sindical presenta una innegable relevancia constitucional cifrada esencialmente en dos aspectos íntimamente relacionados entre sí. En primer lugar, ésta (sic) se manifiesta históricamente como la punta de lanza, como derecho *emblemático* cuyo primer objetivo va ser la obtención de autonomía existencial propia, de carta de naturaleza específica que lo sitúe más allá del derecho de asociación en el que se presenta inicialmente encuadrado. Ésta (sic) será la primera reivindicación del colectivo obrero: que se reconozca su relevancia jurídica como grupo organizado y, asimismo, obtener un tratamiento normativo propio y diferenciado frente a otras realidades asociativas. De forma subsiguiente, el derecho de libertad sindical va a manifestar una amplia capacidad aglutinadora de cara a otros derechos también inscrito en el ámbito laboral. Se configura, así como una especie de *derecho nodriza* o casa común en la que éstos (sic) se integran y en torno al cual aparecen tradicionalmente congregados. Y es que la libertad

sindical, una vez afirmada su virtualidad jurídica como fenómeno asociativo de características propias y específicas, tiende a configurarse como el marco inicial de referencia, como la fuente primigenia de la que manan distintos derechos de acción, señaladamente, la *negociación colectiva* y la *huelga*. (Carmona, 2000, p.23). Entonces, se advierte que existe una estrecha e indisoluble conexión entre ellos, por lo que difícilmente pueden entenderse el uno sin el otro y viceversa.

Por tanto, la libertad sindical comporta dos facetas distintas, a saber: la dimensión individual y la dimensión colectiva, la cuales tienen ámbitos de aplicación diferentes pero relacionadas entre sí. La primera se refiere a las potestades o decisiones que tome el trabajador de manera personal o individual y la segunda hace alusión a todas aquellas acciones colectivas de la organización creada o conformada producto de la conciencia de clase. En tal sentido, se expuso que:

...la libertad sindical es, en razón a su contenido, un derecho complejo o genérico, integrado por el conjunto de derechos y facultades que identifican o hacen reconocible el ejercicio del mismo. Dentro de ese entramado plural de situaciones jurídicas que componen el contenido de la libertad sindical y en atención al sujeto titular de cada derecho es posible distinguir así un doble plano: individual y colectivo. (Palomeque & De La Rosa, 2019, p.317).

Desde esa perspectiva, el Código de Trabajo (1972) vino a establecer una amplia regulación de la libertad sindical, al configurar un tratamiento separado de sus componentes el derecho de sindicalización, el derecho de negociación y contratación colectiva y el

derecho de huelga como su principal medio de acción o de auto tutela colectiva, superando con creces los vacíos e insuficiencias de la legislación laboral derogada que había en el territorio nacional. A este respecto, se sostuvo que las normas del primer Código de Trabajo eran deficientes al punto que:

...no le dieron mayor contenido al sindicato, ni lo protegieron adecuadamente frente a las conocidas represalias patronales contra el movimiento sindical”; y “... la contratación colectiva fue soslayada, dejando en manos del patrono su aceptación o rechazo”; por último, en cuanto al derecho de huelga “...sufrió el escamoteo de una reglamentación anárquica, confusa, de grandes vacíos y contradicciones, circunstancias jurídicas entre las cuales siempre naufragó la legalidad, y por consecuencia la justicia, de toda huelga (Ricord, 1973, p.141).

La configuración de los tres contenidos esenciales de la libertad sindical dentro de la legislación laboral vigente, pese a que tuvo un inusitado avance también registra ciertas problemáticas que conviene describir someramente, bajo un enfoque crítico y reflexivo que sugiero sea tomado en cuenta al momento de futuras reformas a esas disposiciones legales.

En cuanto a la fundación o formación de sindicatos, sujeto de derecho creado por el movimiento obrero para el ejercicio de los derechos sindicales, se observa que no es permitida injerencia alguna, puesto la constitución de esas organizaciones sociales como se denomina su categoría simple y compleja, es considerada un asunto de interés público, se incluyeron formulaciones como los mecanismos directos e indirectos de sindicación de afiliación sindical,

siendo varios declarados inconstitucionales mediante un pronunciamiento del Pleno de la Corte Suprema de Justicia cuyo principal razonamiento destacaba la faceta negativa del derecho de afiliación sindical, cuando se examinó lo relativo a la obligatoriedad del pago de cuota sindical. (Cfr., fallo del 19 de febrero de 1993). Una vez se obtiene la personería y registro sindical que no pueden convertirse en controles administrativos de la libertad sindical, el sindicato está en capacidad de contraer las obligaciones y ejercer los derechos establecidos en sus estatutos y preceptos legales, determinando por su autonomía colectiva su organización interna y disponiendo sus programas de participación y actuación social y política; esto es, dispondrá las pautas de funcionamiento en cuanto a dirección, gestión y conducción de su vida sindical hasta que se produzca su disolución conforme lo regulado en la ley. Queda claro, entonces, que la inscripción de una organización sindical tiene una función publicitaria estrictamente y no constitutiva, puesto que el nacimiento de la misma depende de la voluntad de los trabajadores solamente como bien se reconoce o desprende de las disposiciones que se refieren a la posibilidad de objetar la solicitud de reconocimiento; además no es posible la suspensión ni cancelación del registro.

Con respecto a la negociación y contratación colectiva, erigida como objeto y fuente del ordenamiento jurídico, ya que ocurre la creación de normas convencionales, las autoridades laborales y tribunales nacionales asumieron posiciones y actuaciones que se fueron alejando de las claras disposiciones del código, relativas a lo que -en puridad- es una convención colectiva de trabajo, al tolerar que se suscribieran los llamados *acuerdos colectivos de empresa*, formula engañosa con la cual fueron desconocidos los elementos

subjetivos y objetivos de su definición legal, al punto que fueron registrados y asimilados a los convenios colectivos; y adicionalmente se obstaculizaron e impidieron las negociaciones y contrataciones colectivas con el abusivo ejercicio de amparos de garantías constitucionales, los cuales se entablaban contra los pliegos de peticiones presentados por las organizaciones sindicales, estableciéndose un retroceso en el diseño de la libertad sindical, estableciéndolos como requisitos que no estaban contemplados en el código, previos al obligado trámite de conciliación una vez presentadas las reclamaciones de los trabajadores, lo que vino a constituirse en un obstáculo en el desarrollo de ese derecho colectivo. Con razón, al respecto se ha dicho que dejar sin efecto el registro de una convención colectiva, privilegiando los famosos *acuerdos colectivos de empresa*, cuando había concurrencia de pliegos, ello es considerado una práctica administrativa indebida; y también se sostuvo que era perniciosa la utilización de amparos de garantías constitucionales, puesto que no es el mecanismo idóneo para impedir o frenar la negociación colectiva ni impugnar los convenios colectivos. (Cfr., sentencias fechadas 9 de junio de 1998, 11 de mayo de 1999, 31 de enero y 15 de junio de 2000, 8 de octubre de 2001, 19 de abril de 2005, 15 de abril de 2005, 11 de agosto de 2006, todas proferidas por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia). Esas actuaciones, interpretaciones y decisiones, en definitiva, se alejaron del correcto sentido del Código de Trabajo y también se distanciaron de los lineamientos establecidos en los Convenios 87 y 98 sobre la asociación sindical y negociación colectiva, los cuales son sentados por los órganos de control de la OIT.

Y en lo concerniente a la huelga, considerada el *arma por antonomasia del*

movimiento obrero, no existe norma específica en el Código de Trabajo que determine su titularidad, aun cuando la doctrina estima que tiene una dualidad, pues se trata de un derecho colectivo de ejercicio individual o de un derecho individual que se ejerce colectivamente, dado que aparece regulado dentro de las relaciones colectivas lo que implica una naturaleza e impacto de orden eminentemente colectivo. No se incluyeron disposiciones sobre las modalidades especiales de huelga vistas como medios encubiertos de lucha sindical en el plano doctrinal. Tampoco fue regulado el derecho a ejercer huelgas en servicios esenciales de la comunidad, aunque sí en los servicios públicos. Esta dogmática diferenciación alude a las limitaciones y excepciones del derecho de huelga que son tratadas por la OIT, según los dictámenes de sus órganos de control y supervisión (Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones). Esta estrategia de presión y lucha como otras conforman el derecho de acción sindical que se destina a la promoción y defensa de intereses laborales. Entonces, se imponen reformas a la legislación laboral vigente, pero conservando sus aciertos y meritorias previsiones que se refieren a los supuestos de ilegalidad e inimputabilidad, garantías y efectos. El arbitraje obligatorio vino a establecerse para sustituir el ejercicio del derecho de huelga cuando fracasa la negociación colectiva o, más bien, al concluir sin acuerdo o convenio el procedimiento de conciliación.

Esos pilares de la libertad sindical son el presupuesto y complemento, ubicándose dentro de la primera categoría el derecho de sindicación y la negociación junto con la contratación colectiva, que tienen una relación de causa y efecto o medio y resultado; mientras que la segunda categoría

está representada por el derecho a ejercer huelgas y/o protestas colectivas. Este derecho complejo cuya eficacia es una cuestión delicada y controvertida depende de las circunstancias sociopolíticas de los Estados y de la visión de sus gobernantes que entiendan que sus actuaciones no pueden lesionarla sino respetarla y promoverla para asegurar la convivencia pacífica de la población de los territorios nacionales.

- **Armadura necesaria para la democracia panameña**

Si bien el código previno que el sindicalismo como fenómeno sociopolítico debe ser impulsado como factor de desarrollo a nivel nacional, ya que se destina al mejoramiento de las condiciones de trabajo de la clase obrera y de la sociedad en general, determinándose que las autoridades están obligadas a cumplir medidas, como políticas públicas, encaminadas al fomento de la sindicalización, la promoción de la afiliación sindical, la asistencia técnica y económica para la realización de programas, cursos y seminarios y capacitación sindical, al igual que el suministro de ayuda económica para las organizaciones complejas o de segundo nivel, según las disposiciones legales vigentes; no menos cierto es que varios contenidos medulares han sido objeto de cuestionamientos en el plano teórico y práctico. Esas previsiones legales tienen el propósito de consolidar el sistema democrático que impulsaba el gobierno populista de la época, meta que aspiran y promueven las futuras generaciones en el país, con avances y retrocesos, debido al requerimiento internacional.

Con el propósito de lograr la efectiva aplicación de la legislación relativa a la libertad sindical, entonces, conviene

respetar los lineamientos y dictámenes de los órganos de supervisión y control existentes en el ámbito internacional. Esa función de fiscalización en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo la cumplen la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que tiene a su cargo la labor preventiva o de diálogo con los gobiernos de los Estados miembros de la OIT, durante la presentación de las memorias y sus seguimientos; y también el Comité de Libertad Sindical cuya misión correctiva consiste en resolver las quejas debido al incumplimiento de las leyes y sus problemas legislativos como inobservancias o violaciones flagrantes, siendo un ejemplo concreto en el caso de Panamá que no ha suprimido la obligatoriedad de acudir a arbitraje, prescindiendo del acuerdo de la organización interesada, impidiendo el ejercicio del derecho a la huelga. Estas dos dependencias funcionan en mutua cooperación o en clave de conjunto para que se produzca el verdadero acatamiento de los instrumentos adoptados por la OIT.

Es marcado el énfasis que viene haciendo el Comité de Libertad Sindical cuando sostiene que el ejercicio de los derechos sindicales, derivados de la conquistada y defendida piedra angular del movimiento obrero, requiere el respeto de la libertades civiles y políticas contempladas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También ha dicho que ellos son indispensables en todo sistema democrático, por lo que el gobierno tiene la ineludible obligación de promover y defender el clima social donde se respeten las distintas normas jurídicas que garanticen el respeto y protección de las personas y sus aspiraciones colectivas. Se dijo que el derecho de reunión, la libertad de opinión y expresión no pueden

ser molestados y son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, por lo tanto, deben ser garantizados los derechos fundamentales de los trabajadores compromiso vital en cualquier sistema democrático a pesar de los cuestionamientos que puedan hacerse al sindicalismo.

En cuando a lo último señalado arriba se advierte que las censuras se refieren a diversas cuestiones relacionadas entre las cuales suelen mencionarse la permanencia en los órganos de gobierno de los mismos dirigentes o líderes de las organizaciones sindicales que conlleva a la burocratización sindical, la corrupción sindical, la desaparición del *fordismo* dentro de las empresas que facilitaba la implantación del sindicalismo tradicional debido a la concentración de los trabajadores en el lugar

del trabajo, la representación unitaria que no puede responder a la multiplicidad de situaciones que se producen en las empresas, y, por supuesto, la precarización del empleo que proviene de las reformas laborales causadas por las tendencias flexibilizadoras que potencian la huida del carácter protector de los ordenamientos que regulan las relaciones laborales.

Es claro que si se superan todas esas situaciones podremos mantener el ejercicio de la libertad sindical, expresión del sindicalismo que representa una pieza clave para la democracia y la consolidación de un Estado Constitucional del Derecho, aunque sea cuestionada por los gobiernos y sus autoridades.

Reflexión final

La libertad sindical representa un fenómeno histórico que vino a ser conquistado y defendido por el movimiento obrero, al punto que fue impuesto en los sistemas democráticos, llegando a ser reconocido en los ordenamientos constitucionales y promovido por las normas internacionales del trabajo. Es un derecho fundamental que comporta un ejercicio individual pero con proyección colectiva o, como dirían los sociólogos que tiene titularidad colectiva cuando es ejercida por los trabajadores individualmente, complicándose su dimensión jurídica.

En el plano nacional su cobertura jurídica suele ser comprometida al no permitirse su

desarrollo y ejercicio en ciertos ámbitos de las relaciones laborales, lo que implica que debe someterse a una reforma su regulación y tratamiento jurídico, siempre considerándola en su sentido amplio que comprende el derecho de asociación sindical, la negociación y contratación colectiva y el derecho a ejercer los medios de acción sindical.

El establecimiento de un sistema normativo que responda a la idiosincrasia y realidad nacional permitirá que este derecho fundamental, sin duda, contribuirá a fortalecer un régimen democrático en una sociedad diversa y pluralista.

Referencias bibliográficas

- Carmona, A. (2000). **La Conflictiva Relación entre la Libertad Sindical y Negociación Colectiva**, Editorial Tecnos, S.A.
- De La Cueva, M. (2003). **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A., T.II.
- Fábrega, J. (2011). **Código de Trabajo**, 22ª ed., Editora Jurídica Panameña.
- Gandasegui, M. et al. (1997). **Las Luchas Obreras en Panamá**, 5ª ed., Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). **Libertad Sindical**, 6ª ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- Navas, L. (1974). **El Movimiento Obrero en Panamá, (18880-1914)**, Editorial Universitaria.
- Palomeque, M. (1995). **Derecho del Trabajo e Ideología**, 5ª ed., Editorial Tecnos, S.A.
- Palomeque, M. y Otro. (2019). **Derecho del Trabajo**, 27ª ed., Editorial Universitaria Ramon Areces, España.
- Ricord, H. (1973). “*El Código de Trabajo de 1972: Cambio radical en la Legislación Laboral Panameña*”, **Revista Jurídica Panameña**.

Dr. Cecilio Cedalise Riquelme

Magistrado de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, Sala Contencioso Administrativa y Laboral. Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá.

Doctor en Derecho y Maestría en Derecho del Trabajo, Universidad de Panamá. Especialista en Docencia Superior por la Universidad de Panamá.

Diplomado en Normas Internacionales del Trabajo, Universidad de EAFIT, Medellín-Colombia y la OIT. Especialización en Derecho Constitucional, por la Universidad de Salamanca y en Derecho Procesal por la Universidad de Alcalá de Henares, ambas del Reino de España.

REVISTA SAPIENTIA

RECIBE CERTIFICADO DE MÉRITO DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

POR SU INDEXACIÓN EN **PANINDEX**

REVISTA SAPIENTIA RECIBE CERTIFICADO DE MÉRITO DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ POR SU INDEXACIÓN EN PANINDEX

La Revista Sapiaientia, editada por Editorial y Publicaciones del Órgano Judicial, recibió de la Universidad de Panamá, certificado de mérito como una de las revistas científicas que logró cumplir con los criterios de calidad y formar parte de la primera Cohorte del Índice de Revistas Científicas de Panamá (PANINDEX), acto que tuvo lugar en el Auditorio Mireya Correa de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado la mañana de este miércoles, 7 de septiembre de 2022.

La certificación fue entregada por el Dr. Eduardo Flores, Rector de la Universidad de Panamá, lo recibió la Dra. Edita de Garibaldi, de Editorial y Publicaciones.

Sapiaientia, es una revista de carácter jurídico que publica documentos de revisión en el área del derecho y está orientada a divulgar, difundir ensayos y artículos en las diferentes disciplinas relacionadas con esta especialidad.



El volumen 13, N° 2, de junio 2022, sirvió para el ingreso a PANINDEX.

Editora: Dra. Edita de Garibaldi.





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 el 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-empedor 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-empleador, 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.

latutino

DIARIO INDEPENDIENTE

PANAMA, R. DE P., MARTES, 25 DE ABRIL DE 1972

1 CENTAVO

Gigantesca concentración obrera

APOYO AL CODIGO DEL TRABAJO Y A LA LUCHA POR LA SOBERANIA EL 1º DE MAYO

Puesto del IFE

El Consejo Nacional de Trabajadores Panameños (CONATO), entidad la formada por la Confederación de Trabajadores de Panamá, la Central de Trabajadores y la Unión de Trabajadores Panameños, convocan a un gran número de trabajadores sindicales y obreros, ha de asistir a la concentración que se celebrará en

ACTIVIDADES PARA MAYO

EL NUEVO TEMPLO DE BARRIO

Reseña del Recurso de Casación Laboral en la República de Panamá

Mgter. Luis Gabriel Solís Higuera

Coordinador de Asistentes

Despacho del Magistrado Carlos Alberto Vásquez Reyes

Órgano Judicial de la República de Panamá

Correo electrónico: lg.solis@organojudicial.gob.pa

Reseña del Recurso de Casación Laboral en la República de Panamá

Recibido: Mayo 2022

Aprobado: Agosto 2022

Resumen

El Recurso de Casación Laboral se introdujo en la Legislación Panameña, mediante el Código de Trabajo (1972) como una herramienta eficaz para anular las resoluciones emitidas por el Tribunal Superior de Trabajo, que pudiesen causar perjuicios irreparables y, a la vez, velar por la estricta observancia de las normas inherentes al Derecho de Trabajo.

Las características de este recurso son diferentes a la Jurisdicción Civil y Penal, pues carece de formalismos y los errores en su forma no impiden su tramitación. Por ello exploramos en este artículo, aquellos aspectos más relevantes del Recurso de Casación Laboral.

Abstract

The Labor Cassation Appeal was introduced in the Panamanian Legislation, through the Labor Code of 1972, as an effective tool to annul the Resolutions issued by the Superior Labor Court, which may cause irreparable damage and, at the same time, ensure the strict observance of the norms inherent to Labor Law.

The characteristics of this Resources are different from the Civil and Criminal Jurisdiction; since it lacks formalism and, errors in its form do not prevent its processing. For this reason, we explore in this article the most relevant aspects of the Labor Cassation Appeal.

Palabras Claves

Recurso de Casación Laboral, Derecho de Trabajo, Panamá, Jurisdicción Laboral.

Keywords

Labor Cassation Appeal, Labor Law, Panama, Labor Jurisdiction

Introducción

El proceso laboral en Panamá, descansa en una de las bases más garantistas de América Latina y, puede ser considerado sin duda, como el producto de una lucha inagotable dirigida por un millar de trabajadores que, atraídos por las grandes obras de nuestro país, erigieron un frente de batalla determinado

a garantizar una participación activa en el desarrollo de las normas laborales locales, así como la obtención de beneficios y prestaciones en favor de la clase trabajadora.

Para el año 1972, esta presión ejercida por los obreros, teñida por la Justicia Social, se vio reflejada en la implementación de un Código

de Trabajo en donde se le impuso al empleador la obligación de favorecer a sus trabajadores y, garantizar un gran número de prestaciones, tales como el seguro social, condiciones de seguridad laboral, indemnización por accidentes, pensiones y riesgo laboral, que, durante la época no eran contempladas.

Estas garantías en favor del trabajador se extienden hasta el área legal, pues, en la Jurisdicción Laboral se desarrolla un proceso destinado a velar que los derechos y garantías de las personas sean respetados, reconocidos en debida forma y, con estricto cumplimiento de la aplicación de las normas, brindando así seguridad en favor del trabajador.

1. Consideraciones previas

Antes de abordar directamente los conceptos básicos del Recurso de Casación Laboral, es necesario exponer un breve esquema en donde se refleje la estructura del proceso en la Jurisdicción de Trabajo, pues, ello constituye la antesala del Recurso bajo análisis.

En este sentido, Fábrega (1982) nos ilustra sobre aquellos procesos que son de competencia exclusiva de la Jurisdicción Laboral, tales como los conflictos individuales y colectivos de trabajo y, los asuntos sindicales. Para estos procedimientos, se contemplan, además, una serie de acciones recursivas, siendo el Recurso de Casación un instrumento extraordinario y sencillo que permite a los usuarios acceder a una última etapa del proceso laboral sin que se interpongan restricciones de forma, que impidan su tramitación.

Esta jurisdicción, es ejercida de permanentemente por los Juzgados Seccionales de Trabajo como primera instancia; sin embargo, también se ejerce por los Tribunales Superiores de Trabajo, a quienes les compete

resolver entre otras cosas los recursos de apelación y finalmente, por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia como Tribunal de Casación, hasta que sea instituida la Corte de Casación Laboral.

Aunado a lo anterior, es importante resaltar que mediante la Ley 7, (1975) se crearon las Juntas de Conciliación y Decisión como entes Jurídicos de única instancia, con competencia privativa para conocer y decidir 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.

Nuestro estudio, se dirige precisamente al análisis de las características, formas y requisitos del recurso de Casación Laboral, para comprender su impacto en el proceso laboral.

2. Generalidades del Recurso de Casación Laboral

En referencia a la tramitación de procesos ante la Jurisdicción Laboral, cabe señalar que el (Código de Trabajo, 1972) artículo 924 estableció la creación de la Corte de Casación Laboral, como un Tribunal especializado al cual le compete conocer privativamente del Recurso de Casación, sin embargo, al no haberse integrado la misma, de forma provisional, según lo dispuesto en el (Código Judicial, 2016), artículo 97, numeral 13, se le atribuyó a la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, el conocimiento del referido recurso.

Fábrega (1982) expone que, “la expresión casación, proviene del término cassare que significa derogar, invalidar, anular.” (p. 37). Es decir, es un concepto que implica anular

una resolución, siendo imperante resaltar que esta acción recursiva, a diferencia del recurso de apelación, únicamente permite al Tribunal de Alzada pronunciarse de forma concreta sobre el punto controvertido y no puede el Tribunal Colegiado atribuirse el conocimiento pleno sobre el negocio jurídico. Por este motivo, se dice que el Recurso de Casación en materia laboral, no constituye una instancia adicional del proceso, ya que únicamente se permite el debate sobre los cargos de ilegalidad promovidos en contra del fallo impugnado.

Haciendo referencia a su historia, tenemos que este recurso fue introducido por primera vez en la legislación panameña, mediante el Código de Trabajo (1972), lo cual supuso un avance importante, ya que la casación era únicamente abordada en las Jurisdicciones Civil y Penal.

El cuerpo legal citado previamente, señala en su artículo 924 que, el Recurso de Casación Laboral “tiene por objeto enmendar los agravios inferidos a las partes en las Resoluciones Judiciales de segunda instancia que hacen tránsito a cosa juzgada y en las que, aún sin esa circunstancia, puedan causar perjuicios irreparables”. De igual forma, esta acción persigue la exacta observancia de las leyes por parte de los tribunales y la unificación de la jurisprudencia nacional, en consecuencia, tres (3) decisiones sobre un mismo punto de Derecho, constituyen doctrina probable.

Citaremos nuevamente Fábrega (1995); quien nos detalla las características especiales de este recurso, el cual según lo expone, carece de formalidades y los defectos en la forma, no deben inhibir a la Corte Suprema de conocer el fondo de la pretensión, salvo en casos verdaderamente excepcionales, a diferencia de otras jurisdicciones, en donde la formalidad es un requisito indispensable para la procedencia

de las acciones de esta índole.

3. Requisitos para la procedencia del Recurso de Casación Laboral

El Recurso de Casación Laboral, al ser un recurso extraordinario, dirigido a provocar un nuevo examen de la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Trabajo, únicamente puede ser promovido en contra de ciertos fallos, tales como aquellos casos de conflictos individuales o colectivos con una cuantía superior a mil balboas (B/.1,000.00); cuando se esté ante violaciones al fuero sindical, gravedad, riesgo profesional o declaratoria de imputabilidad de huelga, con independencia de la cuantía y, cuando se decreta la disolución de una organización sindical.

Cabe señalar que una característica de la interposición del Recurso de Casación, es que puede ser acompañada con cierto tipo de medidas cautelares, tales como el embargo preventivo, el reintegro provisional del trabajador, entre otras, sin necesidad de consignar caución alguna lo que favorece económicamente a las partes, al momento de acudir a las instancias judiciales.

Otra característica importante, es que el Tribunal de Casación al momento de casar el fallo, puede además expedir la condena o absolución correspondiente y, reconocer cualquier pretensión, aunque no hayan sido pedidas por el recurrente.

En cuanto a las formalidades para la procedencia de este recurso, es necesario que el actor describa de forma detallada las generales de las partes e individualice la resolución que se pretende impugnar, sin perjuicio que la omisión de alguno de estos datos, no dará lugar al rechazo inmediato de la acción, lo que refleja la flexibilidad del recurso y la carencia de requisitos excesivamente formales para su trámite.

En cuanto a la pretensión, quien recurre, debe especificar el fin que se persigue, ya sea la revocatoria total o parcial de la decisión y, a pesar que dichas pretensiones sean contradictorias, ello no es óbice para que la acción sea desestimada.

Respecto al procedimiento para interponer el Recurso de Casación, los legisladores dispusieron una serie de pasos que, si bien es cierto, no son en exceso formalistas, permiten que la parte que se cree afectada por una decisión, pueda acudir ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia a ejercer sus derechos, sin temor a ser rechazado únicamente por faltas de formalismos.

Es así, que el recurso se interpone directamente ante la Sala Tercera de la Corte, mediante un apoderado judicial idóneo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la resolución emitida por el Tribunal Superior de Trabajo que se pretende impugnar.

Una vez se culmina la fase de admisión, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, tramitará la acción fundamentándose en el Principio de Economía Procesal y, la decisión que se adopte por mayoría, es decir, dos (2) de tres (3) Magistrados, dará lugar al fallo.

4. Criterios de la Corte Suprema de Justicia

Una vez expuestas las características del Recurso de Casación Laboral, nos corresponde realizar un análisis sobre el comportamiento jurídico de esta herramienta en el aspecto procesal. Específicamente, en aquellos asuntos o frente a los argumentos que la Sala Tercera ha considerado no son materia de Casación Laboral. Para ello, hemos escogido una serie de fallos, en donde se refleja el criterio de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, al momento de resolver este tipo de acciones.

Considerando lo anterior, citaremos un breve extracto de la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (1 de junio de 2021) la cual señala:

En virtud de lo anterior, el Tribunal de Casación se limita a estudiar el fallo recurrido, única y exclusivamente, a la luz de los cargos formulados, toda vez que el Recurso Extraordinario de Casación Laboral, no atribuye cognición plena sobre el negocio, como si ocurre con la Apelación.

...

El control jurisdiccional en el **Recurso de Casación Laboral no tiene la finalidad de reexaminar la situación fáctica ni de repetir el juicio, ya que no constituye una tercera instancia, por lo que debe reiterarse que lo procedente en casación es verificar que se haya aplicado correctamente la norma, lo cual presupone que no haya errores en el juicio del hecho.** De existir advertirse[Sic]algún error de hecho en la apreciación de la prueba, es decir, cuando el juzgador tenga por probado un hecho con base a pruebas inexistentes, o bien que haya dejado de valorar un elemento probatorio que consta en el proceso, y esta situación incida directamente en la violación de la norma sustantiva, sería la única excepción a ésta [Sic]regla. Sin embargo, reiteramos que esta situación no ha acontecido en el presente asunto. (Corte Suprema de Justicia. 2021)

De la jurisprudencia transcrita se desprende que, efectivamente en materia laboral, el Recurso de Casación, no constituye una instancia adicional, toda vez que es un recurso cuya finalidad únicamente se dirige a revisar la legalidad de un acto en particular, siendo estricta la observancia del

cumplimiento de las normas inherentes a la acción bajo estudio, es decir dicha acción no habilita una tercera instancia.

En concordancia con lo dispuesto, citaremos, además, la sentencia emitida por la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo (3 de diciembre de 2021) la cual señala:

Adentrándonos al fin perseguido con la interposición del Recurso de Casación Laboral en estudio, la Sala se percata que, **la parte recurrente adujo[Sic] la infracción de normas contenidas en el Código de Trabajo, que se refieren al trámite de la Solicitud de Reintegro del trabajador, así como de otras normas de carácter procedimental, que no son atendibles por esta vía impugnativa, que en principio solo puede examinar la violación de normas sustantivas.**

...

Dentro de este contexto, debemos señalar que de conformidad con el artículo 925 del Código de Trabajo, el Recurso Extraordinario de Casación **es un medio de control jurisdiccional que procura la exacta observancia de las leyes por parte de los Tribunales; este instituto jurídico persigue, además, unificar la Jurisprudencia laboral, y como fin principal lo constituye la reparación de los agravios inferidos a las partes en las Resoluciones emitidas en la segunda instancia**, que hacen tránsito de Cosa Juzgada, o en los casos en que, aún sin esa circunstancia, puedan causar perjuicios irreparables o graves por razón de las respectivas Resoluciones.

...

De manera que, bajo estas consideraciones, no puede prosperar ninguno de los cargos de infracción establecidos en el Recurso de Casación, primeramente, porque no

existe violación al ordenamiento legal vigente frente al reconocimiento de la Prescripción de la Acción para actuar, además, **porque las explicaciones sobre las normas invocadas están orientadas más que todo a lograr un pronunciamiento de esta instancia sobre ciertos trámites procesales que, según el recurrente incumplió el Juzgador.** (Corte Suprema de Justicia, 2021)

En este sentido, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en señalar que el Recurso de Casación en materia laboral, si bien es cierto posee aspectos que permiten disminuir su formalismo respecto a su tramitación, no lo es menos que esta acción también se acompaña de ciertos requisitos encaminados a que el recurso sea dirigido específicamente al estudio de la resolución impugnada y, no a la revisión de elementos procesales, para los cuales las partes dispusieron de otras instancias.

Al respecto, cabe señalar que esta acción no puede ser dirigida a impugnar el procedimiento, pues, ello se aleja de su finalidad, siendo importante señalar que, las normas procesales son aquellas que han sido calificadas por la doctrina y la jurisprudencia como normas adjetivas, por lo que las mismas por sí solas no pueden fundamentar un recurso de Casación Laboral.

Por otra parte, la Sala Tercera ha sido constante en que no es susceptible de Casación Laboral el análisis sobre el caudal probatorio, salvo excepciones, para sustentar esta postura, cabe destacar adicionalmente un extracto de una decisión emitida (7 de mayo de 2021) el cual señala:

Debemos aclarar que **la sola mención de normas de carácter sustantivo no**

es suficiente ni hace viable de forma automática el análisis individual de normas de procedimiento; máxime cuando el argumento desarrollado lleva intrínseco una connotación netamente probatoria.

Bajo este marco de ideas, se advierte que la activadora judicial en lo medular de su escrito realiza una serie de críticas a la decisión del Tribunal de Segunda Instancia y la manera cómo éste ponderó en su decisión las pruebas ya mencionadas; no obstante, **reiteramos que esta materia no puede ser discutida en la forma cómo viene expuesto por esta Sala, pues la valoración de los elementos probatorios que adelanta el Juzgador, basados en el sistema de la sana crítica, no es susceptible del Recurso de Casación.**

Lo anterior, responde a que en materia laboral no procede la casación sobre la evaluación probatoria, y esto en relación con la violación de

alguna norma sustantiva, lo cual no ocurre en el caso que nos ocupa, pues en el Expediente constan todas las pruebas que fueron ponderadas por el Tribunal Superior en la Sentencia de 2 de diciembre de 2020, para llegar a su decisión. (Corte Suprema de Justicia, 2021)

Como vemos, el sustento del Recurso de Casación Laboral no debe ser el ejercicio del valor probatorio que haga el juzgador de conformidad con la sana crítica, salvo excepciones específicas como las indicadas en el extracto de fallo citando en el párrafo anterior.

En tal sentido, como se podrá inferir, si bien el recurso de Casación Laboral no es formalista, lo cierto es que sí existe una línea jurisprudencial que ha delimitado su accionar, tal como se ha indicado en los precedentes judiciales, a los que previamente hemos hecho referencia.

Conclusiones

Del análisis expuesto, podemos concluir que el recurso de Casación Laboral, constituye una herramienta al servicio de las partes en materia laboral, con el fin de enmendar los agravios inferidos a estas en las decisiones judiciales de segunda instancia que puedan causar perjuicios o graves en razón de las mismas.

Al respecto, debemos precisar que no todas las decisiones en materia laboral son susceptibles del Recurso de Casación, sino aquellas expresamente establecidas en el Código Laboral y las leyes especiales.

En tal sentido, podemos afirmar que no se trata de una etapa adicional al proceso laboral, sino un medio que dispuso el legislador patrio

para que, en ciertas causas, puedan repasarse aspectos específicos que resulten procedentes. Cabe señalar que el Recurso de Casación fue establecido con requisitos mínimos, ausente de formalismos, solo cumpliendo con algunos requisitos expresamente establecidos en el Código Laboral.

No obstante, pese a la informalidad del Recurso de Casación, es importante que los proponentes de este tipo de acciones estén al corriente de las líneas jurisprudenciales que ha trazado la Sala Tercera y que claramente han delimitado aspectos y asuntos que no pueden ser argumentados en estas, pues acarrearían la no decisión en el fondo de las mismas.

Referencias bibliográficas

Cabanellas, G. (2008). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta.

Código de Trabajo. Decreto de Gabinete No.252. 30 de diciembre de 1971. (Panamá).

Código de Trabajo (1972). Decreto de Gabinete, 252, diciembre 30 de 1971. J. Gaceta No. 17,040. (Panamá).

Código Judicial. Ley 29 octubre, 25, 1984. 6 de diciembre 1984, (Panamá)

Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo. Sentencia emitida 7 de mayo de 2021

Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo. Sentencia emitida el 1 de junio de 2021.

Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo. Sentencia emitida el 3 de diciembre de 2021.

Fábrega, J. (1982). Derecho Procesal de Trabajo. (Panamá)

Fábrega, J. (1995). Casación. (Panamá) Ley 7, (1975) Por medio de la cual se crean dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo la Juntas de Conciliación y Decisión. Gaceta N° 17.801 (Panamá)

Mgter. Luis Gabriel Solís Higuera

Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá con Maestría en Derecho Comercial de la Universidad Interamericana de Panamá; Diplomado en Administración Pública y Derecho Administrativo y Diplomado en Derecho Administrativo; ambos impartidos por la Universidad de Panamá y la Procuraduría de la Administración; Curso en Sistema Penal Acusatorio de la Universidad de las Américas y de la Procuraduría General de la Nación.

Fue miembro de la Comisión Codificadora para la elaboración del Código Procesal Contencioso Administrativo. En la actualidad es Doctorando en Derecho con énfasis en Derecho Civil por la Universidad de Panamá.

Fue jefe de la Secretaría de Procesos Judiciales de la Procuraduría de la Administración y en la actualidad es Coordinador en el Despacho del Magistrado Carlos Alberto Vásquez Reyes.

DECÁLOGO DEL ABOGADO/A

Estudia: El derecho se transforma constantemente. Si no sigues sus pasos, serás cada día un poco menos abogado.

Piensa: El derecho se aprende estudiando, pero se ejerce pensando.

Trabajo: La abogacía es una ardua fatiga puesta al servicio de las causas justas.

Procura la justicia: Tu deber es luchar por el derecho; pero el día en que encuentres en conflicto el derecho con la justicia, lucha por la justicia.

Sé leal: Leal con tu cliente, al que no debes abandonar hasta que comprendas que es indigno de ti. Leal para con el adversario, aun cuando él sea desleal contigo. Leal para con el juez, que ignora los hechos y debe confiar en lo que tú dices; y que, en cuanto al derecho, alguna que otra vez debe confiar en el que tú le invocas.

Tolera: Tolera la verdad ajena en la misma medida en que quieres que sea tolerada la tuya.

Ten paciencia: En el derecho, el tiempo se venga de las cosas que se hacen sin su colaboración.

Ten fe: Ten fe en el derecho, como el mejor instrumento para la convivencia humana; en la justicia, como destino normal del derecho; en la paz, como sustitutivo bondadoso de la justicia. Y sobre todo, ten fe en la libertad, sin la cual no hay derecho, ni justicia ni paz.

Olvida: La abogacía es una lucha de pasiones. Si en cada batalla fueras cargando tu alma de rencor, llegará un día en que la vida será imposible para ti. Concluido el combate, olvida tan pronto tu victoria como tu derrota.

Ama tu profesión: Trata de considerar la abogacía de tal manera, que el día en que tu hijo te pida consejo sobre su destino, consideres un honor para ti, proponerle que se haga abogado.

Eduardo Juan Couture Etcheverry

En conmemoración del 9 de agosto

Feliz día del

Abogado/a

CAPITULO I

Protección del Trabajo de los Nacionales

Artículo 17.— Todo empleador mantendrá trabajadores panameños, o extranjeros de cónyuge panameño o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al noventa por ciento del total de trabajadores ordinarios, y podrá mantener personal especializado o técnico que no exceda del quince por ciento

de salarios o asignaciones en
menores que los fijados en el

**El fuero de maternidad.
A 50 años de la vigencia del
Código de Trabajo de 1972**

Magistrada Margarita Ibets Centella G.

Presidente del Tribunal Superior de Trabajo

Segundo Distrito Judicial

Órgano Judicial de la República de Panamá

Correo electrónico: m.centella@organojudicial.gob.pa

El fuero de maternidad A 50 años de la vigencia del Código de Trabajo de 1972

Recibido: junio 2022

Aprobado: agosto 2022

Resumen

El propósito de este artículo es conocer la evolución constitucional y legislativa del fuero de maternidad y la jurisprudencia de Corte Suprema de Justicia, resultado de la interpretación de las normas que regulan esta figura jurídica. Su importancia es evidente, porque la protección contra la discriminación laboral por razón de la maternidad es esencial para la consecución de una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, siendo imperativo conocer los criterios jurisprudenciales que han dotado de contenido a esta figura jurídica al decidir las causas objeto de acciones de amparos de garantías constitucionales y recursos contencioso administrativo y de casación laboral.

Abstract

The purpose of this article is to know the constitutional and legislative evolution of the maternity jurisdiction and the jurisprudence of the Supreme Court of Justice, as a result of the interpretation of the norms that regulate this legal figure. Its importance is evident, because protection against employment discrimination on the grounds of maternity is essential for achieving genuine equality of opportunity and treatment for men and women at work, and it is imperative to know the jurisprudential criteria that have given content to this legal figure when deciding the causes that are the object of actions for protection of constitutional guarantees and contentious-administrative appeals and labor cassation.

Palabras Claves

Fuero, maternidad, protección, discriminación laboral, despido.

Keywords

Jurisdiction, maternity, protection, labour discrimination, dismissal.

Introducción

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo impulsó las políticas de protección especial, a causa que debía combinar su trabajo con las tareas domésticas y con la maternidad, prestación de servicios que se extendió no solo al área industrial, sino también a actividades de diferentes géneros.

El incremento del trabajo de la mujer trajo

como resultado la adopción de toda una serie de normas que buscaron su tutela, con el objeto de garantizarle adecuadas condiciones de trabajo y protección contra la discriminación en el empleo.

Al referirse al tema Camaño (2009) afirma que:

“en los inicios del desarrollo de la

legislación laboral comienza a perfilarse una nueva distribución de roles de género en el mercado de trabajo, toda vez que las leyes dictadas como respuesta a las deplorables y abusivas condiciones de empleo que originaron la cuestión social asumieron como una de sus prioridades la creación de mecanismos especiales de tutela para las mujeres trabajadoras, tanto en lo que respecta a la protección de la maternidad, como a la protección de la mujer por el sólo [sic] hecho de ser tal.” (p. 1-2).

Nieto (2020) haciendo alusión a esta protección especial en Panamá anota que:

Desde la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), así como los convenios y recomendaciones de la OIT, especialmente el Convenio 183 de 2000, sobre protección de la maternidad, se han ocupado de proteger de diversas formas la maternidad, entre ellas, la licencia de maternidad, protección a la salud de la mujer embarazada, el derecho a prestaciones sociales y económicas, protección del empleo y la no discriminación, entre otras.

El tema es de gran importancia por el rol protagónico de la mujer en la vida laboral y porque uno de los aspectos más trascendentales

del Derecho del Trabajo es el relacionado con las normas protectoras de la maternidad, cuyo derecho más representativo es el fuero de maternidad que impide al empleador despedir a una trabajadora que goza de esta protección y que, en nuestro país, es aplicable a instituciones y empresas tanto del sector público como privado.

Según Staff, se entiende por fuero de maternidad el “Derecho de que goza toda trabajadora desde que empieza su estado de gravidez y hasta por un año siguiente a su reincorporación al trabajo después del parto.” (como se citó en Castillo, 2000, pp. 158-159).

Se trata de una especial protección que otorga la ley a la mujer trabajadora que se encuentra embarazada extensiva hasta un año después de su reingreso al cargo luego de su alumbramiento, de tal manera que solo puede ser despedida si el empleador cuenta con autorización judicial y mediante un proceso de desafuero maternal y que se reconoce por la jurisprudencia panameña como un derecho constitucional fundamental, por lo que el despido de la trabajadora efectuado por causa de su maternidad se considera como un acto discriminatorio y una manifestación clara de transgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales. (Corte Suprema de Justicia, 2002).

También es un deber que corresponde a los tribunales, cuando existe una señal de la afectación de un derecho fundamental (derecho a la maternidad), que deriva de las normas de protección especial establecidas por el Estado en favor las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, tutelar de forma efectiva el derecho de la mujer embarazada a mantener su plaza de trabajo, sobre todo cuando existen indicios que el derecho fundamental ha

sido vulnerado. Así lo enuncian las 100 Reglas de Brasilia aprobadas en la Cumbre Judicial Iberoamericana, relativas al acceso a la justicia de las personas que se encuentran en condición de vulnerabilidad, cuyo objetivo en este punto en especial, es impulsar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en el acceso al sistema de justicia para la tutela de sus derechos e intereses legítimos, logrando la igualdad efectiva de condiciones. (Acuerdo, 368-A, 2019).

A 50 años de la vigencia del Código de Trabajo (1972), resulta imperativo un examen a la evolución constitucional y legislativa de este derecho, lo que nos permitirá conocer si la normativa existente es garante de esta protección especial y cuáles han sido las tendencias jurisprudenciales y fallos de tutela sobre el mismo.

1. Evolución constitucional y legislativa del fuero de maternidad.

1.1. Orden Constitucional.

Como anotación histórica, es forzoso mencionar, que las dos primeras constituciones de la era republicana (1904-1941), no hicieron referencia específica al fuero de maternidad. Fue la Constitución Política (1946) que reconoció por primera vez la protección de la maternidad al indicar en su artículo 71 que la mujer embarazada no podía ser separada de su empleo por esta causa, señalando que durante las seis (6) semanas que preceden al parto y las ocho (8) que le siguen, gozaría de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservaría el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato.

Esta constitución en la disposición antes citada, en su primera oración, estableció que “Se protege la maternidad obrera”, lo que originó la discusión acerca si únicamente se brindaba protección a la trabajadora fabril.

Debate que fue resuelto por la Corte Suprema de Justicia en varios pronunciamientos, tal como lo señala Fábrega (1987):

Aunque el precepto que preside este artículo sólo [sic] habla como podemos ver de ‘maternidad obrera’, todo indica que el último término no se ha usado en el sentido estricto de trabajadora fabril. En efecto, los incisos específicos que le siguen demuestran que el término ‘obrero’ -como con frecuencia se usa también su equivalente en masculino- no ha sido utilizado en un sentido genérico e, incluso, simbólico, para referirse a toda trabajadora, y más concretamente, a toda mujer empleada, ya sea por el Estado, por la empresa privada o por cualquier particular. (pp. 547-548).

La Constitución Política (1972), corrigió esta desacertada calificación, sustituyendo la frase en el artículo 72 actual así: “Se protege la maternidad de la mujer trabajadora.”

El precepto constitucional mencionado, agregó el derecho de la mujer a no ser despedida desde que se reincorpora a su empleo después del parto y hasta por un año, lo que se reconoce como fuero de maternidad y consagró también como protección a la mujer embarazada, igual que lo hizo la Constitución Política, (1946), la licencia por maternidad de 14 semanas.

1.2. Orden legal.

Un desarrollo importante de la legislación laboral de Panamá en lo atinente a los derechos de la mujer trabajadora, lo representa la Ley 23 (1930), que contempló la protección de la maternidad de la mujer trabajadora, la licencia por maternidad, el derecho a reintegro y el pago de medio salario.

Se debe hacer mención igualmente a la Ley

40 (1967), que ratificó el Convenio Número 3 de la OIT relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, pues dispuso que la mujer no estaba autorizada para trabajar durante un período de seis (6) semanas después del parto, el deber del Estado de proporcionarle servicios de salud, higiene y alimentación para ella y su hijo y el permiso de descanso para lactancia.

El Código de Trabajo (1947) si bien incorporó normas sobre la prohibición de la mujer de ocupar trabajos peligrosos, no reguló el fuero de maternidad, tal como lo adopta la normativa laboral vigente.

Las normas especiales referentes al trabajo de la mujer que se encuentran en la Constitución Política (1972) artículos 70 y 72, se desarrollan, básicamente, en la Sección Primera (Trabajo de las Mujeres) del Capítulo II del actual Código de Trabajo (1972). Estas disposiciones aluden, entre otras cosas, a la protección de la maternidad por parte del Estado, a la protección de la mujer en estado de gravidez contra el despido injustificado y sin autorización judicial y a los mecanismos para hacerla efectiva.

El artículo 105 menciona que “La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado” y, seguidamente, en el 106, el procedimiento que debe cumplir el empleador que desea poner fin a la relación de trabajo de una mujer que se encuentre en estado de gravidez, que es la existencia de causa justa y autorización judicial.

En el artículo 113 se desarrolló el fuero de maternidad, extendiendo esta protección a tres meses luego del reintegro de la trabajadora a su empleo. Esta disposición legal fue declarada inconstitucional por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia al ser contraria al contenido del artículo 72 de la actual Constitución Política, que reconoce un período

de protección de un año adicional, luego del reintegro de la trabajadora a su cargo. (Corte Suprema de Justicia, 1973).

Sobre este fallo, juristas como Jorge Fábrega y Rolando Murgas Torrazza sostuvieron en su momento, que la Corte Suprema de Justicia no debió declarar inconstitucional todo el cuerpo del artículo, sino únicamente la frase “tres meses”, pues esta disposición legal hacía alusión a la autorización previa para despedir, que no menciona el artículo 72 de la constitución y que representa los casos especiales de despido que la norma constitucional remite a la ley. Fábrega (1987) refiriéndose a la opinión de Rolando Murgas Torrazza sobre este tema expone:

que el Artículo 106 del Código dispone la exigencia de justa causa y autorización previa durante el estado de gravidez, en tanto que para el periodo [sic] de 8 semanas y el año subsiguiente la norma que establecía igual exigencia desapareció del ordenamiento jurídico por manifestación de la Corte, con la Constitución, a la cual no desmejoraban. Habría bastado, como expresamos, con eliminar la frase “tres meses” para sustituirla por el año. (p. 550).

Sin embargo, en la práctica, la jurisprudencia laboral a través de una interpretación integral de las normas alusivas al tema ha reconocido que el fuero de maternidad (despido con justa causa y autorización judicial) abarca a todos los períodos de protección de la maternidad.

Con ocasión de la pandemia covid-19, se aprobó la Ley 157 (2020) que formó parte de las medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas y que adicionó de

forma temporal el artículo 116-A al Código de Trabajo, de tal manera que durante el tiempo de suspensión del contrato de trabajo con fundamento en los numerales 8 (caso fortuito o fuerza mayor) y 9 (crisis económicas) del artículo 199, no correría el período del fuero de maternidad. Esta normativa tuvo su sustento en la protección de la maternidad.

Especial mención en este estudio lo constituye la Ley No. 238 (2021) que amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre y concede vacaciones en caso de fallecimiento de la madre. Este fuero aplica para los trabajadores con esposa o pareja en estado de embarazo, tanto en el sector público como en el privado.

El padre tendrá derecho a acogerse a este amparo cuando la madre haya fallecido durante el parto o dentro de los doce (12) meses siguientes al alumbramiento o cuando la madre no cuente con un trabajo formal durante la etapa de gestación o durante los doce (12) meses siguientes al parto. De consiguiente, el padre no podrá ser despedido de su empleo por los meses que dure la gestación y luego del parto hasta por el término de un (1) año, siempre y cuando la madre del menor continúe cesante. Se consagra que este fuero entrará en vigor al día siguiente que se levante el estado de emergencia como consecuencia de los efectos generados, producto de la pandemia covid-19.

2. Tratamiento jurisprudencial

La jurisprudencia sobre la materia objeto de este ensayo está constituida por los fallos de la Sala Tercera Contencioso Administrativo y Laboral, en su condición de Tribunal de Casación Laboral, con ocasión de la interpretación de las normas que regulan la figura jurídica objeto de análisis. Su importancia es evidente, en la medida que la interpretación de la norma realizada por nuestro más alto tribunal al decidir los casos

sometidos a través de las acciones de amparo de garantías constitucionales y del recurso de casación laboral, es obligatoria para las partes y puede constituir doctrina probable, la segunda, cuando se ha sentado un criterio jurisprudencial, una vez que una misma opinión se ha reiterado en diversos fallos o sentencias.

Para el análisis de la jurisprudencia, tomaremos en cuenta el tema central de ellas, luego abordaremos el problema jurídico que plantean, para luego realizar algunas consideraciones complementarias.

Es así, que el tema central de la jurisprudencia sobre este punto está dirigido al reconocimiento de este derecho como un derecho constitucional fundamental, por lo que el despido de la trabajadora efectuado por causa de su embarazo se considera como un acto discriminatorio y una manifestación clara de transgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales.

2.1. Es un derecho fundamental.

La jurisprudencia, como explicamos, desarrolla el tema tomando en cuenta la naturaleza de derecho fundamental de la protección de la maternidad. En tal sentido señala:

Frente a este escenario jurídico, es preciso reiterar, que ‘la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral, pues, una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. ‘La mujer

embarazada tiene el derecho fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de embarazo', en relación con el despido de la mujer encinta, que presentaba una manifestación clara de transgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales. (Corte Suprema de Justicia, 2003).

Este carácter de derecho fundamental y de no discriminación en el empleo, ha sido el soporte de las decisiones judiciales de la Sala que se transcriben a continuación. De acuerdo con lo expresado, ha hecho hincapié en que el desconocimiento por parte del empleador del estado de embarazo de la trabajadora no es motivo para que el fuero no se reconozca. De esta manera subraya:

Por otro lado, es necesario señalar que, aún en el caso de que la empresa no hubiese tenido conocimiento del estado de gravidez de la señora Gibbs cuando le notificó su despido, la empresa estaba en la obligación de reintegrarla a su puesto tan pronto tuvo conocimiento de dicho estado y luego solicitar la autorización de despido. (Corte Suprema de Justicia, 1997).

Sobre este mismo tema, la Sala aclara que el fuero de maternidad se extiende a las trabajadoras con menos de dos años de servicios en el empleo, de tal suerte que su despido debe efectuarse mediante justa causa y autorización judicial con base a lo señalado en el artículo 106 del vigente Código de Trabajo (1972):

En este sentido, se advierte que el artículo 106 del Código de Trabajo prohíbe la terminación de la relación laboral con las

mujeres embarazadas por despido, sin causa justificada, y exige que esta causa sea probada previa y fehacientemente ante la autoridad jurisdiccional.

En consecuencia, pese a que el artículo 212 (numeral 1) del Código de Trabajo faculta al empleador a terminar la relación de trabajo por tiempo indefinido sin que medie alguna causa justificada prevista en la Ley y sus formalidades, cuando se trate de trabajadores con menos de 2 años de servicio continuos; en el caso de una trabajadora en estado de gravidez, como la señora Vaughan no sólo [sic] es necesario que exista una causal justificada de despido sino que dicho despido esté previamente autorizado por la autoridad competente. (Corte Suprema de Justicia, 2003).

Esta interpretación que tiene como base la categoría de derecho fundamental de la protección de la maternidad, no se acoge cuando el despido de la trabajadora se realiza durante el período probatorio, pues en estos casos, la jurisprudencia ha advertido que el empleador de forma unilateral puede terminar la relación de trabajo durante el período de prueba, aunque la trabajadora se encuentre amparada por el fuero de maternidad con la excepción que ella demuestre que el despido obedeció a un acto discriminatorio por razón de su estado de gravidez. Es decir, que se traslada a la trabajadora la carga de probar que su despido no obedece a que carece de las habilidades o destrezas para el desempeño del cargo, sino por su condición de gravidez.

Obsérvese:

Una lectura de las normas relativas a la protección de la maternidad (fuero de maternidad), nos hace percatarnos que no contemplan la situación de protección

cuando esta trabajadora se encuentra en período de prueba, lo que es perfectamente compatible con el contenido del artículo 78 del Código de Trabajo; aplicado en este caso por el empleador en concordancia con la cláusula contractual en la cual las partes contratantes acuerdan que si procede la terminación de la relación de trabajo dentro de ese período, por cualquiera de las partes, no conlleva responsabilidad para ninguna de ellas.

Esto significa una excepción al fuero de maternidad, siempre y cuando la terminación de la relación de trabajo sea motivada por el ámbito de aplicación de la norma. Es decir, por la aptitud de la trabajadora para el empleo que requiere habilidad o destreza especial. Bajo esta premisa, la Corte en casos similares resueltos con anterioridad ha establecido que si la trabajadora llega a acreditar que la decisión es motivada por un acto de ilegítima [sic] discriminación, cualquiera que esta fuera; que en este caso sería por el estado de gravidez, dicha excepción deviene en inoperante.

En el caso que nos ocupa, la trabajadora no ha acreditado que la terminación obedeció a una situación de discriminación respecto a su estado de gravidez, y entendiendo que esta situación específica no se contempla dentro de las presunciones iuris tantum que rigen a favor del trabajador, no es dable al Tribunal presumir ni asumir que ocurrió un acto discriminatorio de tal magnitud, por lo que, debemos concluir que no es operante el fuero de maternidad dentro de este contexto. (Corte Suprema de Justicia 2015).

La jurisprudencia tampoco ha reconocido el fuero de maternidad en los casos de aborto o parto no viable. En fallo de doce (12) de diciembre de dos mil once (2011) expresó:

tratándose de una trabajadora en estado de gravidez, el bien jurídico protegido es la “maternidad,” que se traduce en la imposibilidad de poner término al contrato de trabajo de la mujer trabajadora que tiene derecho a esta prerrogativa, asegurando, de esta forma, su fuente de ingresos que le permiten resguardar el normal desarrollo de su estado de embarazo y, posteriormente, solventar los gastos de alimentación y crianza de su hijo durante el lapso que comprende el referido fuero.

De lo anterior, se colige que la trabajadora que interrumpe su estado de embarazo por un aborto espontáneo o provocado o, para el caso que nos ocupa, sufre la pérdida de su hijo recién nacido o cuyo parto fue no viable, no tiene derecho a gozar del fuero maternal luego de la ocurrencia de tan lamentable evento, habida consideración de que, en tales circunstancias, no existe un hijo a quien cuidar, presupuesto jurídico que hace a la mujer acreedora de una especial protección en materia de permanencia en el empleo. (Corte Suprema de Justicia, 2011).

2.2. Situaciones en que no se vulnera este derecho fundamental.

También ha expresado el Tribunal de Casación que no es una violación a este derecho fundamental cuando la causa de terminación de la relación de trabajo obedece al mutuo consentimiento, renuncia o expiración del término pactado en el contrato de trabajo.

Refiriéndose al mutuo consentimiento comenta:

En este sentido, resulta de importancia señalar que la Sala ha expresado en reiteradas ocasiones que la mujer embarazada no renuncia al fuero de

maternidad si decide terminar la relación de trabajo por mutuo consentimiento y, que el artículo 106 del Código de Trabajo sólo [sic] prohíbe la terminación de la relación laboral con las mujeres embarazadas por despido, sin causa justificada, exigiendo que en caso de que haya causa justa, ésta [sic] sea probada previa y fehacientemente ante la autoridad jurisdiccional; sin embargo no prohíbe la terminación de la relación de trabajo por alguna de las otras causas señaladas en el artículo 210 del Código de Trabajo, siendo una de ellas, el mutuo consentimiento. (Corte Suprema de Justicia, 2003).

Así se pronuncia cuando la causa de rescisión del nexo laboral es la expiración del período de duración del contrato de trabajo:

El Tribunal de Casación estima, que la empleadora ha acreditado la necesidad temporal del servicio que legitimó la contratación por tiempo determinado de la trabajadora, y en ese sentido, la trabajadora no logró desvirtuar la ineficacia del pacto de duración temporal del contrato de trabajo, tal como lo dispone el párrafo segundo, del artículo 981-A, del Código de Trabajo.

Dentro de este contexto, es preciso advertir que la trabajadora no estaba amparada por el fuero de maternidad para permanecer en el trabajo más allá del tiempo pactado, puesto que la relación de trabajo se extinguió al vencerse el término

contractual. (Corte Suprema de Justicia, 2002).

Otro de los supuestos donde este amparo no aplica es en los casos de renuncia (voluntaria o imputable al empleador). En esta jurisprudencia el Tribunal de Casación aclara que el fuero solamente puede ser violentado a través del despido y no así, por otras formas de terminación de la relación de trabajo. Obsérvese:

Luego entonces el referido caso jurisprudencial traído al proceso para ilustrar la situación de la señora DEL PINO FERRUFINO DE HERRERA, no se compadece con la realidad de ésta [sic] última pues, es claro el hecho de que la tesis jurídica interpretativa, en aquel entonces utilizada, ha variado considerablemente. En este sentido la recurrente renunció por asuntos personales, sin precisar en su carta ninguna otra situación distinta a la decisión libérrima y natural de su proceder. La misma no sustentó con documentación, ni por ningún otro medio, la coacción a que hizo referencia para lograr ser reintegrada a su puesto de trabajo. Las Resoluciones de 19 de julio de 1997, 21 de junio de 1993 y 14 de diciembre de 1990, hacen especial énfasis en que el fuero de maternidad sólo [sic] puede ser violentado vía despido, mas no por otras circunstancias de terminación de la relación laboral. Por ello no prosperan los cargos de ilegalidad. (Corte Suprema de Justicia, 2001).

Conclusiones

Cincuenta años después de aprobado el Código de Trabajo, (1972), puede decirse que la evolución legislativa vinculada a las mujeres está caracterizada por un conjunto de normas dirigidas, principalmente, a la protección desde su posición reproductora (maternidad). La legislación laboral aborda los temas relacionados a la situación de la mujer trabajadora, en gran medida, desde la perspectiva de la protección a la maternidad.

Nuestras normas laborales, al igual que la de muchos países, mantiene el esquema tradicional de imposición de obligaciones al empleador en atención a la contratación de mujeres, sin la adopción mecanismos de coerción eficaces para evitar su incumplimiento, lo que tiende a desalentar el empleo femenino.

El problema que se constata, es que a pesar de la existencia de diversas normas que apuntan a reconocer la plena vigencia de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora en el desempeño del cargo, nuestro orden jurídico presenta un evidente déficit en la existencia de instrumentos de tutela efectiva de dichos derechos, lo que se expresa, precisamente, en la ausencia de procedimientos idóneos y específicos para su reconocimiento, pues la vía estándar para restaurar el derecho que ha sido vulnerado cuando se desconocen las normas protectoras de la maternidad a través del despido, únicamente es el proceso de reintegro.

Sin embargo, las lesiones de los derechos fundamentales de la madre trabajadora no solo se dan a través del despido, sino también en la contratación y durante la ejecución del contrato de trabajo, comúnmente encubiertas en descensos de categorías, traslados, retraso

en pagos, etc., por razón de hostilidad o discriminación, sin que se cuenten con las vías procesales adecuadas para su adecuada protección.

La jurisprudencia laboral, por su parte, busca restablecer los derechos vulnerados de la madre trabajadora a través del proceso de reintegro o del proceso por despido, que son los mecanismos procesales señalados por la ley para restaurar este derecho y, en este sentido, mantiene el criterio que el fuero de maternidad es un derecho fundamental y como tal, procura su adecuada protección.

No es otra la razón por la cual el Tribunal de Casación ha resuelto el problema jurídico que surge cuando la trabajadora que goza de este derecho es despedida con fundamento en lo señalado en el artículo 212 del código vigente, que permite el despido de los trabajadores o trabajadoras que tengan menos de dos años en el empleo sin causa justificada mediante el pago de una indemnización. Claro ejemplo que esta excepción al principio constitucional de estabilidad en el empleo no es oponible a la trabajadora que goza de fuero de gravidez.

Esta interpretación de la Sala no se extiende al despido de la trabajadora protegida por el fuero maternal durante el período probatorio, en el entendimiento que en este lapso de tiempo, el empleador tiene la libertad de evaluar bajo su propio criterio, sus expectativas, elementos, variables y puntos de vista, respecto si la trabajadora debe o no permanecer en su cargo y porque la causa de terminación del vínculo laboral no es el despido, que es la forma en que el fuero de maternidad puede ser violentado. Se trata, de acuerdo con la jurisprudencia, de una forma

de conclusión del vínculo laboral por la falta de aptitud de la trabajadora para el desempeño de la labor contratada.

Posición distinta a países como España y Colombia, entre otros, que reconocen esta protección durante el período probatorio, básicamente, porque sus efectos jurídicos no deberían tener un rango superior a los de la figura jurídica objeto de examen (protección de la maternidad), pues esta última se encuentra dentro de la categoría de derechos fundamentales que para su eficacia requiere como límite el respeto del empleador de esta garantía constitucional, en especial cuando a través de la aplicación del período de prueba, aquél puede vulnerar los principios de igualdad y no discriminación que derivan de ella.

Finalmente, es importante destacar, que la configuración de las normas de

protección a la maternidad contenidas en nuestra legislación laboral, si bien pretenden evitar la discriminación laboral de la mujer trabajadora, entre otros fines, tienden a desconocer la corresponsabilidad de hombres y mujeres frente al empleo y la familia, pues la consideración social es que la conciliación del trabajo y familia suele ser un asunto exclusivamente femenino. (Camaño, 2009).

Con el objeto de avanzar hacia una integración más activa, nuestro país perfecciona las normas de protección a la maternidad cuando hace partícipe al hombre en su rol de padre, haciéndole parte de sus responsabilidades familiares al ampliar el fuero de maternidad al progenitor a través de la Ley 238 (2021).

Recomendaciones

Una de las principales innovaciones procesales que introdujo la legislación laboral fue el establecimiento de procesos de diversa naturaleza, como lo son los procesos de conocimiento, un único proceso de ejecución denominado proceso ejecutivo, el proceso arbitral y el proceso de juzgamiento de faltas. Dentro de los llamados procesos de conocimiento sistemáticamente se pueden distinguir las siguientes modalidades: el proceso común, el proceso de reintegro, el proceso de nulidad y el proceso abreviado.

Al regularse el proceso laboral, se procuró que el mismo fuese rápido, por lo que se simplificaron los trámites, se dio mayor concentración al proceso, se aumentaron los poderes del Juzgador, se incorporó la sana crítica y la figura de lista abierta en

materia probatoria. Con esta idea también se establecieron procesos especiales para las causas que requerían de una mayor rapidez en su tramitación.

Uno de estos procesos especiales fue el proceso de reintegro, que se conoce como proceso monitorio documental y que en el tema objeto de análisis, constituye el instrumento eficaz aprobado para restaurar el derecho fundamental de la maternidad que se ha desconocido o violado.

No obstante, su gran inconveniente está en su limitado ámbito de operatividad, en virtud que solo se aplica, en la mayoría de los casos, a un acto concreto: el despido.

De esta manera, cuando la lesión al

derecho fundamental ocurre a través de la contratación y durante la ejecución del contrato de trabajo, comúnmente encubiertas en impedimentos para el ascenso, descensos de categorías, traslados, retraso en pagos, hostilidad o discriminación, no se cuenta con las vías procesales adecuadas para la protección de este derecho fundamental.

Es por esta razón, que se recomienda

una reforma procesal para que se incorpore el proceso de tutela que existe en otros países (Chile, Colombia, Perú, España) y que tiene como objeto la efectiva restauración del derecho fundamental violentado, pues los procesos laborales que se desarrollan en el actual Código de Trabajo (1972) no fueron pensados para casos donde exista esta una afectación constitucional.

Referencias bibliográficas

- Acuerdo No. 368-A de 2019 (Corte Suprema de Justicia). Por el cual se adopta en el Órgano Judicial la versión actualizada de las 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad. Julio 8 de 2019. (Panamá).
- Camaño, E. (2009). Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, Revista Electrónica de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, volumen XXXIII. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512009000200004>.
- Castillo, R., (2000), Aspectos procesales del fuero de maternidad. Libro: Contratos y Regímenes Especiales de Trabajo. Editorial: Juris Textos Editores.
- Código de Trabajo (1972). Decreto de Gabinete, 252, diciembre 30 de 1971. J. Gaceta No. 17,040. (Panamá).
- Código de Trabajo (1948). Ley 67, noviembre 11, J. Gaceta 10459. (Panamá).
- Constitución Política (2004), 8 de noviembre de 2004, J. Gaceta N° 25176, (Panamá).
- Constitución Política (1946), 4 de marzo de 1946, J. Gaceta N° 9938, (Panamá)
- Constitución Política (1972), 11 de octubre de 1972, J. Gaceta No. 17210, (Panamá).
- Corte Suprema de Justicia. Sala Contencioso-Administrativo y Laboral. (M.P. Ramón Palacios; noviembre 16 de 1973).
- Corte Suprema de Justicia. Sala Contencioso-Administrativo y Laboral. (M.P. Arturo Hoyos; mayo 19 de 1997).
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Contencioso-Administrativo y Laboral. (M.P. Adán Arnulfo Arjona; diciembre 12 de 2001).
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Contencioso-Administrativo y Laboral. (M.P. Arturo Hoyos; marzo 6 de 2002).
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Contencioso-Administrativo y Laboral. (M.P. Arturo Hoyos; marzo 22 de 2002).
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Contencioso-Administrativo y Laboral.

(M.P. Winston Spadafora; abril 15 de 2003).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Contencioso-Administrativo y Laboral. (Arturo Hoyos; junio 18 de 2003).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Contencioso-Administrativo y Laboral. (M.P. Winston Spadafora; junio 26 de 2003).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Contencioso-Administrativo y Laboral. (M.P. Víctor Benavides; diciembre 12 de 2011).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Contencioso-Administrativo y Laboral. (M.P. Abel Augusto Zamorano; marzo 30 de 2015).

Fábrega, J., (1987) Estudios de Derecho Constitucional Panameño, Editora Jurídica Panameña.

Ley 23, 1930. Por la cual se protege la maternidad y se establecen las casas-cunas. J. Gaceta N°. 5857. (Panamá).

Ley 40, 1967. Por la cual se aprueba el convenio número 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. J. Gaceta N°. 15.816. (Panamá).

Ley 157, 2020. Que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por el COVID-19 y dicta otra disposición. J. Gaceta N°. 29082-A. (Panamá).

Ley 238, 2021. Que amplía el alcance del fuero de maternidad hasta al padre y concede vacaciones en caso de fallecimiento de la madre. J. Gaceta N° 29377-A. (Panamá).

Nieto, D., (2020, noviembre, 12). ¡El fuero de maternidad es constitucional!, La Estrella de Panamá, <https://www.laestrella.com.pa/nacional/201112/fuero-maternidad-constitucional#>.

Magistrada Margarita Ibets Centella González

Magistrada del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial de Panamá, (1996-a la fecha), con anterioridad Juez de Trabajo (1983-1996). Posee estudios de maestrías y postrados en Derecho del Trabajo. Ha sido catedrática del Derecho del Trabajo en la Universidad de Panamá y Universidad Santa María La Antigua y es formadora en el Instituto Superior de la Judicatura (ISJU) de Panamá.

Ha publicado diversos artículos en libros científicos y revistas especializadas sobre temas del Derecho del Trabajo (Procesos laborales, negociación colectiva, contratos especiales de trabajo, fuero de maternidad, fuero por enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas, acoso laboral, estabilidad laboral, empresas multinacionales, flexibilidad laboral) e impartido numerosas conferencias tanto nacionales como internacionales en esta especialidad a la que ha dedicado su vida profesional.

Fue Presidente del Consejo de Administración de la Carrera Judicial en el Órgano Judicial de Panamá (2016-2021), miembro de la Junta Directiva de la Asociación Internacional de Mujeres Jueces (IAWJ) y Presidente de la

Asociación de Magistradas y 2 Juezas del Órgano Judicial de Panamá. Como Presidenta de este organismo gremial impulsó proyectos de capacitación a servidores judiciales del Órgano Judicial y del Ministerio Público sobre la introducción de la perspectiva de género en las resoluciones judiciales.

En la actualidad, es la Presidente de la Academia Panameña de Derecho del Trabajo (APADETRA) y miembro del Comité Ejecutivo Internacional de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTSS).

Como Presidente de APADETRA, que es una asociación que tiene por objeto el estudio científico del derecho laboral, en sus aspectos teóricos y prácticos, así como desarrollar actividades adecuadas para el progreso institucional de esta rama jurídica, ha realizado, entre otras actividades, jornadas académicas presenciales y virtuales de temas de sumo interés sobre los aspectos más importantes de las transformaciones del derecho del trabajo y el futuro de esta rama jurídica y se ha publicado la edición N°. 5 de la Revista Trabajo y Seguridad Social.

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-...
...destacó en su Alocución que el panameño obtiene
...pleno de
...lo a
...ajo

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)

...propiciar 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 renunciaciones 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.