

TESIS DE LICENCIATURA

JOSE MANUEL GONZALEZ ARANGO

**EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES
EN LA LEGISLACION LABORAL PANAMEÑA**

DIRECTOR PONENTE: Dr. CESAR MARTANS V.

**UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
DEPARTAMENTO — DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

1980

TESIS DE LICENCIATURA
JOSE MANUEL GONZALEZ ARANGO

EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES
EN LA LEGISLACION LABORAL PANAMEÑA

Director Ponente:
Dr. César Martans V.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
DEPARTAMENTO DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1980

DEDICATORIA

A la memoria

de mi Padre

AGRADECIMIENTO

Al Doctor César Martans V.

sin cuyos valiosos y atinados consejos
no hubiera sido posible la realización
del presente trabajo

INDICE

INDICE

	Página
INTRODUCCION.	xi
CAPITULO PRIMERO	
ASPECTOS GENERALES E HISTORICOS	2
Evolución Histórica del Derecho de Trabajo	2
I. El Trabajo en la Antigüedad	2
II. El Trabajo Durante la Esclavitud.	4
III. El Trabajo en el Feudalismo	9
A. La Servidumbre Rural	11
B. Las Corporaciones Gremiales Urbanas.	14
IV. Período Moderno	20
A. El Trabajo en Inglaterra	21
B. Francia.	27
V. Aparición del Derecho del Trabajo y Regu- lación Protectora de Mujeres y Menores.	34
CAPITULO SEGUNDO	
EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO EN PANAMA	44
A. Período Primitivo	44
B. Período de Conquista y Colonización.	45
C. Período de Nuestra Unión a Colombia	53
D. Período Republicano	61
CAPITULO TERCERO	
I. CONCEPTO.	81
A. Generalidades.	81

	Página
B. Razones para la Protección Especial de la Mujer.	81
C. Capacidad Jurídica de la Mujer en el Derecho de Trabajo.	94
D. Principio de la Igualdad de Salario .	97
II. NORMAS REGULADORAS DEL TRABAJO DE LA MUJER	104
A. Normas Constitucionales	104
B. El Código de Trabajo de 1972.	108
1. Normas de Carácter Prohibitivo .	109
2. Normas que confieren una protección Especial a la Maternidad. .	120
a. Normas que regulan el período de Licencia de Maternidad	125
b. Tiempo para la lactancia y normas reguladoras de las Casas Cunas.	133
c. Normas referentes a la protección de la maternidad en la Legislación vigente sobre la Caja de Seguro Social de Panamá.	137
CAPITULO CUARTO	
EL TRABAJO DE MENORES.	142
A. Antecedentes	142
B. Razones Invocadas para la Protección legal de los Menores que Trabajan.	147
C. Capacidad Jurídica del Menor Trabajador. .	151
D. La Capacidad Jurídica de los Menores de Edad en Nuestro Código Civil	157

	Página
E. Normas Reguladoras del Trabajo de los Menores	159
1. Normas Constitucionales	159
2. El Código de Trabajo de 1972.	162
3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo de Menores, ratificados por la República de Panamá	171
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	181
A. CONCLUSIONES.	182
B. RECOMENDACIONES.	184
BILBIOGRAFIA	187
Libros.	188
Textos Jurídicos.	190
Leyes.	191
Revistas.	192
Periódicos.	192

INTRODUCCION

Después de concluidos mis estudios de Derecho, me toca presentar mi trabajo de graduación como último requisito para optar por la licenciatura correspondiente. Muchos fueron los temas que pasaron por mi mente, con la intención de verlos realizados en un trabajo de graduación, no obstante, pudo más en mí una motivación madurada a través de los estudios de Derecho Laboral, dadas las circunstancias adversas con que se enfrentan las mujeres y los menores al realizar sus labores de cara a ganar con su trabajo el sustento diario. En muchos países, de lo cual la prensa hace constante referencia, las mujeres y los menores son explotados inmisericordemente, manteniéndoseles en un estado de absoluta sumisión.

Es nuestra intención hacer una advertencia al respecto, confrontando la realidad de los hechos que se producen en el exterior con la palpitante realidad nacional a la luz de nuestra legislación laboral.

Con estas premisas surge este trabajo que he intitulado: El Trabajo de las Mujeres y Menores en la Legislación Laboral Panameña.

Concretamente, hemos considerado conveniente dividir nuestro trabajo en cuatro capítulos, para facili

tar el análisis del tema. Es necesario aclarar que, da da la escasez de material bibliográfico sobre este tema, nos vimos precisados a buscar el auxilio de referencias generales sobre el Derecho de Trabajo. Por tal motivo presentamos -tanto en nuestro Primer Capítulo como en el Segundo- un panorama general de la historia del Derecho Laboral para luego particularizar en lo concerniente al trabajo de las mujeres y menores.

Así, en el Primer Capítulo hemos tratado de la evolución histórica del trabajo de manera general. Apreciamos en él, el trabajo en la antigüedad, en el período esclavista, en el feudalismo, en la época moderna industrial y en cada uno de tales períodos hacemos cierto énfasis sobre el papel desempeñado tanto por la mujeres como por los menores.

En el Capítulo Segundo vemos la evolución del trabajo en Panamá, en sus diferentes períodos haciendo una particular referencia al desenvolvimiento laboral de las mujeres y los menores.

Ya en el Tercer Capítulo entramos a considerar el trabajo de las mujeres, la razón de la especial protección que la ley les confiere, la capacidad de la mujer en el Derecho Laboral, el principio de igualdad de sala

rio, analizando finalmente las normas reguladoras del trabajo femenino contenidas en la Constitución y el Código vigentes y otras leyes complementarias.

Con igual atención, tratamos en nuestro Capítulo Cuarto lo concerniente al trabajo de los menores, con sus objetivos y normas reguladoras.

Por último, presentamos las conclusiones y recomendaciones, basadas en nuestras lecturas y experiencias a lo largo de la realización del trabajo y la bibliografía de obras consultadas.

CAPITULO PRIMERO

ASPECTOS GENERALES E HISTORICOS

EN LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO

Podemos decir, sin temor a equivocarnos, que a pesar de que el Derecho de Trabajo como tal, surge a fines del siglo pasado, su evolución histórica está dada por la evolución del trabajo, los caracteres que toma éste a lo largo del desarrollo de la humanidad determinaron la existencia de aquel. Veamos, aunque con alguna brevedad, los aspectos más sobresalientes del trabajo en los diferentes períodos históricos, haciendo cierto énfasis en el papel que dentro de este proceso, desempeñaban las mujeres y los menores.

I. EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD.

Tal como lo expresan la mayoría de los historiadores, podemos decir que el hombre primitivo era nómada. Vivía de la caza y de los frutos que recolectaba por casualidad. Una vez que la caza mermaba y que los vegetales dejaban de ser abundantes, se trasladaba a otras tierras donde los alimentos fuesen más fáciles de conseguir. En esta etapa del nomadismo, el trabajo estaba dado por la lucha del hombre por su su

pervivencia.

Posteriormente, el hombre fue aprendiendo a domesticar a diversos animales, a cultivar la tierra y a utilizar a los animales, ya domesticados, para que le auxiliasen en las labores agrícolas. La caza y la pesca pasaron a ser labores subsidiarias del cultivo de la tierra. Además, el hombre aprendió a buscar la forma de protegerse de las inclemencias del tiempo, fue creando rudimentarias casas, abandonando las cuevas y sus escondites naturales.

Cabe anotar que, durante este período, el hombre trabaja en forma colectiva, pues el trabajo individual era casi nulo, es decir, el rendimiento individual era muy bajo. Esto se debía a que los instrumentos de trabajo eran muy rudimentarios, exigiendo un máximo de esfuerzo del hombre. Empero, con el avance del tiempo, estos medios de trabajo se fueron perfeccionando, ya no eran los primitivos instrumentos de trabajo, hechos de piedra, de madera o de huesos de animales, sino que el hombre ya conoció el proceso de fundición del bronce, cobre, hierro, etc. Esto permitió que el hombre produjera más de lo necesario para su sustento, ya que sus labores se realizaban con menor esfuerzo. A la par del dominio del hombre en la forja de metales, surge un fe

nómeno muy significativo que es imperioso acotar: la guerra, que se manifiesta por las luchas constantes en tre tribus por el dominio de las mejores tierras y sitios de pesca y caza. Por otra parte, el hombre va comprendiendo que no le representa ninguna utilidad el matar a los enemigos capturados en combate, sino que era mucho más rentable el ponerlos a producir en dis tintas labores, así los vencidos trabajaban para ganar su sustento y el excedente le era apropiado por el ven cedor que se convierte en amo. Así nace la esclavitu d, período que veremos con algún detenimiento seguidamente.

II. EL TRABAJO DURANTE LA ESCLAVITUD.

Como ya hemos manifestado la producción de un excedente apropiable hizo que los prisioneros de gue rra fuesen obligados a trabajar, no sólo para que ob tuvieran su propio sustento sino también para que ge neraran tal excedente. Esto provocó un incremento en las guerras entre las diversas tribus y pueblos. Es así como surgen los grandes Estados esclavistas, pri meramente, en Mesopotamia, Babilonia, los Sumerios, los egipcios, los griegos y, finalmente, en Roma la cum

bre de este sistema esclavista.

El trabajo esclavista se fundamentaba en la dominación del amo sobre el esclavo, que era considerado como una cosa (res nullius). Es decir, el esclavo no tenía derecho alguno, el amo tenía incluso el derecho de vida y muerte sobre sus esclavos. La guerra, puede ser considerada pues, en este período, como la mayor fuente de mano de obra barata; por esta razón las guerras se incrementaron, los pueblos grandes y numerosos sojuzgaban a los pequeños, los sometían no sólo con el afán de convertir a sus habitantes en esclavos, sino también para saquear sus ciudades, tomar sus animales domésticos y sus tierras.

De esta manera surgen los grandes Estados esclavistas, como ya hemos dicho, sobresaliendo Babilonia, donde gracias al trabajo esclavo de miles y miles de hombres, mujeres y niños se realizaron grandes obras dignas de ser llamadas "maravillas del mundo antiguo", de igual forma en el antiguo Egipto, donde -gracias al trabajo de millones de esclavos-, se realizaron las grandiosas pirámides que todavía hoy asombran a la humanidad. En Grecia se le tráta de dar una explicación filosófica al fenómeno de la esclavitud, principalmente con Aristó

teles, pero la situación política de Grecia -con los llamados Estados-Ciudades- impidió la creación de un gran Estado esclavista tipo Egipto o Babilonia, por el contrario, las ciudades griegas eran pequeñas en comparación a aquellas y por tanto la esclavitud tomó un carácter más individual. En aquellos grandes Estados esclavistas, el Estado, representado por el rey tenía absoluto control sobre el grueso de la mano de obra esclava, la misma que era empleada en la construcción de grandes monumentos, mientras que los hombres libres tenían pocos esclavos a su servicio en comparación al rey; en Grecia, como ya hemos manifestado, el Estado debido a lo reducido de su ámbito territorial, tenía un número limitado de esclavos, al igual que los hombres libres que lo poblaban. Tal cosa se debió a la debilidad de los Estados-Ciudades para realizar grandes aventuras bélicas, de tal suerte, que les proporcionaran abundante mano de obra cautiva. Se dedicaban los griegos entonces, más que todo al comercio entre oriente y occidente y comenzó así el tráfico de esclavos. Ya casi al final del esplendor griego, con Alejandro Magno, quien se lanza a guerras de conquistas, es que entran en posibilidades de crear un gran Estado esclavista, con la unidad bajo Alejandro, de los pequeños Esta

dos-ciudades, pero tal proyecto no fructificó.

Fue Roma quien se convirtió en el Estado esclavista por excelencia, en virtud de las grandes guerras de conquista. Aquí floreció el tráfico de esclavos, y el propio Estado se reservó para sí pocos esclavos en comparación con los que poseían los patricios, quienes los enviaban, en su mayoría a centros de producción situados en lugares periféricos a Roma que constituían colonias agrícolas.

En Roma se dió el primer y único gran levantamiento de los esclavos con el gladiador Espartaco, quien fuera sometido a sangre y fuego por las tropas de Pompeyo. Roma concentra pues, el mayor número de esclavos bajo el dominio de su Imperio. Ya casi a fines del Imperio, se dictan algunas leyes sobre manumisión y el trato que se debía prodigar a los esclavos. Con la influencia del cristianismo como religión redentora, primeramente, logrando cientos de creyentes entre las clases desposeídas -plebeyos, esclavos, etc.- y luego ganando terreno en las clases dominantes, hasta llegar a Constantino, quien le dió un cariz oficial, el esclavismo se fue mediatizando. Las viejas colonias de esclavos se convirtieron en colonato, -colonias de esclavos manumitidos-, ori

gen del posterior feudo. He aquí pues, expuesta con brevedad, la historia del esclavismo.

En Roma como estado esclavista no se dió una regulación jurídica del trabajo, pero sí se dieron algunas formas incipientes de éstas; así, De La Cueva nos dice:

"Si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, a los juris consultos imperiales debemos la dis tinción entre la locatio conductio operarum, que tanta influencia ha ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo..."(1).

No obstante, debemos destacar algunas características de la relación esclavista, así, por ejemplo, el amo podía ser tanto el Estado (monarca) como los particulares; el amo tenía derecho de vida y muerte sobre su esclavo; éste no tenía ningún tipo de derechos (ni siquiera existía una jornada determinada), era, "una cosa"; el amo era dueño también de los hijos de sus esclavos; la condición de esclavo se tenía, por tanto, no sólo por nacimiento sino también a través de una transacción bursátil, por motivos bélicos o por incurrir la persona en una pena infa-

(1) - De La Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1970. Pág. 9.

mante, en cuanto a situaciones especiales o trato especial a los niños esclavos o a las esclavas en estado de gravidez, este se prodigaba en virtud del interés del amo en tener un nuevo esclavo o uno más fuerte, capaz de desempeñar cada vez trabajos más pesados.

Estos son pues, los rasgos más característicos de las relaciones esclavistas. Cabe advertir, sin embargo, que a pesar de que es éste un período esclavista, porque era la relación imperante, no queremos decir con ello que no existe el trabajo asalariado, ya que quizás los artesanos, comerciantes y otros, tuviesen aprendices pagados pero eran mínimos comparados con los esclavos. A esto nos referimos.

III. EL TRABAJO EN EL FEUDALISMO.

Como hemos manifestado; el colonato fue el embrión de lo que después sería la servidumbre feudal. El amo esclavista manumitía a una serie de esclavos que vivían en las colonias circundantes a Roma, bajo el compromiso de que tales colonos debían producir determinados bienes para su antiguo amo, esa era la esencia del colonato.

También hemos anotado que el cristianismo había ido socavando la idea del esclavismo por considerar la igualdad entre los hombres, llegó un momento en que tales

ideas fueron rompiendo con las viejas tradiciones esclavistas, aunando a esto las invasiones de los bárbaros, pueblos que en alguna medida habían sido sometidos por los romanos y que también en alguna medida habían proporcionado gran cantidad de esclavos a Roma. La invasión de los bárbaros rompe por completo con el esquema ya bastante deteriorado del Imperio Romano. Los bárbaros establecen sus costumbres, leyes y cultura por toda la Europa invadida, pero paulatinamente se van convirtiendo al cristianismo y también, en forma gradual, las costumbres bárbaras se fueron suavizando. Las viejas ciudades van perdiendo importancia y el centro de atención radica entonces en el campo, la tierra, y así nace el arraigo a la tierra, la servidumbre como relación de producción.

A mediados de la Edad Media hacen su aparición los gremios o corporaciones de maestros artesanos. Así, el Dr. Humberto Ricord, nos refiere tal modalidad al decirnos: "La esclavitud en la Edad Antigua, la servidumbre rural y las corporaciones urbanas en la Edad Media, y el trabajo asalariado en la Edad Moderna son las principales modalidades del servicio laboral de la persona humana, enfocada la historia del hombre a grandes rasgos" (2).

(2) - Ricord, Humberto E. Lecciones de Derecho Laboral Panameño, Vol. I. Imprenta Universitaria. Panamá, 1975. Pág. 53.

Detengámonos un instante a examinar las fases por las que transcurrió el trabajo en la Edad Media.

A. La Servidumbre Rural:

Los siervos o campesinos del medievo labran la tierra del Señor Feudal, quien le garantizaba seguridad y tierra, a cambio de que aquellos le otorgaran una determinada porción de la producción de sus tierras. De tal suerte pues, que el siervo y su familia vivían y trabajaban la tierra del Señor Feudal a cambio de un diezmo en productos y el pago de impuestos al Señor Feudal. Este cobraba, hubiera o no conflictos entre los vasallos y los Señores Feudales, son célebres -a este respecto- las guerras campesinas de Alemania.

El Señor Feudal, por otra parte, era la autoridad máxima, ya que aparte de cobrar los impuestos respectivos a los vasallos, impartía justicia, tenía su propio ejército, su pequeña corte, etc. Esto convertía a la relación de vasallaje en una relación de dominio casi absoluto. Es interesante anotar también, que los siervos estaban ligados a la tierra más que el Señor Feudal, de tal suerte que los vasallos no podían caprichosamente trasladarse de un feudo a otro, el vasallo y su familia tenían que permanecer en su lugar de origen indefectiblemente.

Dentro de esta modalidad laboral, las mujeres estaban relegadas más que todo al trabajo doméstico y a la realización de trabajos manuales: artesanías, tejidos, etc. Los niños, por su parte, desde temprana edad, eran incorporados a las labores domésticas cotidianas. El hombre desempeñaba pues, las duras faenas del campo contando con poca ayuda mecánica.

El fenómeno antes descrito por nosotros, nos lo expresa Louis Henri Parias al decirnos: "Ciertas industrias tenían carácter familiar. Tal era el carácter de todas las que tenían que proveer al campesino de los objetos de primera necesidad para él. Las mujeres se convirtieron muy pronto en tejedoras. Algunas de estas técnicas campesinas, como la cestería, han llegado a un increíble grado de perfeccionamiento".(3)

Cabe, por otra parte, y para finalizar lo referente al vasallaje, poner de manifiesto lo que nos expresa el connotado autor Guillermo Cabanellas al respecto, resumiendo el período completo del medievo, así:

"A la caída del imperio Romano, la esclavitud fue evolucionando. Contribu-

(3) - Parias, Louis Henri. Historia General del Trabajo, Tomo II. Ediciones Grijalbo, S. A., Primera edición. Barcelona, 1965. Pág. 21.

yeron a ello múltiples causas. Además de la templanza de costumbres introducidas por el cristianismo, las uniones de sangre favorecieron la manumisión de los hijos de las esclavas, que con frecuencia lo eran también de los señores. Asimismo, el nivel cultural de los esclavos coadyuvó a liberarlos, pues, si al salvaje cabía equipararlo con el animal, cuando el análisis era poco escrupuloso, no se concebía tal asimilación cuando el esclavo tenía tanta cultura como su amo. La mitigación se concreta con la servidumbre de la gleba, el colonato y el vasallaje.

Con un sentido algo menor en la sujeción personal y más riguroso en la adscripción a la tierra, la esclavitud antigua se transforma en la servidumbre de la gleba.

Constituía el colonato medieval un sistema de explotación agrícola mediante cultivadores permanentes. Esta institución, procedente de la época bizantina, consistía en la adscripción de un hombre libre (el colono) a una finca rústica, que debía labrar obligatoriamente y de la cual, en cierto modo, formaba parte. El colono conservaba libertad personal y jurídica; contaba con ciertos derechos y tenía deberes para con su señor. Pese a la unidad del hombre con la tierra, en la evolución del trabajo, fue un paso liberador desde la esclavitud. El colono debía pagar una renta a su señor. Al privarse el colono del derecho de abandonar la tierra, allá por el siglo VIII, su condición pasó a la de siervo de la gleba, cuya condición hemos ya examinado.....

Se denomina vasallaje al vínculo que existía, en la época medieval, entre el vasallo y su señor, por el cual el pri-

mero debía al segundo fidelidad, homenaje, dependencia y hasta servidumbre personal, mientras que el señor feudal quedaba obligado, si acaso, a respetar la vida y la propiedad del vasallo..."(4).

Consideramos que Cabanellas nos ha dado una excelente vista panorámica del vasallaje o servidumbre rural del medievo. Pasemos entonces a tratar los gremios o corporaciones de la Edad Media.

B. Las Corporaciones Gremiales Urbanas:

Constituyen formas o modos de trabajo que se dieron en la Edad Media. Se desarrollaron en diversas ciudades europeas hasta llegar a rivalizar con los Feudos, ocasionando, en un sin número de ocasiones, cruentas guerras. Son célebres, a este respecto, las llamadas guerras de las comunas, libradas entre las comunas o ciudades italianas y los señores feudales del Imperio Romano-Germánico. No obstante, cabe destacar que son estos gremios quienes realmente suplen el mercado y las necesidades de productos artesanales de los habitantes de las ciudades. La mayoría de los artículos manufacturados como telas, herramientas, etc. usados por los señores feudales,

(4) - Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográfica Omeba - Editores Libreros. Buenos Aires, Argentina. 1968. Págs. 104, 105, 106.

provenían de los gremios artesanales, quienes a su vez, obtenían medios económicos para adquirir los productos de consumo provenientes del campo.

Guillermo Cabanellas nos manifiesta, haciendo referencia a los gremios:

"Con remotos antecedentes en las asociaciones de agricultores, pastores y artesanos de la India primitiva, y con entronques más cercanos en los colegios romanos y en las guildas germánicas, surgen en la edad media espontáneas agrupaciones de trabajadores de igual oficio o profesión, sin el carácter peculiar de los sindicatos modernos, ni en su estructura ni en sus reivindicaciones o propósitos... Los primeros hombre libres que se agrupan para para defensa de sus intereses son los mercaderes. A su ejemplo y usanza aparecen las corporaciones de artesanos" (5).

Louis Henri Parias nos dice que ya en China habían aparecido -mucho antes que en la Europa del medievo- agrupaciones industriales, parecidas a los gremios europeos al manifestar: "Pero la mayoría de las industrias chinas son indudablemente industrias urbanas, repartidas por calles de la misma especialidad, según se acostumbrará en Europa más tarde".(6)

(5) - Cabanellas, Guillermo. Op. cit. Pág. 107.

(6) - Parias, Louis Henri. Op. cit. Pág. 22.

Los gremios o corporaciones se fueron fortaleciendo en la medida en que la producción aumentaba y que las demandas de sus productos se incrementaban. De esta manera, los gremios gradualmente se convirtieron en todopoderosos, puesto que sólo los maestros artesanos que pertenecían al gremio podrían vender o producir determinados artículos. Los maestros tenían en sus talleres un determinado número de trabajadores bajo el status de aprendices, pero de alguna manera, éstos ya se pueden considerar como asalariados, puesto que el maestro les pagaba, ya fuera en dinero o proporcionándoles el sustento. Cabe agregar, que el status de aprendiz no tenía tiempo determinado de duración, casi siempre duraba hasta que el maestro muriese o el aprendiz decidiera establecerse por sí solo. Se presentaba el problema, además, de que el status de maestro artesano se fue convirtiendo en un título casi hereditario, este fenómeno ocurría principalmente en los gremios de comerciantes, maestros, médicos, abogados, vale decir, de las corporaciones profesionales. De tal suerte pues, que el hijo del médico, del comerciante, etc. prácticamente heredaba el status del padre, y a contrario sensu, era difícil para quien no estuviese tal parentela, entrar en el gremio. Dichos colegios, a la vez eran sumamente celosos de su profesión, ejerciendo una hegemonía

completa sobre su práctica e impidiendo que nadie fuera del gremio ejerciera el arte o profesión.

Ya en las postrimerías del medievo, los colegios -sobre todo de comerciantes- fueron adquiriendo poder no sólo económico sino también político, así en pleno Renacimiento, Génova, Venecia, Florencia, etc., se encontraban bajo el control de los comerciantes. En Inglaterra, los fabricantes artesanos, comerciantes y terratenientes comienzan a arrancarle conquistas políticas y económicas al todopoderoso monarca, en Francia, si bien el monarca mantenía casi absoluto su poder político junto con sus señores de la corte, gradualmente fueron perdiendo el poder económico, de tal suerte que el Estado francés, (El Monarca) se encontraba prácticamente hipotecado ante los nuevos ricos -comerciantes, banqueros y grandes artesanos (burgueses)- de tal forma, que era cuestión de tiempo que éstos se decidiesen a tomar el poder político.

Paulatinamente, las entidades corporativas y gremiales que impedían el ingreso a su seno de cientos y cientos de hombres del campo que emigraban a las ciudades en busca de mejores condiciones de vida y de un trabajo más "decoroso".

El "descubrimiento" de América acrecentó aun mas la necesidad de aumentar la producción de diversos artícu

los de manera que, correlativamente, se requería una mayor cantidad de mano de obra disponible y el arraigo a la tierra prácticamente impedía que cientos de campesinos emigraran del campo hacia los centros de producción. Los que podían hacerlo, no podrían incorporarse a la producción, debido a la férrea oposición de los gremios y corporaciones. Esto trajo como consecuencia que los dueños de las incipientes industrias lucharan por la eliminación de los gremios, esta lucha fue acuerpada por las clases populares que veían en ellos el impedimento para incorporarse al trabajo asalariado. Por las circunstancias antes expuestas los revolucionarios franceses omiten la consagración de la libertad de asociación en el texto de la Declaración de los Derechos del Hombre, al respecto, el Doctor César Quintero, eminente constitucionalista panameño, nos dice:

"A diferencia de las libertades de expresión o de reunión, la Declaración francesa de los Derechos del Hombre no consagró el derecho de asociación. La ausencia de esta libertad en dicha Declaración y en las constituciones francesas de la época revolucionaria, no se debió a omisión inadvertida. Obedeció, aunque ello hoy parezca incomprensible, a una actitud hostil de los revolucionarios franceses contra la formación de asociaciones. Su exagerado individualismo los llevó a pensar que eran contrarias a la libertad in-

dividual. Erróneamente creyeron ver en éstas una especie de reincidencia de los cerrados gremios y corporaciones medievales, que la Revolución acababa, precisamente, de liquidar.

La actitud contraria al establecimiento de asociaciones perduró en Francia hasta mediados del siglo XIX. La Constitución de 1848 reconoció por vez primera "el derecho de los ciudadanos a asociarse". Y, aun así, el aludido precepto no vino a ser desarrollado por ley hasta 1901" (8).

Poco a poco el trabajo fue adquiriendo nuevas formas y una de ellas determinante: la del trabajo asalariado. Con el tiempo ésta fue la imperante, poniéndole fin a las formas del medievo europeo.

Concretamente, en cuanto al trabajo de las mujeres y de los menores en las corporaciones podemos decir que, éstos se desempeñaban desde muy pequeños como aprendices de diversos oficios en los talleres del maestro artesano, en cambio, las mujeres desempeñaron un papel mucho más discreto, en contraste con la gran participación que tuvieron durante el período industrial y que veremos a continuación.

(8) - Quintero, César A. Derecho Constitucional. Tomo I. Editorial Antonio Lehman, San José, Costa Rica. 1967. Pág. 234.

IV. PERIODO MODERNO.

En alguna medida "La constitución progresiva en Europa de una civilización técnica e industrial y su expresión por el mundo entero son fenómenos que dominan toda la historia del trabajo"(9). Es pues, con la industrialización que realmente surge el trabajo como lo conocemos hoy día, asalariado, y con esta forma de trabajo surge realmente el Derecho del Trabajo o Laboral como el conjunto de normas reguladores de las relaciones de los trabajadores con la empresa o los patronos.

Como ya hemos manifestado, poco a poco los pequeños comerciantes del medievo -y en la medida que la demanda por sus productos aumentaba- fueron acrecentando sus pequeñas industrias fabriles, de tal suerte que su poder e influencia política y económica fue creciendo. A todo esto habría que sumar la enorme demanda generada por los descubrimientos, la conquista y colonización de las nuevas tierras americanas, y el hecho del surgimiento del maquinismo movido por el vapor. Todos estos factores se conjugaron para generar el fenómeno de mas sig-

(9) - Parias, Louis Henri. Op. cit., Pág. 13.

nificación en la historia económica mundial, la revolución industrial, surgida originalmente en Inglaterra, trascendiendo, posteriormente, a los países bajos (Bélgica y Holanda), Alemania y Francia, donde la lucha política de los nuevos ricos contra las viejas formas de dominación política, se realiza en forma violenta generando la gran Revolución Francesa.

Vale la pena, aunque brevemente, observar de cerca el surgimiento del capitalismo y el liberalismo en Inglaterra y Francia, países representativos de Europa, y donde surgen las primeras y más elocuentes manifestaciones de la lucha obrera.

A. El Trabajo en Inglaterra:

Como ha quedado expuesto, el "descubrimiento y colonización" de América, creó la necesidad de una mayor producción al aumentar la demanda. Primeramente se dió la industria manufacturera donde los viejos maestros artesanos tenían bajo su tutela a una gran cantidad de aprendices que realizaban casi todo su trabajo en forma manual. Luego, aparece el vapor que al hombre le exigía un gran esfuerzo y un mayor tiempo.

El Dr. Ricord nos describe este proceso:

"En los primeros tiempos del sistema capitalista, cuando la producción era de

tipo manufacturero y se trabajaba con herramientas de mano (manufactura), bastaban grupos pocos numerosos de obreros en el lugar de trabajo. Pero con la llamada revolución industrial, que se inicia en Inglaterra a partir de 1750 comienza el maquinismo, la aplicación de los inventos mecánicos (máquinas) a la producción industrial, y ello permite la concentración de trabajadores en fábricas que se hacen más grandes, como unidades de producción. Estimulado por la demanda de un mercado mundial (éste comienza a formarse con el descubrimiento de América y continúa con la colonización de Asia y África), el capitalismo europeo asiste al nacimiento de las ciudades industriales, que se forman por la concentración de grandes masas obreras en las fábricas". (10).

Inglaterra constituye, pues, la pinonera en la era industrial. Sin embargo, no todo era color de rosas, puesto que este gran movimiento industrial produjo un enorme desajuste social. Por una parte, la máquina, al simplificar y hacer más fácil el trabajo, hizo que la mujer (tradicionalmente dedicada a los trabajos domésticos) saliera a trabajar al igual que los niños, que pudieron realizar entonces otras labores de singular significación. Pero, en el fondo de todo esto existía una cruda realidad, ya que las necesidades cada vez más crecientes forzaron la salida de madres e hijos del hogar en bus

(10) - Ricord, Humberto E. Op.cit., Pág. 53.

ca del sustento, debido a la insuficiencia del sueldo devengado por el jefe del hogar. Por otra parte, las mujeres y los niños percibían salarios muy inferiores en relación con el de los hombres, circunstancia esta que motivó un incremento considerable en la demanda de los capitalistas por la mano de obra femenina a infantil.

Al respecto, Cabanellas nos expresa en su Tratado de Derecho Laboral:

"La industria, como la máquina, creó una fuente nueva de trabajo a la que debió acercarse la mujer como una consecuencia de la transformación económica para aumentar los precarios ingresos del hogar, en tareas que ahora se hallan al alcance de sus fuerzas limitadas. La máquina puso en situación de igualdad a la mujer y al hombre, por disminuir el empleo de las fuerzas procedentes del vigor muscular". (11)

Desde otro ángulo, debemos considerar que el vapor era generado por el carbón mineral, y en las minas se comenzaron a emplear en gran escala a los menores de edad, en vista de que ellos podían realizar más fácilmen

(11) - Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo I. Ediciones El Gráfico Impresores. Buenos Aires, Argentina. 1949. Pág. 378.

te el trabajo en los estrechos túneles, y porque se les remuneraba precariamente. Es importante agregar, además, que los trabajadores tenían una larga jornada hasta de 18 horas y más al día. El excesivo individualismo que revestía los primeros tiempos de la revolución industrial trajo como consecuencia el abuso en la contratación de trabajadores y el establecimiento de rudas e intolerables condiciones de trabajo. La severa explotación llegó a un punto tal en que se vió amenazada la supervivencia misma del sistema.

Del mismo modo, Mario de la Cueva nos asegura que "La utilización del trabajo de los niños agota prematuramente el material humano y no está lejano el día en que la actual clase laborante no tenga más sustituto que una masa físicamente degenerada".(12)

La ingerencia del Estado en beneficio de los trabajadores era nula, así, Ricord nos expresa:

"La forma de organización política bajo la cual se desarrolla el capitalismo es la que imponen las revoluciones bur^guesas; la primera es la de Inglaterra, en el siglo XVII, y a fines del siglo XVIII, la guerra de independencia norteamericana (1787) y la Revolución Fran^cesa (1789). El Estado capitalista a-

(12) - De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. Mexico, 1970. Pág. 23.

dopta como ideología política el liberalismo individualista, del laissez-faire, absteniéndose de toda intervención, en la economía de la sociedad, que queda regida por las leyes económicas naturales". La producción industrial, la concentración de millones de obreros en las fábricas, la venta de los productos en los mercados mundiales, y sobre todo la forma de obtención de la mano de obra resultan procesos y vínculos independientes de toda acción estatal, ajenos a toda medida que pudiera adoptar el Estado. El leserferismo del Estado liberal burgués conduce entonces a la explotación económica de la clase trabajadora, y al desastre social vívidamente descrito por los primeros enemigos del sistema capitalista, los socialistas utópicos (Oxen, Fourier, Saint-Simon, etc.) (13).

Con la agudización del sistema de explotación, se inician las luchas obreras tendientes a conseguir una serie de reivindicaciones entre las que se encontraban la reducción de la jornada de trabajo, primero a doce horas, luego a diez y finalmente a ocho horas, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el mejoramiento de los salarios y por el derecho a la libre asociación de los obreros.

Concretamente, en Inglaterra, observamos con toda claridad un fenómeno bastante significativo:

(13) - Ricord, Humberto E. Op. cit. Pág. 54.

La clase trabajadora comprende la imperiosa necesidad de consolidarse, para enfrentar con mayor eficacia los graves problemas que confrontaba.

La lucha de la clase obrera no se circunscribe en el aspecto laboral a lograr un mejoramiento de las condiciones de trabajo, sino que se procura lograr la igualdad de derechos políticos, reservados para esta época, única y exclusivamente para la clase burguesa detentadora, además, de un amplio poder económico.

Sin embargo, el movimiento obrero es reprimido rudamente y se producen situaciones violentas que rayan en la tragedia. Transcurrió mucho tiempo antes de que las asociaciones obreras logren su pleno reconocimiento legal y con él, su normal desenvolvimiento.

De la Cueva nos describe el nacimiento del Derecho del Trabajo, así:

"Con la aparición del proletariado dió principio una nueva etapa en la lucha social. Hasta el siglo XIX tuvo la lucha por objetivo la apropiación de los medios de producción..."

"... nació el derecho de trabajo como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado, lograda por la fuerza

que proporciona la unión, y como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la paz social". (14)

Veamos ahora el desarrollo del trabajo en Francia.

B. Francia:

El desarrollo industrial en Francia, fue un tanto más retrasado que en Inglaterra, por tal razón de alguna forma la lucha política de los nuevos ricos (los propietarios de las nacientes industrias fabriles), contra los viejos ricos, (terratenientes feudales) fue mas retardada, pero en Francia esta lucha política se desarrolló con una inusitada violencia trayendo como consecuencia la llamada revolución francesa.

Debemos recordar antes que todo, que en Francia se consolidó muy temprano el llamado Estado Nacional, es decir, un Estado formado por los nacionales franceses, bajo la férula de Luis XIV, de tal suerte, que Francia gozaba de ciertas ventajas sobre otros países, exceptuando a Inglaterra. No tuvieron igual suerte Génova y Venecia, que no lograron consolidar un Estado Nau

(14) - De la Cueva, Mario. Op. cit., Pág. 19.

cional, tan sólo se obtuvo un Estado-Ciudad, que en el momento de dar el gran salto a la industrialización no gozaron de un completo mercado interno, cosa que les impidió el desarrollo industrial, convirtiéndose tan sólo en meros intermediarios de mercaderías. Caso similar fue el de España, que a pesar de que tenía, gracias a la conquista de América, un gran número de colonias, fue simplemente un intermediario de mercancías, pues no pudo desarrollar su industria nacional. De tal manera, Francia contaba con un creciente mercado interno que podía absorber ampliamente la producción de la incipiente industria, cosa que le favorecía con respecto a los otros Estados ya mencionados.

Ahora bien, existían ciertos resabios del sistema esclavista que impedían el total desenvolvimiento de las industrias. Así, existían sistemas aduanales diferentes, cada señor feudal cobraba impuestos y tarifas distintas a todos los productos y mercaderías que pasaran por sus tierras; tenían sistemas de pesas y medidas para cada región de Francia; operaba el arraigo a la tierra, de tal suerte, que miles de campesinos y siervos se veían imposibilitados para engrosar las filas de la floreciente industria manufacturera, por estar su

jetos a los dictámenes de los viejos señores feudales. Había un estado tal de miseria entre la extraordinaria masa de desposeídos que los convertía en improductivos, económicamente hablando, es decir, al carecer de medios de producción, carecían también de capacidad adquisitiva, de tal manera, que no podían comprar los bienes de consumo que la industria estaba produciendo, los industriales franceses requerían no sólo de un mercado interno, sino que esa gran masa pudiese adquirir lo que ellos estaban produciendo. El trabajo en el campo, por limitaciones propias del agro, tenía un tope de producción máxima, así pues, lo conducente era sustituir esa forma de producción, buscando una en la cual los campesinos pudieran tener el nivel de capacidad adquisitiva requerido. En estos momentos, la industria necesitaba una superior cantidad de mano de obra para crecer y desarrollarse con normalidad, pero los viejos moldes feudales impedían el acceso de las masas a los centros manufactureros.

Hemos anotado las principales razones que impedían el desarrollo industrial en Francia y que obligaron a plantearse la necesidad de romper con los resabios feudalistas. Así es como primeramente se da la

gran lucha ideológica de la que emergen victoriosos los renombrados representantes del liberalismo (Rousseau, Montesquieu, Voltaire, Diderot) y demás enciclopedistas. Se entabla luego la lucha política que desemboca en la gloriosa Revolución Francesa, que elimina todos los resabios feudales que persistían y en donde se proclama el libre tránsito, facilitando la emigración de los campesinos hacia los centros de producción industrial, engrosando las filas del ejército de asalariados; se establece la libre contratación de manera que trabajadores y empresarios contrataban libremente sobre su relación de trabajo; se establece la prohibición de los gremios de maestros y artesanos que como hemos dicho impedían que personas ajenas al gremio ejercieran la profesión o el arte, permitiéndose entonces que los recién llegados provenientes del campo pudiesen, de inmediato, entrar como asalariados en las diversas industrias. Sobre este punto el doctor Quintero nos dice:

"La Revolución francesa que, como vimos al estudiar los derechos individuales, desconoció todas las asociaciones, con mayor razón prohibió coaliciones de carácter profesional.

Decimos que con mayor razón las prohibió porque, por una parte, las asociaciones profesionales, especialmente las

de artesanos y obreros, venían a ser una reminiscencia de los gremios o corporaciones medievales, que la Revolución condenaba, y, por otra, la filosofía individualista las consideraba contrarias a la libertad de profesión, a la de trabajo, a la de contratar y a la autonomía de la volun-tad".(15)

Con el triunfo de los revolucionarios franceses, se instaura en el aspecto político el individualismo liberal y la libre empresa, en materia económica. En 1791 se produce un rudo golpe en las aspiraciones de los trabajadores al prohibirse las asociaciones obreras mediante la Ley Chapelier, surgida al calor de la fuerte corriente individualista imperante en la época.

A raíz de la caída de Napoleón en 1815, y con el retorno de la monarquía, la clase obrera se ve a gobiada por graves problemas: la penalización de las a sociaciones, la desocupación, la libertad de contratación bajo cláusulas oprobiosas, etc., son factores que se conjugan para que los trabajadores reaccionen violentamente e intensifiquen la lucha por lograr reivindicaciones económicas y políticas.

(15) - Quintero, César A. Op. cit., pág. 315.

En 1848 con el reemplazo de la monarquía por la República se produce un tibio desahogo para los obreros al concederles el gobierno republicano la reducción de la jornada laboral a diez horas; el derecho de trabajo, el sufragio universal entre otras cosas. Sin embargo, y bajo el temor de la clase gobernante de que se produjera un desbordamiento popular incontrolable, asume el poder una dictadura militar bajo cuyo gobierno se convoca a elecciones en las que obtiene el triunfo Luis Bonaparte, que auspicia el retorno de las medidas anti-populares, como son la elevación de la jornada laboral a doce horas, el restablecimiento de las sanciones penales para los que intentasen asociarse, y otras.

No obstante las condiciones adversas, el proletariado no se desanimó y hubo de pagar altas cuotas de sangre antes de que se dictaran, en 1884, la Ley sobre Asociaciones Profesionales y, en 1901, la Ley General de Asociaciones, que permitieron que las asociaciones obreras se desarrollaran dentro del marco legal.

Debemos agregar, no obstante, que en Francia no se dió, a diferencia de lo ocurrido en Inglaterra, una explotación tan extraordinariamente cruel del trabajo desempeñado por las mujeres y los niños. Si bien es cier-

to que se usó la mano de obra femenina e infantil para realizar diversos tipos de trabajo, no fueron empleados para trabajos tan difíciles como el de las minas por ejemplo, lo cual se realizó efectivamente en Inglaterra.

Es preciso destacar, eso sí, que tanto las mujeres como los niños fueron utilizados como un medio para rebajar los salarios, al existir una enorme reserva de éstos. Era una fuerte presión que tenían los trabajadores y que les impedía exigir mayores salarios, puesto que los empresarios alegaban que ellos emplearían mujeres y niños para realizar los trabajos habitualmente desempeñados por varones. Ahora bien, en ningún momento existió una escala de igualdad salarial en relación con el trabajo desempeñado por mujeres, niños o varones. La igualdad de salarios y otros derechos no vinieron a ser conseguidos por la mujer, sino hasta bien entrado el presente siglo, en términos generales.

Es evidente, además, que a fines del siglo pasado los diversos Estados comenzaron a dictar leyes protectoras a la niñez, en vista de que tal como lo manifiesta el ya citado Dr. Mario de la Cueva, el abuso estaba poniendo en peligro la existencia misma del sis

tema, al amenazar con la extinción a los futuros trabajadores.

Una vez planteado el desarrollo del trabajo en los países que nosotros hemos considerado representativos del capitalismo europeo, veamos la evolución internacional del derecho de trabajo, las normas sociales y la protección a las mujeres y a los menores.

V. Aparición del Derecho del Trabajo y Regulación Protectora de Mujeres y Menores.

Como ya hemos manifestado, la excesiva explotación de los menores, más que todo, y la gran miseria en que vivían sumidos miles de trabajadores ocasionó que muchos intelectuales y humanistas de la época comenzaran a pedir protección para las masas desamparadas. Es así como la propia Iglesia Católica comienza a tomar cartas en el asunto y realiza una encomiable labor humanitaria. De esta manera podemos apreciar entonces, que en la propia Rerum Novarum se nos dan tales antecedentes.

"En los años 1880-1890 estábamos bajo la égida del liberalismo; el desarrollo del capitalismo se produce en una sociedad que está imbuida del pensamiento liberal en política, en economía, en materia social. Y resultó de ello, el aplastamiento del débil, abandonado a sí mismo, por el fuerte y la división de clases.

Este estado de cosas no se había producido sin atraer la atención de los católicos y de la jerarquía. Hay que reconocer los esfuerzos del pensamiento y las iniciativas sociales de los católicos a lo largo del siglo XIX.

Señalemos en Francia la obra social de Lamemaiz y de sus discípulos, así como la de Ozamair, en Alemania; la acción profunda de monseñor Ketteler (1811-1877); en Austria, la obra del barón Vogelsang (1818-1890); en Inglaterra, el pensamiento y la actividad del Cardenal Manning; en Estados Unidos, la del Cardenal Gibbons".(18)

Podemos entender entonces que paulatinamente las masas desposeídas del campesinado que ilusamente emigraron hacia los centros de producción industrial, lejos de mejorar su posición económica y social quedaron en igual o peor situación a la que tenían antes de engrosar las filas del proletariado asalariado.

La situación de miseria y pobreza se agudizaba aun más con la superexplotación por parte de los empresarios, así, por ejemplo, se obligaba a rendir jornadas de hasta 18 horas diarias en condiciones infrahumanas, de todo esto las mujeres y los niños asumen la peor

(18) - Las Encíclicas del Mundo Moderno. Editorial Bruguera, Primera Edición. Barcelona, España, 1969. Pág. 13.

parte, puesto que encima de que trabajaban la misma jornada, devengaban un salario inferior al de los varones. Debemos recordar que la maquinización de la industria simplifica el esfuerzo humano, de tal manera, que las mujeres, e incluso los niños, podían realizar igual labor que el más experimentado obrero, y con la ventaja para el empresario de que devengaban menor salario.

El Licenciado Gilberto Añino nos resume con algún acierto, el proceso de las relaciones de producción en el sistema capitalista, de la siguiente manera:

"El capitalista le compra al obrero su fuerza de trabajo, ésta se convierte en mercancía, por tanto, en el Estado Liberal-burgués de Derecho queda sujeto al "vaivén" de la oferta y de la demanda". Convertida así la fuerza de trabajo en mercancía, el capitalista la pone a trabajar, por ese trabajo paga un salario que le sirve al obrero para adquirir productos para el mantenimiento de su familia. Pero el obrero produce al día, más de lo necesario para su subsistencia y crea lo que se denomina el plus-producto, la plusvalía, que no va a parar a sus manos sino que es apropiada por los ca

pitalistas".(17)

Se hacía, pues, necesaria una inmediata regulación de las normas de trabajo con el fin de proteger adecuadamente a los trabajadores. Por otro lado, los trabajadores ya habían iniciado una serie de luchas de carácter reivindicativo que muchas veces resultaban en grandes estallidos de violencia, basta recordar la célebre jornada de Chicago por la conquista de la jornada laboral de ocho horas diarias. De tal suerte, pues, que "El Derecho actual de Trabajo surgió en el siglo XIX merced a la intervención del Estado para poner fin a la explotación de que eran víctimas las clases laborantes, en particular las mujeres y los niños, pero, principalmente, debido a las pretensiones del proletariado para elevar sus condiciones de vida; el derecho medieval, por el contrario es creación del artesanado, clase que en aquella época histórica atentó al Estado de las fuerzas económicas, detentaba los elementos de la producción, lo que quiere decir que no es un derecho de las clases desposeídas sino de los poseedores".(18)

(17) - Añino C., Gilberto. Análisis Jurídico-Político de los Derechos Sociales Contemplados en la Constitución Panameña de 1972. Tesis. Universidad de Panamá, 1975-76, Pág. 16.

(18) - De la Cueva, Mario. Op.cit., pág. 9.

Es este el momento oportuno para que los principales países europeos comiencen a realizar una serie de esfuerzos tendientes a encontrar normas reguladoras del trabajo. Al respecto, se realiza un Primer Congreso Internacional en Berlín -1890- donde se trataron asuntos tan importantes como la edad mínima para el trabajo, prohibición del trabajo nocturno en industrias peligrosas, descanso semanal, limitaciones y seguridades en el trabajo minero, descanso de cuatro semanas después del parto, protección a la mujer embarazada, etc. Asistieron a este Primer Congreso Internacional Laboral, los siguientes países: Bélgica, Luxemburgo, Holanda, Suiza, Noruega, Suecia, Dinamarca, Inglaterra, Francia, Italia, el Imperio Austro-Húngaro y Portugal.

Diez años después, se crea la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores en París (1900), con posterioridad se realizó el Congreso de Berna, de donde surgieron dos Convenciones Internacionales: una sobre la prohibición del fósforo blanco en la fabricación de cerillos, (una sustancia tóxica de alta peligrosidad) y la prohibición del trabajo nocturno de mujeres y menores en industrias peligrosas.

Años antes de estallar la Primera Guerra Mundial, el descontento entre la enorme masa obrera es ta ba a punto de provocar una crisis a nivel internaciou o nal. La guerra vino a ser un "impasse", que calmó por algún tiempo las luchas obreras. Pero ya casi en las postrimerías del conflicto bélico, la American Federation of Labor (A.F.L.), dirigida por Samuel Gompers, lanzó la idea de que en el Tratado de Paz (Versalles), se incluyeran medidas de carácter laboral. Algunas o r g a n i z a c i o nes europeas se hicieron partícipes de tal idea y se realizaron diversos encuentros obreros: Conferencia de Leeds-1916, Londres-1917 y El Havre-1918. Así, al concluir la guerra, en el Tratado de Versalles se h a c e n diversas consideraciones relacionadas con el trabajo, (Parte XIII del Tratado). En el Tratado de Versalles también se creó una organización permanente de carácter laboral, cuyos primeros miembros fueron los i n t e g r a n t e s de la fenecida Sociedad de Naciones.

Con la Segunda Conflagración Mundial y la ca í d a de la llamada S o c i e d a d e N a c i o n e s, se comienza a p e n s a r en la formación de una organización internacional r e g u l a d o r a d o r a del trabajo, así se realiza la Conferencia de Filadelfia (1944) y, posteriormente, concluida la Segun-

da Guerra Mundial, en París (1945), se crea formalmente la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Krotoschin nos enuncia los principales objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:

"La acción de la O.I.T. se basa sobre determinados principios contenidos en la Constitución y su Anexo, la "Declaración de Filadelfia". Estos principios resaltan como especialmente vinculados con el Derecho del Trabajo.

a) El trabajo no debe considerarse como una mercancía, un artículo de comercio. Si bien, se trata de una declaración programática sin efecto práctico inmediato, se ha podido decir con razón que ella contiene el germen de todas las reformas sociales.

b) El reconocimiento del Derecho de Asociación para trabajadores y empleadores, considerado esencial para el progreso.

c) La protección del trabajador y mejoramiento de las condiciones de trabajo mediante la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, garantía de un salario vital adecuado, protección contra las enfermedades y accidentes de trabajo, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio del salario igual para un trabajo de igual valor, organización de la enseñanza pro-

fesional".(19)

La Organización Internacional del Trabajo está compuesta por diversos organismos entre los cuales se destacan:

A. La Conferencia o Asamblea Anual.

Se reunen todos los años cuatro representantes por cada país miembro de la O.I.T., por determinado período de tiempo. De estos cuatro delegados uno debe representar a los trabajadores, otro a los empresarios y los restantes dos miembros, al Gobierno del país representado. Esta Conferencia aprueba y estudia diversas reglamentaciones en materia laboral.

B. El Consejo de Administración.

Este tiene una duración de tres años, y está compuesta por cuarenta miembros, de los cuales veinte corresponden a representantes de los diversos Estados signatarios de la O.I.T.; diez son representantes de las empresas y los restantes diez, de los trabajadores, elegidos todos de los representantes de cada

(19) - Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. 2a. Edición. Editorial De Palmer, Buenos Aires, Argentina. 1968. Pág. 736.

sector proveniente de la Conferencia Anual.

C. La Oficina Internacional del Trabajo.

Estudia y realiza los programas y actividades de la Organización aprobados por la Conferencia. Dicha oficina está integrada por un Presidente, elegido por el Consejo, y un personal designado por él pero aprobado por el Consejo.

Cabe agregar, finalmente, que casi todos los países del mundo son signatarios de la O.I.T., y Panamá como miembro, ha ratificado un gran número de Convenciones emanadas de esa Organización.

Hasta aquí hemos brindado un panorama histórico general a nivel internacional de la evolución histórica del Derecho de Tabajo. A continuación en nuestro próximo capítulo enfocaremos el desarrollo del Trabajo en Panamá!

CAPITULO SEGUNDO

EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO EN PANAMA

Veamos ahora, aunque someramente, el desarrollo evolutivo del trabajo en Panamá.

Nosotros, para los efectos prácticos de facilitar el estudio, hemos dividido la evolución histórica del trabajo en Panamá, en cuatro períodos claramente apreciables, a saber:

A. Período Primitivo.

En esta etapa hacemos referencia a lo concerniente al devenir laboral en la época precolombina.

En nuestro país, como es bien sabido, no se desarrollaron civilizaciones tan avanzadas como la Inca en Perú o la Maya y Azteca en Guatemala y México, respectivamente. No obstante, a la llegada de los españoles al istmo, había un gran número de tribus indígenas radicadas a lo largo y ancho del territorio. Por otro lado, cabe agregar, con justa razón, que el istmo servía como puente en el tránsito de las diversas tribus, al realizar éstas sus periódicas migraciones.

El trabajo por aquella época, se realizaba con instrumentos sumamente rudimentarios. Nuestros aborígenes vivían más que todo de la caza, la pesca y en menor medida del cultivo agrícola. Ahora bien, dentro

de las tribus nacionales existía la forma de trabajo esclavista. Es más, las tribus más avanzadas, de otras latitudes realizaban acciones de conquistas con el fin de reclutar una enorme cantidad de esclavos.

Existía pues, una relación esclavista, donde las tribus más fuertes y belicosas realizaban campañas de captación de esclavos. Pero, como hemos acotado, el trabajo era realizado con instrumentos primitivos casi todos de piedra o madera. Las mujeres y los niños, realizaban labores principalmente de recolección de los frutos de la tierra. Las personas sumidas en esclavitud carecían por completo de derechos.

Este era el aspecto socio-económico con que se encontraron los conquistadores españoles al arribar a nuestras costas por primera vez.

Finalmente, y a manera de aclaración necesaria, debemos decir que se ha investigado muy poco en torno a la pre-historia de nuestro país, por tanto no existe una relación científica de ésta y casi todo queda en el plano meramente especulativo.

B. Período de la Conquista y Colonización.

El Dr. Narciso Garay, eminente civilista nacional, sostiene que durante este período existie-

ron dos grandes Fuentes de Derecho, a saber:

"1.- El Derecho Indiano o Legislación de Indias, que se inició con las Capitulaciones de Santa Fé y estaba constituido por las normas jurídicas dictadas para regir en América contenidas en las reales cédulas, provisiones, cartas reales, introducciones, ordenanzas, etc., expedidas por el Rey de España, el Consejo Supremo de las Indias, la Casa de Contratación de Sevilla y las demás autoridades y organismos del gobierno español que tenían sede ya en España ya en América.

Se trataba de normas especiales dictadas para regir en las Indias Occidentales -de donde procede el nombre de Derecho Indiano- y sólo a falta de normas de Derecho Indiano entraba a regir el Derecho Castellano que era la otra fuente de Derecho en esa época, y tenía el carácter de Derecho Supletorio...

El Derecho Indiano llegó a ser profuso y variado y habiendo comenzado a formarse en 1505, hubo que recopilarlo, lo cual sólo tuvo lugar en 1689 con la llamada "Recopilación de las leyes de los Reinos de las Indias...

"2.- El Derecho Castellano era la otra fuente de Derecho en la época colonial y estaba constituido por los diversos cuerpos jurídicos españoles que imperaban en el Reino de Castilla..."(20)

(20) - Garay, Narciso. Derecho Civil, Parte general. Apuntes de clases. Universidad de Panamá, 1974, Pág. 24.

Según opinión de De la Cueva "...en todas las colonias españolas rigió casi el mismo cuerpo normativo. Así se dictaron algunas ordenanzas -a instancias de la Iglesia sobre todo Fray Bartolomé de Las Casas, por ejemplo- reguladoras del trabajo. Las Ordenanzas constituyeron, de por sí, una especie de legislación del trabajo y son, históricamente estudiadas, la más completa expresión de ideas educativas-profesionales de esos años".(21)

Las ordenanzas regularon en buena medida las relaciones de trabajo, así por ejemplo, De la Cueva nos dice que "También por lo que hace a las horas máximas del trabajo y la fijación máxima de la jornada respectiva, las Ordenanzas fueron un antecedente serio y de gran interés histórico, supuesto que deben ser estimados por lo menos como uno de los primeros pasos que dió el Estado colonial para reglamentar el trabajo de los obreros...(22)

Las primeras ordenanzas regularon el trabajo de

(21) - De la Cueva, Mario. Historia del Movimiento Obrero en México. Tomo I, México, D.F., 1938. Pág. 7.

(22) - De la Cueva, Mario. Op.cit., Pág. 7

los indios en las llamadas encomiendas, puesto que los encomenderos prodigaban un trato excesivamente cruel a los nativos. Luego, se reguló el trabajo en las minas, así, De la Cueva nos expresa: "Datan de 1575 las orde nanzas que hizo el Dr. Lope de Miranda, para minas, las cuales son de un significado muy importante por lo que hace a salarios y condiciones reglamentarias del traba jo de los indios".(23)

El trabajo de los indios en las difíciles condiciones impuestas por los españoles, los fueron diezmando, de manera tal, que se les hizo imperioso a los colo nialistas de importar mano de obra de otras latitudes. Es así, como los holandeses e ingleses, principalmente, comenzaron a realizar el tráfico de esclavos negros africanos. La esclavitud abarataba los costos de produ cción pero exigían un alto nivel de crueldad que provocó que la iglesia y diversas personas humanitarias se pronunciaran en contra de tal tráfico. Es así como el ele mento negroide arribó a nuestras costas. Cabe agregar, además, que la exag erada explotación de los indios como de los negros provocó diversas rebeliones, tales como la

(23) - De la Cueva, Mario. Ib. did. Pág. 13.

célebre rebelión de Tupac Amaru en Perú, Los Comuneros en Colombia y Felipillo y Bayano en Panamá. Todo esto trajo como consecuencia que se intensificaran las orde nanzas, tratando de aliviar la trágica situación de ex plotación y miseria en la que se hallaban sumidos los esclavos negros. No en vano, De la Cueva, quien ha si do uno de los pocos autores que han investigado sobre el trabajo en la época colonial, nos manifiesta que "En efecto, a una distancia de varias centurias bien puede apreciarse con sereno espíritu de justicia en la críti ca, el que las autoridades españolas, en multitud de casos, procuraron crear una suerte de equilibrio econó mico-legal entre las condiciones del trabajo, entre las necesidades o la vida del trabajador y el mecanismo e conómico-político de la colonia.

Producto de detenida observación y de agudo aná lisis de la estructura económica de la colonia, fueron las ordenanzas que encauzaron y orientaron las actividades del trabajo, logrando una lenta depuración en cuanto al dominio de los oficios por los trabajadores mismos y acrecentando un mejor servicio de ellos que re dundó en beneficio no sólo de la economía colonial sino en beneficio técnico del arte, por así decirlo, su-

puesto que la protección de los trabajadores por parte del Estado frente a la inmoderada explotación de aquella época trajo consigo una mejoría en el orden social. (24).

Entrando, concretamente, a lo que fue el trabajo de las mujeres y los menores en las colonias podemos decir, que algunas ordenanzas contenían normas protectoras de los menores y las mujeres en estado de gravidez, con el fin de garantizar la reproducción y subsistencia de la mano de obra.

Cabanellas, nos resume la situación de las mujeres y los niños en la época colonial: "se prohibía el trabajo de las indias durante el embarazo. El descanso puerperal se prolongaba en ocasiones hasta cuatro meses. La india que tuviese hijo vivo no podía criar al hijo del encomendero, so pena de perder éste la encomienda y ser multado.

Con respecto a los menores, se prohibía el trabajo antes de los 18 años, que era la edad de tributar; pero, se les admitía con autorización paterna, para cuidar del pastoreo de los animales. En obrajes e ingenios

(24) - De la Cueva, Mario. Op. cit., págs. 5 y 6

se consentía también el trabajo, pero en concepto de aprendizaje.

Las leyes de indias se oponían expresamente a que las indígenas casadas sirvieran en casa de españoles a menos de estar ocupado también el marido. La educación de aquella no podría durar mas de un año. Las solteras necesitaban autorización paterna para servir. No se permitía que las indias fueran encerradas para obligarlas a hilar y tejer por el importe del tributo que debieran sus maridos".(25)

Por otro lado, cabe advertir que en un principio los aborígenes que realizaban trabajos en las encomiendas y en las minas lo hacían tan sólo por su subsistencia, de modo que el trabajo era realizado bajo una forma esclavista de dominación. Pero, a medida que pasaba el tiempo, se hizo necesario establecer una política salarial por diversas razones, entre ellas, la necesidad de dotar a estas inmensas masas de trabajadores de cierto poder adquisitivo, por las presiones de los mismos trabajadores, por las presiones provenientes de la Coro_

(25) - Cabanellas, Guillermo. Op. cit. Págs. 121 y 122.

na Central, etc. Huelga decir que estos emolumentos nunca llegaron a representar realmente lo que debieron ser. No en vano, De la Cueva nos los describe como salarios de hambre y nos dice también que los españoles esgrimían todo tipo de subterfugios para que éstos fueran lo más reducido posible. Así nos dice que "Para fijar estos salarios de hambre las autoridades hacían observar en las ordenanzas respectivas que el mulato empleaba su salario en borracheras y amancebamientos por lo cual no le era de provecho alguno".(26)

Como ya lo hemos manifestado, el istmo de Panamá estaba sujeto a todas estas reglas, aunque debemos agregar que en nuestro país, por ser sitio de tránsito, donde las materias primas y metales preciosos provenientes del Perú y Alto Perú (Bolivia), pasaban hacia la metropoli (España) y los productos de éste hacia aquellos, el tipo de trabajo era más bien de acarreo y prestación de diversos servicios conexos, característicos de los centros de tránsito..

He aquí, un breve análisis del trabajo y algunas normas relativas al mismo durante la época colonial, vea

(26) - De la Cueva, Mario. Op.cit. Pág. 15.

mos ahora lo referente al trabajo durante el período en que estuvimos unidos a Colombia.

C. Período de Nuestra Unión a Colombia.

Al independizarse Panamá de España y unirse voluntariamente a Colombia, comienzan a regir en nuestro país las normas jurídicas dictadas por el gobierno central colombiano, así nos rige la Constitución de Cúcuta, de 1821. No obstante, como bien lo sostiene el Profesor Garay, subsistieron, durante este período, las leyes y ordenanzas españolas. (27)

Sobre el trabajo mismo podemos decir que estaba encaminado principalmente a satisfacer las necesidades de una relación de tránsito. Pero una vez ocurrida la ruptura de las colonias españolas con la Metrópoli, Panamá deja de ser el eje del floreciente comercio, produciéndose una pequeña alteración en las formas de trabajo ya tradicionales en Panamá haciendo que se volvieran los ojos hacia la agricultura. Pero con el hallazgo de oro en California, nuevamente Panamá vuelve a tomar importancia como país de tránsito

(27) - Garay, Narciso. Op. cit. Págs. 26 y ss.

y el trabajo transcurre por su cauce original. Y es esta una constante histórica que se repite ya que nuestro país desde tiempos inmemoriales ha estado inserto en la economía mundial como un centro de tránsito, así Gerstle Mack nos describe situaciones de flujo y reflujo económico en nuestro país al decir:

"El comercio de Panamá y Portobelo en un tiempo floreciente, declinó casi a cero al abandonarse el sistema de convoyes español en 1748.

La fiebre del oro tomó al Istmo por sorpresa y durante los primeros meses, las insuficientes facilidades de transporte desde Chagres hasta Panamá estaban intensamente abrumadas por la gran marejadas de emigrantes"(28).

No faltaron quienes advertían que la situación de tránsito muy temprano acarrearía la ruina económica del país, el insigne jurista y patriota Don Justo Arosemena sostenía con toda certeza que:

"Cuando en 1849 tuvo principio la emigración a California por consecuencia del oro allí descubierto, las provincias del Istmo habían llegado al más lamentable estado de postración. Algunos años antes, el ilustrado granadino Dr. Rufino Cuervo decía, en vista de la ruina

(28) - Mack Gerstle: La Tierra Dividida. Tomo I. Editorial Universitaria, Panamá, 1971. Págs. 105 y 161.

y de la miseria que por todas partes se presentaba al atravesar el Istmo; "Quien quiera conocer a Panamá, corra porque se acaba". Durante los primeros años de la emigración por aquel territorio, se descansó en él mucho oro; pero desgraciadamente estos capitales no pudieron destinarse a la producción, a la industria agrícola, única que puede tener gran desarrollo en el Istmo, sea por incuria de los que hacían aquellas fuertes ganancias inopinadas y deslumbradoras, sea porque empleados con provecho en el acarreo todos los brazos disponibles ninguno había que por un jornal conveniente quisiese aplicarse a trabajo campestre, muchos más penosos y menos productivos que los de arriero o boga. El hecho es, que la industria, la producción, lejos de aumentar decayó, y muchos de los objetos que antes se creaban en el Istmo, se introdujeron con el oro desembolsado por el extranjero en recompensa de servicios consumidos en el momento de prestarse". (29)

Como ya lo hemos enunciado, con el descubrimiento de las minas de oro en California el Istmo comienza a vivir una nueva etapa, donde el grueso de su mano de obra disponible se dedica a la prestación de servicios al tránsito internacional. Esto motivó que diversas compañías de los Estados Unidos se lanzaran a la cons

(29) - Arosemena, Justo. El Estado Federal de Panamá. Lito Universidad de Panamá. Panamá, 1960. Pág. 45.

trucción de un ferrocarril transístmico y nuevamente apa-
recen en nuestras tierras trabajadores de otras latitu-
des que venían a engrosar la entonces exigua mano de o-
bra local. Al respecto, Luis Navas nos dice:

"En cuanto a los trabajadores, fueron reclutados en Europa, Asia y en las is-
las del Caribe, especialmente en Jamai-
ca y, dadas las condiciones climáticas
del trabajo, dejaron regados con sus
huesos y sangre el largo camino de hie-
rro..."(30)

Debemos hacer constar que las labores de cons-
trucción del ferrocarril fueron realizadas mediante el sis-
tema de trabajo asalariado y no bajo las condiciones es-
clavistas, que por esa época aun imperaban en los Estados
Unidos, así no los hace notar Hernando Franco Muñoz, cuan-
do dice: "La aparición del trabajo asalariado en gran es-
cala en Panamá, data del año 1852, época de la abolición
definitiva de la esclavitud".(31).

Una vez concluidos los trabajos de la construc-
ción del ferrocarril se produjo una profunda crisis econó-
mica en el istmo toda vez que: "El Caballo de Hierro" des-

(30) - Navas, Luis. El Movimiento Obrero en Panamá. 1880-1914. Editorial Universitaria Centroame-
ricana, 1976. Pág. 52.

(31) - Franco Muñoz, Hernando. Movimiento Obrero Pana-
meño. 1914-1921. Primera edición. Impreso en
Panamá. 1979. Pág. 9.

plazó a una inmensa cantidad de personas que vivían de las labores del acarreo. Por otro lado la gran cantidad de trabajadores traídos al Istmo, una vez concluida dicha obra, decidieron permanecer aquí, encontrándose desempleados. Esta situación se agudizó cuando la "fiebre del oro" llegó a su fin y el tránsito de personas mercancías disminuyó enormemente. Con la construcción del ferrocarril transocéanico, de costa a costa en los Estados Unidos, nace un nuevo competidor para el tránsito por el Istmo provocando una disminución en el flujo económico, acentando un nuevo y rudo golpe a la precaria economía local. Toda esta serie de circunstancias se traducen en el surgimiento de un enorme ejército de desempleados que lejos de procurarse ocupación en labores agrícolas o artesanales, las rehuyen por considerarlas difíciles y arduas. La mayoría de los habitantes del Istmo estaban acostumbrados a ganarse el sustento en la prestación de servicios propios del tránsito. Todo esto no dejó de ocasionar, una que otra revuelta de carácter político que finalmente culminó con el llamado Estado Federal de Panamá.

Para 1880, comienzan las obras del Canal Francés, absorbiendo en gran parte la mano de obra desempleada.

da y generando la necesidad de traer nuevos trabajadores de otras latitudes.

Podemos decir entonces que "...se verificaba lo que llamaremos la segunda inmigración obrera, durante la apertura de un Canal por los franceses. Al inicio de los trabajos, la fuerza laboral del Istmo abastecía las necesidades de la empresa, pero fue rápidamente superada por la oferta y se tuvo que recurrir al mercado laboral extranjero"(32)

Se traen trabajadores principalmente de Jamaica, de la India y negros de los puertos sureños de los Estados Unidos. Recordemos que el trabajo era desempeñado bajo el sistema de remuneración salarial y que, por otra parte, el campo quedó prácticamente despoblado, toda vez que existió una gran corriente migratoria interna del campo hacia las obras canaleras que representaban un gran atractivo económico. El descuido de las labores agrícolas trajo como consecuencia una escasa producción agropecuaria que motivó a su vez la necesidad de importar una gran cantidad de alimentos, para proveer la subsistencia a los trabajadores. Observamos entonces, que

(32) - Navas, Luis. Op. cit., Pág. 61.

tanto las obras del ferrocarril, como la construcción del canal francés y la posterior y decisiva intervención norteamericana en la conclusión de la obra, produjeron una clara alteración en nuestra débil e incipiente economía y principalmente en lo referente a las formas de trabajo.

Una vez suspendidas las obras del Canal Francés, se repite en nuestro país, el mismo fenómeno ocurrido durante la construcción del ferrocarril: nuestra economía sufre una baja acelerada y queda deambulando por el istmo un enorme ejército de desempleados.

De esta forma nos lo sintetiza Luis Navas al decir:

"En 1889, con la quiebra de la Compañía, se suspendieron los trabajos y miles de obreros quedaron cesantes. Cuando los franceses reiniciaron los trabajos en 1894, bajo otra nueva Compañía (La Compagnie Nouvelle du Canal de Panamá) contrataron solamente 700 obreros y en 1897, la cifra tan sólo se elevó a 4 mil hombres".

"Al derrumbarse la empresa francesa, muchos obreros quedaron abandonados a su propia suerte y centenares de ellos tuvieron que ser reembarcados hacia sus países por cuenta de sus respectivas de legaciones consulares. Otros grupos, cuya cifra no hemos podido precisar obtuvieron algunas parcelas muy cerca de la línea del ferrocarril y retornaron a

su ancestral actividad: el cultivo de la tierra"(33).

Existía pues, tal estado de postración económica en el Istmo que hacía imperante un cambio de estructuras para reaminar en lo posible la deplorable situación. Así se produce la separación del istmo de Colombia en 1903.

En cuanto al trabajo de las mujeres y menores durante esta época, debemos decir que el grueso de las labores eran realizadas por hombres y por tanto la mayor parte de los inmigrantes eran hombres. La mujer estaba dedicada, más que todo, a trabajos domésticos y en algunas ocasiones se desempeñaba como mano de obra supletoria en labores agrícolas. Los niños, debido a lo pesado y difícil del trabajo tanto en la construcción del ferrocarril como en la del Canal, permanecieron al igual que las mujeres un tanto al margen. Esto no quiere decir que no se desempeñaran en labores más livianas y accesorias en las mismas.

Debemos reconocer, con toda justicia, que la eliminación de la esclavitud (1852) marca uno de los

(33) - Navas, Luis. Op. cit. Págs. 61 y 62.

hitos fundamentales durante este período, pues generó como nueva modalidad, el trabajo asalariado, tal como lo conocemos hoy día.

D. Período Republicano.

Con el advenimiento de nuestra separación de Colombia, el 3 de noviembre de 1903, nuestro país entra en una nueva etapa de su vida, La Era Republicana. Pero la situación como ya ha quedado plasmado, era bastante delicada, por cuanto existían los remanentes críticos derivados del fracaso de la compañía del Canal Francés. Aparte del gran problema del desempleo el Istmo confrontaba el grave flagelo de las guerras políticas, ejemplo elocuente de las mismas, lo tenemos en la llamada Guerra de los Mil Días. No obstante, como es de todos conocido, una vez lograda nuestra separación de Colombia, se concretiza la construcción del Canal por parte de los norteamericanos. Esto trae como consecuencia un tremendo auge económico, para aquellos que de una manera u otra se beneficiaban con la venta de productos y materiales necesarios para la construcción y para aquellos que se encontraban cesantes para los cuales la reanudación de la construcción generó nuevos y lucrativos empleos. La necesidad de mano de obra

fue tal, que pronto rebasó las existencias de trabajadores panameños, de tal suerte que por tercera vez se hace imperiosa la importación de trabajadores foráneos. Así nos lo atestigua el autor Luis Navas al sostener:

"...Por otra parte, la recién creada República de Panamá seguía sin contar con la suficiente población que supliera la fuerza laboral que tan gigantesca empresa requería.

Por ello, al igual que sus predecesores franceses, se ven obligados a recurrir a la contratación de obreros extranjeros. Empero, el volumen de la fuerza laboral demandada difícilmente podía ser obtenida en un sólo país, por lo que tenían que reclutarla en diversos países, e incluso, fuera del continente americano. Así tiene nacimiento lo que llamaríamos la tercera inmigración de obreros al Istmo.

Al ser estudiados por sus expertos las condiciones económicas de algunas áreas geográficas, ubican en las islas de las Antillas un mercado abundante de obreros sin calificación".(34)

Desde otro ángulo, otro estudioso del movimiento obrero en Panamá, el ya citado Hernando Franco Muñoz nos dice, respecto al mismo tema, lo siguiente:

"... Por otro lado, la carencia de mano de obra en Panamá,

(34) - Navas, Luis. Op. cit. Pág. 117 y 118.

en ese momento, continuaba siendo una constante, debido a su poca población. Esto indujo a que los norteamericanos provocaran una nueva inmigración de obreros".(35)

Es así como nuevamente arribaron a nuestras costas trabajadores provenientes de las Antillas,, China, India, Pakistán, Turquía, Grecia, Italia, España y otros países europeos. Sucedió también lo mismo que con las inmigraciones anteriores pues la mano de obra inmigrante era en un 98% masculina. Y es que, el trabajo era sumamente difícil y arduo, limitándose las mujeres a labores accesorias, y del hogar. Por su lado los niños tampoco desempeñaban una labor de importancia, desarrollando tan sólo funciones secundarias.

De esta manera se conforma lo que podríamos dar en llamar "la primera gran masa de trabajadores asalariados de nuestra época republicana". Ahora bien, una vez concluidas las obras canaleras se presenta el problema de la repatriación de dichos inmigrantes, quienes en su mayoría se quedaron en nuestras tierras creando una superoferta de mano de obra y generando a su vez un descenso en los niveles salariales y en el poder adqui-

(35) - Franco Muñoz, Hernando. Op. cit. Pág. 11.

sitivo de las masas. Todo esto se tradujo en una gran crisis general que afectó de manera adversa la economía del país. Así nos lo describe Franco Muñoz, al decir:

"El 15 de agosto del año 1914 fue inaugurado el Canal de Panamá. Si bien es cierto que se continuaron algunas labores colaterales para el perfeccionamiento de la vía acuática, no podemos olvidar que la parte medular del Canal estaba concluida. Esto trae como consecuencia, que algunos de los trabajadores que arribaron al Istmo a trabajar por contrato, fueron enviados de regreso a su país. Pero muchos otros decidieron emigrar a países vecinos a trabajar con la United Fruit Company o empresas privadas. Un buen número prefirió quedarse en territorio istmeño.

La abundante oferta de mano de obra en el área canalera, produjo una baja en los niveles salariales..." (36).

Luego de esta breve perspectiva histórica, veamos algunas normas reguladoras del trabajo en nuestro derecho positivo antes de la aparición del primer código de trabajo en 1947.

Con la aparición de nuestra primera constitución (1904), se dicta una de las primeras normas reguladoras del trabajo en nuestro país, así el artículo

(36) - Franco Muñoz, Hernando. Op. Cit. Pág. 17.

29 de nuestra primera constitución establecía:

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

Las autoridades inspeccionarán las industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, seguridad y la salubridad públicas. Es preciso poseer título de idoneidad para el ejercicio de las profesiones médicas y de sus auxiliares".

La norma que queda expuesta, al igual que el conjunto de las normas contenidas en la constitución de 1904, responden a la influencia de las doctrinas liberales clásicas, no estableciéndose, por consiguiente, ningún tipo de reglamentación específica ni protección para el trabajador ni mucho menos una referencia especial para las mujeres y menores.

Ahora bien, establecidas las pautas de moralidad y salubridad, hilando delgado podríamos deducir cierto interés del legislador en que las actividades laborales tanto del hombre como de mujeres y niños se desenvolvieran en circunstancias adecuadas.

Nuestra Primera Carta Fundamental dejó vigenu

te los códigos y leyes colombianas que no les fueran contrarias. Así dejamos constancia del hecho de que el Código Civil colombiano contenía algunas normas reguladoras del arrendamiento de obras y servicios y de la responsabilidad del patrono por actos de sus empleados.

Para el año de 1910 y gracias a la influencia traída a nuestras tierras por trabajadores de diversas latitudes, se comenzó a luchar por el establecimiento de la jornada de 8 horas y el día de descanso semanal. Incluso llegó a modelarse un anteproyecto de ley que lamentablemente no fructificó.

Estas gestiones vinieron a rendir frutos concretamente en 1914, con la ley 6a., promulgada ese año, donde se establecen normas reguladoras del trabajo de los obreros y empleados de comercio y, valga decir, es la primera ley que dicta una norma protectora de los menores. Establecía la jornada de 8 horas diarias (Artículo 1), conquista esta que en otras latitudes había costado muchos sacrificios; establecía el descanso dominical (Arts. 7 y 8), el pago por trabajos en horas extraordinarias (Art. 3); un mínimo de 50% de los obreros nacionales en toda obra, teniendo estos siempre la preferencia sobre los extranjeros. Se prohibía el empleo

de menores de 14 años en trabajos difíciles, cantinas y comercio y el de menores de 18 años en el expendio de bebidas alcoholicas (Art. 14).

Constituye esta pues, nuestra primera ley laboral, por así decirlo, a pesar de todos sus defectos regulaba una vasta gama de importantes asuntos laborales como ya ha quedado establecido. Debemos advertir, bajo esta importante premisa que nuestro país ha tenido una legislación bastante avanzada en materia la boral.

Una de las principales fallas que podemos observar en la Ley 6a. de 1914, la constituye la regulación de los accidentes de trabajo que posteriormente fueron tema de reglamentación por parte de la ley 17 de 1916, reformada por la ley 43 del mismo año. En esta ley se contemplan aspectos bastante avanzados en nuestra legislación laboral, como lo señala el hecho de la obligación a los patronos de prodigar asistencia médica a los trabajadores en caso de accidentes en horas laborables y el pago de los gastos funerales en caso de defunciones por las mismas causas.

En el año de 1917, nuestro país es dotado de un cuerpo de códigos que regulan importantes materias,

tales como el Código Civil, el Código Administrativo y el Código de Comercio. Veamos con cierta brevedad las referencias que tienen dichos cuerpos legales en materia laboral, puesto que no existía aun un código que es pacíficamente regulara dicho aspecto.

Primeramente notamos que en el Código Administrativo algunas disposiciones hacen referencia de manera general a los obreros, los empleados de comercio, jornaleros y los llamados concertados industriales. Se hace referencia a la huelga, se regula el servicio doméstico de los aprendices, se observa la obligación de los patronos de prestar asistencia médica a sus empleados, etc. En el Código Administrativo se enfocan, además, algunos puntos previamente tratados en la Ley 6a. de 1914.

En nuestro Código Civil son enfocados algunos aspectos que están expuestos en el Código Administrativo, tales como: el contrato de servicio doméstico y de aprendices, se trata de los contratos de obras y servicios, el desenvolvimiento laboral de los criados, de los trabajadores asalariados y los concertados industriales.

En el Código de Comercio, en tercer término,

podemos encontrar algunas normas referentes a la regulación de los dependientes de comercio, es así como se establece el preaviso de un (1) mes para el despido en el llamado contrato de mandato comercial y para los dependientes o factores de comercio. Se enumeran además, en dicho Código, haciendo referencia a los empleados de comercio, diversas causales justificadas para el despido.

En el Código Penal se encuentran tipificados los delitos contra la libertad de industria y de trabajo, además, se establecen sanciones para aquellos que de una manera u otra alteren el normal desenvolvimiento de labores sin que medien causas de suficiente justificación para ello.

En el Código de Minas encontramos algunas normas reguladoras del trabajo de menores, es así como disposiciones contenidas en este cuerpo legal prohíben el empleo como trabajadores a las mujeres y a los menores de 12 años en las labores de minería. Se establece también el pago de una prima de seguro para el caso de los trabajadores que llegasen a enfermar a causa de las labores realizadas en las minas.

He aquí expuestas las principales regulaciones contenidas en los códigos, atinentes a la mate-

ria laboral que comenzaron a regirnos al entrar en vigencia los mismos, el día 1° de octubre de 1917.

Con la conclusión de la Primera Guerra Mun
dial, surge el Tratado de Versalles que, en Panamá, es aprobado mediante Ley 3a. de 1920, dicho documento con
sagraba muchas normas en materia laboral que ya en nues
tro medio eran un hecho, como son la jornada de ocho ho
ras, algunas limitaciones concernientes al trabajo de mujeres y menores, el descanso semanal, el derecho a sindicalización y asociación de los trabajadores, etc.

No obstante, todas estas normas se encontraban bajo la deficiencia de que no existía una jurisdicción o un medio específico en base al cual trabajadores y empresarios pudiesen dirimir sus controversias, teniendo que recurrir a la jurisdicción civil.

En el año de 1923, mediante la Ley 16, dic
tada ese año, se estableció la primera oficina de trabajo como intermediaria en las relaciones obrero-patro
nales. Con posterioridad a la aparición de esta Ley, comienza un movimiento librado por los trabajadores pa
nameños con la finalidad de lograr que las empresas de diversa índole establecidas aquí, tuvieran un número significativo de empleados panameños, ya que se daba el

caso del empleo indiscriminado de inmigrantes, en desmedro de la mano de obra nacional. Es así como surge la Ley 8a. de 1925, que estipula que un 10% de los marinos empleados en naves panameñas sean nacionales. En la Ley 6a. de 1926 se expresa que el 75% de los empleados de una empresa deben ser nacionales. En la Ley 15 de 1927, se estableció un mecanismo tendiente a hacer efectiva la Ley 6a. de 1926, estipulando pautas progresivas de porcentaje, contemplando primero un 30%, luego un 50%, hasta alcanzar el 75% de trabajadores panameños.

En la Ley 16 de 1934, se sostiene que el 75 por ciento de una orquesta de músicos con fines de lucro, debe integrarse por panameños. Mediante la Ley 9a. de 1935, se estipula que toda empresa agrícola, industrial o comercial debe mantener el 75% de empleados nacionales en su personal, agregando que éstos no devengarán menos del 75% del monto general de los salarios.

Mediante la Ley 23 de 1930, se regulan aspectos de suma importancia en cuanto a la protección de la maternidad de las empleadas de comercio, oficinas públicas e industrias, garantizándole su permanencia en el empleo y el reconocimiento de la mitad del salario deven

gado para cuando se retiren ocho semanas antes y después del parto; surge también el interés legislativo por el establecimiento de casas cunas por parte del Estado.

Esta Ley reviste carácter primordial por cuanto se vislumbra la protección que debe prodigar el Estado a la mujer trabajadora y en especial todo lo referente a la maternidad.

En 1930, mediante Ley 29, ven la luz pública disposiciones tendientes a proporcionar asistencia técnica a los trabajadores por parte de la empresa.

La Ley 8a. de 1931, estipula una pensión vitalicia para los empleados del comercio y la industria, por antigüedad de servicio, estipula además, la concesión de un (1) mes de vacaciones por cada 2 años laborados ininterrupidamente.

Posteriormente, con la aparición de la Ley 47 de 1932, se determina el fin de la jornada diaria laboral a las 6 de la tarde, estableciéndose el cierre obligatorio de los establecimientos comerciales exceptuando los restaurantes, farmacias, hoteles y otros negocios que por su especial naturaleza podían permanecer abiertos después de la hora estipulada.

Dentro de estas proyecciones, los empleados públicos no fueron olvidados y, en 1935, se promulga la ley 7a. que recoge el régimen de jubilaciones para los empleados al servicio del Estado.

En 1941, aparece la segunda constitución de nuestra vida republicana, bajo un marco social diferente al observado en la Constitución de 1904, se establecen los derechos individuales y sociales y el Estado intensifica su actitud protectora frente a los trabajadores en general.

Bajo esta misma tónica de los lineamientos constitucionales, surge el Decreto Ley 38 de 1941, en donde observamos visos de una sistematización más adecuada del Derecho Laboral panameño. Este Decreto Ley fue preparado por insignes juristas panameños, entre los cuales se destacan: Felipe Juan Escobar, Francisco González Ruiz y José I. Quiróz, quienes se inspiraron en algunas normas del Código Laboral Español de 1926, contentivo de una legislación bastante avanzada, relacionándola con la imperante en esos momentos en América Latina. En este Decreto Ley encontramos desarrollados una multiplicidad de importantes tópicos atinentes a la materia laboral, como lo son la jornada de trabajo, el descanso semanal,

trabajo de mujeres y menores, la maternidad, vacaciones, protección y seguridad para los trabajadores, la oficina de trabajo, el porcentaje de empleados panameños, etc. lo cual nos deja ver que se trataba de un cuerpo de normas reguladores del Derecho de Trabajo bastante completo, si lo comparamos con las leyes anteriormente expuestas.

Así nos lo hace saber el Dr. Ricord, al decir que:

"...sin embargo, este Decreto 38 tiene el mérito de ser el primer esfuerzo sistemático y amplio, por parte del Estado, de regular la relación de trabajo, si bien es evidente en el mismo la omisión de importantes materias como las relaciones a los sindicatos, al seguro obrero obligatorio, a ciertos contratos especiales (aprendices, trabajadores a domicilio, contrato colectivo de trabajo, etc.)".(37) .

En este período surge una importante institución que viene a cumplir el anhelo de todo gremio laboral del país, se trata de la Caja de Seguro Social, creada mediante Ley 23 de 1941, y que desde el momento mismo de su fundación ha venido rindiendo una labor eficaz que reporta extraordinarios beneficios a todos los trabajadores del país.

(37) - Ricord, Humberto E. Op. cit. Pág. 17.

Con la aparición del comentado Decreto Ley 38 de 1941, se comienza a sentir la necesidad de la creación de un Código de Trabajo en nuestro medio. Con la Constitución de 1946, la cual le dedica un capítulo entero al trabajo, se denota que es imprescindible que se recojan en un cuerpo legal sistemático todas las disposiciones pertinentes al Derecho Laboral.

A continuación una breve historia del nacimiento del primer Código de Trabajo de Panamá en 1947.

En 1945 (Decreto Ley 31 de 1945), se crea en nuestro país el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública, bajo cuya égida se establece una oficina o departamento de investigación, cultura y legislación social, que prepara un primer proyecto de Código de Trabajo inicialmente redactado por el Licenciado Hermógenes de la Rosa, quien, posteriormente, sometió dicho proyecto a la consideración de una comisión revisora, integrada por los Doctores Eduardo Chiari, Carlos Icaza, Miguel Angel Solís, Efraín Merel, Cristóbal Cerrud, Harmodió Arias, el mismo Hermógenes de la Rosa y otros connotados juristas. Esta comisión entregó debidamente el proyecto de Código al Ejecutivo en el año 1947, en este mismo año el proyecto fue elevado a

la consideración de la Asamblea Nacional. Ya en el seno de la Asamblea Nacional dicho proyecto fue ampliamente discutido y finalmente fue aprobado mediante Ley 67 del 11 de noviembre de 1947, fijándose el 1° de marzo de 1948 para la entrada en vigencia del mismo.

Nuestro Código de Trabajo de 1947, fue inspirado en el Código de Trabajo de Costa Rica de 1943, que, a su vez, tuvo antecedentes en las legislaciones laborales de Chile, México, Colombia, Venezuela, España, Cuba, Argentina, Estados Unidos y los diversos tratados internacionales aprobados por la nación hermana.

Con respecto a nuestro Código Laboral de 1947, podemos decir que significó un notable avance en lo referente a la legislación laboral en Panamá. No obstante, adolece este cuerpo legal de grandes deficiencias; producto, más que nada, de la improvisación y de la importación de normas totalmente extrañas a la idiosincracia del pueblo panameño.

Para 1965, el Código de Trabajo de 1947, se nos presenta como un documento prácticamente inoperante, ya que se presentaron una serie de conflictos de hecho, a raíz de rígidas disposiciones contenidas en el Código con respecto al derecho a huelga. De tal suerte que, median-

te una recomendación de diversos organismos internacionales, se instaura una comisión con la finalidad de reformar el Código de Trabajo de 1947.

A este objetivo y, con el asesoramiento de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), organismo este que destacó a dos notables juristas, el Dr. Aníbal Aguilar Peñarrieta y el Dr. José Segadas Vianna, nuestro Gobierno crea una comisión integrada, entre otros, por el Dr. Pedro A. Barsallo, y el Lic. Humberto Ricord, la que elaboró un documento que fue entregado para su consideración a la Asamblea Nacional en enero de 1968, pero a raíz de la contienda política surgida en nuestro país, dicho proyecto fue postergado.

En el mes de abril de 1971, se creó una comisión revisora del proyecto anteriormente mencionado, cuyos integrantes fueron: el Lic. Jorge Fábrega P., Dr. Rolando Murgas, Lic. Luis A. Shirley, Lic. Rosario Oller de Sarasqueta y el Lic. Américo Rivera, como miembros principales y el Dr. Arturo Hoyos y el Lic. Jaime Jované como miembros adjuntos. Esta Comisión, después de algunos meses de estudio decide desechar el anteproyecto de Código de 1967 y redactar un nuevo proyecto.

En el año de 1969 se crea el Ministerio de

Trabajo y Bienestar Social como una entidad independiente del Ministerio de Salud, mediante Decreto de Gabinete Número 2 de 15 de enero de 1969, publicado en la Gaceta Oficial No. 16.286. Al frente y como primer regente de este Ministerio fue designado el Dr. César Martans quien tuvo destacada participación en su formación.

Antes de la cristalización del proyecto de Código elaborado por la Comisión mencionada se producen hechos importantes que es necesario acotar, tales como: la creación del llamado décimo tercer mes, mediante el Decreto Ejecutivo número 221 de 18 de noviembre de 1971; la centralización de los Riesgos Profesionales en la Caja de Seguro Social, mediante la supresión del seguro privado para la mayoría de los trabajadores, mediante Decreto de Gabinete Número 68 de 31 de mayo de 1970.

El nuevo proyecto de Código, tenía sus fuentes de inspiración en la Ley Mexicana de Trabajo de 1970, el Código Sustantivo de Trabajo Colombiano, el Código de Trabajo de Guatemala y la Ley Wagner Norteamericana.

Mediante Decreto de Gabinete número 252 de 30 de diciembre de 1971, se aprueba el nuevo Código de Trabajo de Panamá para entrar en vigencia en 1972.

En el nuevo Código de Trabajo vemos regulados

con bastante eficiencia, diversos tópicos, entre los que podemos mencionar, el derecho a huelga, los procedimientos laborales, la sindicalización y el trabajo de mujeres y menores.

En este Segundo Capítulo hemos expuesto algunas de las principales normas reguladores del trabajo, surgidas en nuestro país, enfocadas en un somero análisis histórico retrospectivo. Consideraremos en los siguientes Capítulos, con mayor detenimiento, las normas reguladores del trabajo de las mujeres y los menores, a la luz de la legislación laboral panameña.

CAPITULO TERCERO

EL TRABAJO DE LAS MUJERES

I. CONCEPTO.

A. Desde tiempos inmemoriales, la mujer ha desempeñado una gama de oficios muy variada. No obstante, no es sino a finales del siglo pasado e inicios del presente, en que el trabajo de la mujer viene a ser reconocido en su justo valor, otorgándosele gradualmente los derechos que correlativamente merece.

Históricamente y aunque se suele señalar un período primitivo llamado matriarcado en que la mujer ejerció cierta hegemonía, la posición femenina ha estado siempre al margen en relación con la prominente ubicación ocupada por el hombre. Paulatinamente, la mujer ha ido mejorando su posición, en la medida en que logra elevados niveles de profesionalismo en las labores que desempeña y ha invadido campos tradicionalmente dominados por el hombre, con extraordinario éxito.

Luego de este preambulo, entremos a considerar algunos aspectos primordiales del trabajo de las mujeres.

B. Razones para la protección especial a la mujer.

Como se ha expuesto previamente, la mujer ha trabajado desde tiempos remotos, sin embargo, no es sino hasta los albores de la etapa industrial, en que las labores femeninas adquieren una nueva perspectiva ante los ojos del hombre y la Ley. A partir de este momento, se intensifica su lucha tenaz por lograr su justa consideración bajo un pie de igualdad. Por esta razón compartimos la opinión de Julio Martínez Vivot, al manifestar que:

"No es justo unir la idea del trabajo de las mujeres al maquinismo, pues el trabajo de ellas es casi tan antiguo como el trabajo mismo. Lo que la revolución industrial originó es la clase obrera, la industrialización de su trabajo con características distintas a su actividad anterior, sujetandola a un medio diferente a aquel en que había desenvuelto sus actividades hasta ese entonces, y apartandola de tareas que, aun siendo rudas, se las consideraba propias y casi naturales para su sexo".(38)

(38) - Martínez Vivot, Julio J. Trabajo de Menores y Mujeres. Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina. 1964. Pág. 127.

Durante mucho tiempo prevaleció la idea de que la mujer no debía trabajar fuera de casa, ni desempeñar labores arduas. Sin embargo, la mujer, en muchas ocasiones, desempeñó real y efectivamente labores tan rudas y extenuantes como las realizadas por el hombre e incluso, en algunos lugares de Europa las mujeres soportaban el peso del trabajo agrícola.

Ahora bien, las mujeres al igual de los menores, poseen ciertas condiciones especiales, que los diferencian del hombre, estas condiciones especiales son las que motivan el surgimiento de algunas normas protectoras que regulan el trabajo de los mismos. Paralelamente, a estas normas especiales protectoras, existen normas que podemos calificar como de carácter reivindicativo, es decir, normas que promueven la consideración del trabajo femenino bajo un pie de igualdad, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el establecimiento de iguales oportunidades de trabajo, etc. En el sentido que subsiste aun la idea de que el hombre posee mayor capacidad de rendimiento. No obstante, podemos palpar, en la práctica, como la mujer va tomando y ganando posiciones en los diversos tipos de empleos que desempeña con gran acierto.

En la mayoría de las legislaciones del mundo se encuentran plasmadas normas tanto de carácter pro tector como reivindicativo, de ello se deduce la tremenda importancia que se le atribuye a las mismas. Al respecto, el autor mexicano Mario de la Cueva nos dice:

"El derecho protector de las mujeres y de los menores es la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad pro teger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto a trabajadores". (39)

En este punto es importante acotar, a manera de aclaración, que la protección especial que se confiere tanto a las mujeres como a los menores, no se debe al hecho de que se les considere incapaces, sino por razones muy especiales. Recordemos que al tratar el punto del trabajo de las mujeres en la época moderna, mencionamos el hecho de que con el advenimiento de la industrialización, se cometieron muchos abusos en contra de las mujeres y los menores, dichos abusos adquirieron tal magnitud, que algún autor llegó a manifestar que "se atentaba contra la existencia misma de la clase trabajadora".

(39) - De la Cueva, Mario. El Derecho Mexicano de Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Tomo I. 1966. Pág. 899.

De aquí, que el surgimiento de normas protectoras en favor de la mano de obra femenina e infantil, no se debe a que se les considere incapaces, física ni mentalmente. En este sentido Mario de la Cueva expresa:

"La protección particular que se le otorga a las mujeres y a los menores no es por motivo de incapacidad y menos aun de inferioridad. El hombre y la mujer son contemplados como seres iguales, pero, por las funciones naturales y sociales de unos y otros, la ley ha tenido necesidad de dictar normas especiales que permitan a la mujer el cumplimiento de sus funciones naturales y sociales".
(40)

En el substratum de las normas protectoras a las mujeres y a los menores, observamos que es objetivo primordial de las legislaciones, la garantía de la subsistencia de la población y por ende de la raza humana.

Detengámonos ahora, un instante, a manifestar algunas ideas respecto a las normas de carácter reivindicativo, propugnadas en favor de la mujer.

Ha sido motivo de múltiples controversias, el hecho de que siempre se tiende a valorar el trabajo de la mujer con cierto desmedro, en relación a un trabajo de i

(40) - De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 900.

igual envergadura realizado por un hombre. Entre nosotros, y a pesar de que una norma constitucional establece como principal norma reivindicadora la de que a igual trabajo, igual salario sin discriminación de sexo, no se encuentra erradicado en su totalidad el prejuicio de considerar que las mujeres deben percibir salarios inferiores al de los hombres al desempeñar un trabajo similar. Esta corriente negativa, circula hoy en día con cierta vigencia, en muchas partes del mundo. A pesar de todo, esta idea tiende a desaparecer, debido, más que nada, al notable espíritu de superación de que está dotada la clase obrera femenina, demostrado con creces en el desempeño de complicadas labores que antes constituían feudo exclusivo de los hombres. Al respecto, es interesante conocer la opinión de Cabanellas, que con referencia al tema expresa lo siguiente:

"Es cierto que la mujer goza, al menos teóricamente, de los mismos derechos y tiene iguales deberes que el hombre en lo concerniente a leyes del trabajo, sin más excepciones que las previstas y expresamente establecidas, pero no es menos cierto que esa igualdad es solamente relativa, sin posibilidad de formalizar conclusiones absolutas; pues, en ciertos órdenes de trabajo el de la mujer es inferior, al menos en sus resultados, que el del hombre, principalmente en los fatigosos o en los que requieren excesiva concentra-

ción del pensamiento. Por esa razón se ha establecido la igualdad de salario pero siempre para un trabajo de igual valor".(41)

Para nosotros, las razones especiales para la protección de la mujer trabajadora, podemos reducir las en dos vertientes bien definidas:

1. La razones de carácter especial por la naturaleza social y la primordial función biológica de la mujer, y

2. Las normas protectoras de la mujer de carácter reivindicativo, que propugnan elevar a la mujer a la posición que realmente merece como trabajadora.

Al respecto, hay una gama de variados conceptos y opiniones entre las que se destaca la de Menéndez Pidal, que reproducido por Cabanellas, expresa que los motivos que impulsan a la protección legal de la mujer y el menor trabajador son:

"a. Ante todo existen unos motivos morales, debido a que se dan determinadas clases de industrias que pueden afectar sensiblemente a la educación, formación espiritual y educativa del menor, así como a la formación de la

(41) - Cabanellas, Guillermo. El Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen I. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina. 1963. Pág. 626.

mujer;

- b. Por motivos pedagógicos, ya que al propio tiempo que el menor desarrolla su trabajo, ha de proveerse a su educación y formación cultural, así como a la educación y formación de las futuras amas de casa y madres;
- c. Por motivos médicos, higiénicos y aun fisiológicos, dado que el menor presta trabajo en la época de su desarrollo físico, y que la mujer tiene ciertas naturales diferencias fisiológicas dignas de tenerse en cuenta, así como lo concerniente a la maternidad;
- d. Por ciertas causas impuestas por una acertada política social, con el fin de evitar la explotación del trabajo de las mujeres en orden a su remuneración y determinadas prohibiciones especiales en atención al conjunto de todos los motivos expresados que pueden ser paliados en épocas o circunstancias determinadas (guerra, catástrofes; etc.);
- e. En ocasiones a la madre se protege indirectamente, no al menor, sino al niño (facilidades de lactancia), como en ella a los hijos y a la madre para que puedan dedicar su actividad preferentemente en beneficio de la misma;
- f. También ejerce su influencia en el trabajo de la mujer y del menor la organización jurídica de la familia, atemperando aquél a las necesidades de éstas y en consonancia con el ejercicio de la patria potestad, de la jefatura de la familia y de los derechos y obligaciones que aquel ejercicio lleva consigo".(42)

Nosotros, por nuestra parte, podemos resumir las razones para la protección especial conferida a las mujeres, de la siguiente manera:

a.- Razones de salvaguarda de su seguridad e integridad física y moral. La misma conformación física de la mujer, nos da la tónica para expresar que es imperioso que el Estado promueva normas protectoras, que tiendan a evitar que las labores femeninas se desenvuellvan en circunstancias peligrosas o insalubres ya sea por la misma naturaleza del trabajo desempeñado, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se prestan las labores, o por la composición de la materia prima que se utilice, factores que pueden afectar adversamente la vida y la salud física y mental de la mujer.

b.- Razones que tienen referencia con la esencial función biológica de la concepción. En la protección conferida a la maternidad, vemos envueltos factores de trascendental importancia, ya que de la atención y de los cuidados de que se haga objeto a la mujer embarazada desde el primer momento en que sea dictaminado su estado, dependerá en gran medida que se produzca un alumbramiento feliz.

c. Razones derivadas de la primordial posición que ocupa la mujer en la institución familiar. Dado el interés del Estado, por mantener la cohesión y fortalecer la familia, es importante que se proteja a la mujer, que conjuntamente con el padre y los hijos conforman el núcleo vital, para el surgimiento y desarrollo de la especie humana.

d. Dentro de este mismo orden de ideas, la mayoría de las legislaciones enfocan una atención especial al período de lactancia. En este sentido se promueve el establecimiento de sitios adecuados, para que las madres puedan prodigar a sus pequeños los cuidados que para esta fase de su desarrollo son indispensables.

Como norma general, en opinión de Cabanellas, las diversas legislaciones protegen a la mujer que trabaja en los siguientes casos:

- "a. En la limitación de la jornada, con la prohibición de trabajar horas extraordinarias y mixtas cuando está en estado grávido;
- b. En cuanto al tiempo de la prestación, por impedirle el trabajo nocturno;
- c. En lo referente a la actividad laboral, prohibiendo aquellas labores o trabajos considerados peligrosos o insalubres.
- d. En cuando a su capacidad para trabajar,

estableciendo una edad mayor que la exigida para los varones;

- e. En lo relativo a sus funciones sexológicas, vedándole el trabajo durante su gravidez y el puerperio;
- f. Equilibrando su posición legal con la del hombre, al establecer que deben recibir igual salario en igualdad de trabajo;
- g. En lo que hace a las condiciones de la prestación del trabajo, como cuando se dispone la obligatoriedad de un asiento allí donde la mujer trabajadora pueda descansar durante su labor, y
- h. En lo que se refiere a los descansos, regulando éstos cuando la mujer empleada es madre, con el fin de que pueda atender a los hijos".(43)

Ahora, realizaremos un pequeño análisis en cuanto a las razones de carácter reivindicativo, según nos hemos permitido emplear el término.

Originalmente y a través del tiempo, la mujer sufre discriminación por razón del sexo, en lo referente al trabajo y a su remuneración, de esta manera se le impide el acceso a innumerables profesiones y oficios, y se le mantiene relegada siempre ocupando un segundo plano. Pero, la mujer nunca se ha conformado con esta consideración un tanto injusta y se encuentra siempre pres-

(43) - Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 622.

ta a demostrar sus habilidades laborales fuera del ámbito hogareño. Es así como ha logrado incorporarse a campos de enorme trascendencia socio-económica y política, como lo son, para señalar tan sólo algunos, el magisterio, el secretariado, la enfermería, etc.

El problema central, lo constituye ahora el hecho de que es imperioso que se le dé, al trabajo de las mujeres la consideración valorativa justa que realmente merece. El principio de igualdad laboral de la mujer, surge en el Tratado de Versalles al proclamar éste en su artículo 427, inciso 7º, la igualdad salarial, sin distinción de sexos, para un trabajo de igual valor. No obstante, el hecho de que dicha disposición, ha sido plasmada a nivel constitucional y a nivel de Códigos Laborales, en la práctica, se presenta la circunstancia de su desconocimiento, evitándose en lo posible, la valoración real y justa de la labor femenina. Martínez Vivot nos hace mención de tal cuestión, al manifestar que "Con relación a su protección salarial, que impuso el concepto de un salario igual para un trabajo igual, ella tiende a evitar una discriminación en razón del sexo. El principio protege a la mujer de un abuso bastante frecuente apuntalado por razones no tan valederas".(44)

(44) - Martínez Vivot, Julio J. Op. cit. Pág. 134.

A continuación y por considerarla de interés, queremos transcribir una mesurada opinión, aparecida en la Revista Internacional del Trabajo, No. 2 de 1956, en la que con respecto al tema que nos ocupa se expresa lo siguiente: "Es decir, se justifica que las trabajadoras tengan salvaguardas especiales, pero éstas deben cumplir dos condiciones principales: satisfacer sus necesidades especiales y obtener para ellas, en la vida profesional, su igualdad con los hombres. El equilibrio entre estas dos exigencias debe inspirar todos los esfuerzos en esta materia, pues el exceso de medidas de protección puede tener repercusiones desfavorables para la mujer, mientras que la falta de disposición o disposiciones inadecuadas, la priva de las garantías a que tiene derecho".(45)

Podríamos resumir entonces, que las principales razones por las cuales se dispensa el trabajo de las mujeres y menores una protección legislativa especial son de carácter natural o biológico, de carácter social o familiar y de carácter reivindicativo. Gradual

(45) - Revista Internacional del Trabajo. El Empleo de Mujeres en América Latina. Volumen LIII. No. 2. Febrero, 1956, pág. 211.

mente iremos precisando, otras consideraciones al respecto.

C. Capacidad Jurídica de la Mujer en el Derecho de Trabajo.

Por mucho tiempo, la mujer ha confrontado una situación bastante precaria en lo que a su desenvolvimiento laboral se refiere. En diversas etapas de su vida, se ha visto constreñida primero, a la férrea potestad paternal y luego al yugo marital, así pues, la mujer no goza de capacidad y el desarrollo de sus actividades de toda índole, se ve supeditada a las autorizaciones expresamente otorgadas, ya por el padre, ya por el marido.

Durante las últimas etapas de la esclavitud la mujer pasa o ocuparse de las tareas meramente domésticas, y esta situación se prolonga indefectiblemente en la época medieval. En la época gremial se sigue dando la misma constante histórica. Este estado de cosas cambia radicalmente al surgir el maquinismo, que incorpora en forma correlativa a su desarrollo, la participación de la mano de obra femenina. Podemos afirmar pues, que con el maquinismo comienza el proceso integrador de la mujer a la vida laboral remunerada y el desarrollo pleno de su capacidad para concertar contratos de trabajo.

A continuación, y siguiendo cabalmente la o
pinión de Krotoschin, diremos que:

"En numerosos países la mujer casada está equiparada al hombre, con respecto a su capacidad de contratar y, en consecuencia, no necesita de la autorización del marido para celebrar el contrato de trabajo ni para ejercer las acciones que de él deriven. En algunos otros, en cambio, la validez del contrato depende del consentimiento del marido; que en estos casos suelen ser aplicables las reglas establecidas con respecto a la autorización del representante legal de un menor, sobre todo también en cuanto a revocabilidad".

"Pero aun en los casos en que la mujer casada no necesite del consentimiento del marido, éste conserva en algunos casos ciertos derechos emanados del matrimonio. Ello suele ocurrir cuando las actividades de la mujer son incompatibles con los deberes matrimoniales de fidelidad, asistencia y convivencia".

"No obstante, la tendencia a reconocer el principio de iguales derechos para el hombre y la mujer, restringe cada vez más estos derechos". (46)

Concretamente, en nuestro derecho, podemos afirmar que la mujer, cualquiera sea su estado civil, tiene capacidad plena para contratar sus servicios al i

(46) - Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones De Palma, 2a. Edición. Buenos Aires, Argentina. Pág. 391.

igual que el hombre. Para confirmar tal acerto, nos remitimos a algunas disposiciones legales pertinentes, que pasamos a enunciar.

De conformidad con el artículo 82 de nuestro Código de Trabajo: "Son trabajadores todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona".

En el artículo 83 de la misma exerta legal se estipula que: "Toda persona que haya cumplido catorce años de edad puede obligarse como trabajador, con las limitaciones establecidas en este Código". (Dichas limitaciones aparecen en el título II, Capítulo II, Sección II, de nuestro Código de Trabajo, y las veremos oportunamente).

En el Artículo 19, de la Constitución Nacional se establece que: "No habrá fueros ni privilegios personales ni discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas".

El Artículo 82 del Código vigente, tiene su antecedente inmediato en el artículo 7 del Código Laboral de 1947, que a la letra estipula que: "El Contrato de Trabajo es el convenio, verbal o escrito, mediante el cual

una persona se obliga a prestarle a otra sus servicios o ejecutarle una obra bajo su dependencia continua y por una remuneración o salario".

Finalmente, y por considerarla de interés, queremos reproducir la opinión de Martínez Vivot, que refiriéndose a la capacidad de la mujer, dice que: "ésta, mayor de edad, soltera, casada, divorciada o unida, tiene capacidad para ejercer todos los derechos y funciones que las leyes reconocen al mayor de edad y que ello responde a la evolución operada, prácticamente en este siglo igualando la condición jurídica de ambos sexos".(47)

D. Principio de la Igualdad de Salario.

Dentro de las razones de carácter reivindicativo invocadas para la existencia de normas protectoras del trabajo femenino este principio ocupa un sitio de preferencia.

Actualmente carecemos de un criterio definido aceptado mayoritariamente sobre el concepto base salario igual por trabajo igual. La dificultades se deben, en gran medida, a los problemas que plantea el establecimien-

(47) - Martínez Vivot, Julio. Op. cit. Pág. 151.

to de una norma objetiva de medición por la que se pueda determinar, al menos, en un grado aceptable de aproximación, la igualdad de remuneración para un trabajo igual, sin tomar en cuenta el sexo del trabajador.

En el Convenio número 100 de la O.I.T., de 1951, que entró en vigor el 23 de mayo de 1953 y que fue aprobado por nuestro país mediante Decreto-Ley Número 49 de 26 de febrero de 1971, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, se expresa en el artículo 2 que "Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y que este principio deberá aplicarse por medio de la legislación nacional, a cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, contratos colectivos celebrados entre trabajadores y empleadores o la acción conjunta de estos diversos medios".

El principio de igualdad de remuneración ha recibido un gran impulso en los últimos años y hoy es una

realidad positiva para muchísimos trabajadores y un prin
cipio de política social que aunque no siempre llevado a la
práctica, ha sido consagrado en las constituciones moderu
nas. La legislación de los diversos países en esta mateu
ria ha tratado de lograr este resultado, ya sea por fijau
ciones oficiales, siguiendo un sistema igualmente estau
blecido, o bien en muchos casos, se ha considerado la neu
gociación colectiva como método eficaz para asegurar esta
igualdad salarial, disponiéndose que los convenios colecu
tivos deben tener una cláusula expresa que establezca esu
te principio.

En este punto, nos permitimos insertar la o
piniuón vertida por Cabanellas con respecto a este tema:

"La igualdad laboral de la mujer fue proclau
mada en el Artículo 347, Inciso 7°, del Tratado de Versau
lles, al sentar 'el principio de salario igual, sin disu
tinción de sexos, para un trabajo de igual valor'. Pero
tal norma es desconocida en la práctica. Se arguye que
el trabajo de la mujer nunca resulta de valor igual al del
hombre, por sus diferentes condiciones orgánicas, desfau
vorables para la mujer, sometida a servidumbres fisiolóu
gicas y a estados como el embarazo y la lactancia, tan
poco compatibles con la generalidad de los trabajos. Clau

ro está que la regla transcrita dice salario igual por trabajo de igual valor, y no hay valor igual en el trabajo si por alguna razón, aun fisiológica, se produce diferencia. Con todo, existen numerosos trabajos (de cajero, contador, la mayoría de los oficinescos, los de portero o vigilancia, el de vendedor de comercio) que son desempeñados lo mismo por la mujer que por el hombre, da da la mínima parte del esfuerzo físico".

"En estos casos, incluso, se advierten condiciones preferentes en las mujeres, más atentas y sumisas en lo laboral y menos dadas a delitos contra la propiedad".(48)

En nuestro país el principio de la Igualdad Salarial viene consagrado a nivel constitucional, cuando el Artículo 66 de la Constitución de 1946, establecía textualmente lo siguiente:

"Artículo 66. A trabajo igual, en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo o nacionalidad".

(48) - Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Atalaya, Buenos Aires, Argentina. 1946. Pág. 261

Sin lugar a dudas este artículo recoge observaciones ampliamente debatidas y sustentadas por la Organización Internacional del Trabajo e, incluso, por algunas organizaciones obreriles nacionales.

Ahora bien, en nuestro primer Código Laboral aparece una disposición que, de manera más clara, proporciona una visual más completa y detallada del principio que exponemos, se trata del Artículo 184 de nuestro Código de Trabajo de 1947, que pasamos a transcribir:

"Artículo 184: Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrá en cuenta, en primer lugar, la cantidad y calidad del mismo y, luego, el tiempo de servicio del trabajador".

"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia, y tiempo de servicio iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos por cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria".

"No podrán establecerse diferencias por consideración de edad, sexo, nacionalidad o raza".

Este artículo tiene la virtualidad de esbozar un criterio equilibrado del Principio de Igualdad Sa-

larial al exponer las condiciones en que el trabajo es efectivamente realizado y la remuneración correspondiente.

Por otro lado, en el último inciso del artículo aparecen considerados nuevos elementos, -la edad y la raza- que no fueron enfocados por la Constitución de 1946 y que para nosotros revisten particular importancia, ya que incluyen en la esfera de protección del Principio de Igualdad Salarial a los menores de edad.

En el Artículo 10 del Código de Trabajo de 1972, que actualmente rige nuestra actividad laboral se recoge el principio de igualdad salarial, y a la letra, dicho artículo expresa que:

"Artículo 10.- Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios o extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieran a un trabajador por razón de la relación de trabajo".

La lectura de este artículo nos lleva a establecer una inmediata correspondencia con el párrafo segun

do del Artículo 184 del Código Laboral de 1947, anotando con cierto pesar la supresión de los incisos primero y tercero que a nuestro juicio constituían exposiciones aclaratorias complementarias de importancia.

Nuestra Constitución de 1972, reconoce el principio de igualdad salarial, al establecer en su Artículo 62 que:

"Artículo 62.- A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas".

En este artículo se introducen nuevos elementos que anteriormente no fueron considerados como posibles factores discriminatorios en la aplicación del principio de igualdad salarial.

A nuestro entender este principio constituye pues, una de las principales conquistas logradas por la mujer en los últimos tiempos, tratando de obviar las posibilidades de que sean discriminadas en su desempeño la boral por una remuneración desigual o desfavorable.

II. NORMAS REGULADORAS DEL TRABAJO DE LA MUJER.

A. Normas Constitucionales.

El Derecho Laboral es integrado a nivel constitucional en nuestro país a partir de 1941, en la Constitución de 1946, se establecen con más amplitud disposiciones realmente importantes en materia laboral y con la aparición de la Constitución de 1972 se acentúa la protección jurídica que dispensa el Estado al gremio trabajador.

Concretamente, en la Constitución de 1972, encontramos dos artículos que confieren una especial protección a la mujer trabajadora. Pasemos a tratarlos con algún detenimiento.

El Artículo 62 de la Constitución de 1972, que ya fue citado por nosotros, consagra el principio de igualdad salarial y fomenta la creación de una situación de justicia y equidad en favor de la mujer trabajadora que muchas veces confronta problemas de discriminación por razón de su sexo que repercute negativamente en la remuneración salarial percibida.

En el Artículo 67 se protege la maternidad, creando para la mujer trabajadora en estado de gra

videz un status especial que promueve un clima de tranquilidad antes, durante y después del parto.

El Artículo 67 establece en su tenor literal lo siguiente:

"Artículo 67. Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez".

Para su mejor estudio este artículo puede ser desglosado en varias partes. En primer lugar, en él distinguimos una norma de carácter programático, donde se establece la protección del Estado a la maternidad y por otra parte, las disposiciones subsiguientes, revestidas de un carácter práctico propugnan porque tal

protección estatal a la maternidad sea realmente efectiva.

A continuación intentaremos enumerar ordenadamente las disposiciones contenidas en el Artículo 67 de la Constitución vigente, establecidas en favor de las mujeres trabajadoras que se encuentren en estado de gestación.

a. Dado el gran avance legislativo que tiende a proteger de la manera más amplia posible la situación de la mujer trabajadora en estado de embarazo, no se puede permitir que por esta sola razón dicha trabajadora sea despedida, tratando con esta medida de obviar las garantías que para antes y después del parto, la Ley le dispensa.

b. El legislador tomó en cuenta razones científicas para procurar que la mujer embarazada disfrute de un período de reposo adecuado para que el alumbramiento se produzca en las mejores condiciones posibles, esta protección se extiende a una fase posterior al alumbramiento con la finalidad específica de que la madre pueda prodigar a la criatura los cuidados y la atención básicos en estos cruciales instantes de su existencia.

El período que la ley confiere a la mujer embarazada suma catorce semanas como mínimo, dividido así: seis semanas anteriores al parto y ocho semanas posteriores al mismo. Este período de descanso es de forzoso cumplimiento, lo cual anula la posibilidad de que la trabajadora pueda renunciar a él y, además, la trabajadora recibirá durante el mismo su remuneración completa sin disminuciones de ninguna naturaleza, en consideración a su estado especial.

c. Luego de que la trabajadora se reintegra a sus labores habituales, el legislador ha considerado prudente establecer un período de un año en el cual la trabajadora no podrá ser despedida, salvo en casos especiales previstos en la Ley. Con esta medida se procura que la trabajadora goce de cierta tranquilidad económica y pueda desenvolverse en sus funciones con normalidad.

Más adelante comentaremos con mayor amplitud el hecho de que cuando sea alegado el despido por razones económicas, se procurará que la trabajadora embarazada sea despedida siempre en último lugar en relación con los otros empleados de la empresa, previo el agotamiento de todos los recursos para evitarlo

y con el cumplimiento de todas las formalidades legales.

d. En la última parte del Artículo 67 en estudio se establece que deben procurarse para la trabajadora embarazada las condiciones más benignas en el desempeño de sus labores a fin de que éstas sean efectuadas sin deterioro de su integridad física y mental.

Hemos esbozado las normas constitucionales dedicadas a la protección especial de la mujer trabajadora.

B. El Código de Trabajo de 1972.

Como ya lo hemos manifestado con anterioridad las normas que regulan el trabajo de la mujer son consideradas como especiales. . Así nuestro Código de Trabajo vigente contiene un Título III denominado Normas Especiales de Protección del Trabajo que se subdivide en las siguientes partes: Capítulo I, referente a la Contratación de Panameños para Trabajar Fuera del Territorio Nacional; Capítulo II, que regula el Trabajo de las Mujeres y Menores, que, a su vez, se divide en la Sección Primera que versa sobre el Trabajo de Mujeres, una Segunda Sección que trata sobre el Trabajo de Menores y la Tercera Sección que consta de un solo artículo y a la que se ha denominado Disposiciones Comunes.

En este punto iniciaremos el análisis de la Sección Primera "El Trabajo de Mujeres", para facilitar el estudio del mismo hemos optado por dividirlo de la siguiente manera:

1. Normas de Carácter Prohibitivo.

Artículo 104. Está prohibido el trabajo de la mujer en:

a. Los subterráneos, minas, subsuelo, canteras y actividades manuales de construcción civil, y

b. Las actividades peligrosas o insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Este artículo contiene principios ya establecidos como lo hemos visto oportunamente en las diversas conferencias celebradas en Versalles, París y otras localidades. Esta materia ha sido objeto también de numerosos acuerdos realizados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Inspirados nuestros legisladores precisamente en convenios y recomendaciones provenientes de la O.I.T., se impide en nuestro país la actividad laboral femenina en subterráneos, minas, subsuelo y canteras,

comprendiendo aquí la extracción de todo tipo de substancias bajo tierra; labores que requieren la utilización de sales y derivados del plomo; los que exijan grandes esfuerzos físicos como en efecto lo constituyen las actividades manuales de construcción civil.

Con respecto a la última parte del artículo en referencia consideramos como labores peligrosas o insalubres aquellas que, atendiendo a la naturaleza misma del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar de manera adversa sobre la vida y la salud física y mental de la trabajadora.

A continuación siguiendo el análisis de las normas de carácter prohibitivo a la labor femenina contenidas en nuestro Código Laboral comentaremos el Artículo 109.

"Artículo 109. La trabajadora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios por cuenta ajena".

La prohibición contenida en este Artículo es reafirmada en el artículo 126 numeral 12 al estipular éste que:

"Artículo 126. Son obligaciones de los trabajadores.... 12.- Abstenerse de laborar con otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada".

Indiscutiblemente, con este artículo nuestro legislador pretende que el período de descanso que se le confiere a la mujer en razón de su embarazo sea utilizado por ésta de manera correcta para su propio bien estar y el de la criatura que está por nacer.

De la lectura de este artículo (109) no se desprende ningún tipo de sanciones para el empleador o la trabajadora que infrinjan la disposición por lo que consideramos que prontamente debe buscarse una fórmula es pecífica que garantice el cumplimiento de este artículo que, a no dudarlo, reviste una importancia vital.

Puntualizamos, eso sí, que el empleador que provea empleo para una mujer embarazada en uso de li cencia de gravidez pudiera ser sancionado por nuestras au toridades de trabajo a la luz de lo dispuesto en el artícu lo 125 de nuestro Código Laboral que transcribiremos a con tinuación:

"Artículo 125.- El empleador que infrinja las disposiciones contenidas en este Capítulo será sancio nado con multas, a favor del Tesoro Nacional, de Cincuen-

ta a Setecientos Balboas, impuesta por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo".

Con respecto a la trabajadora que infrinja esta disposición nos permitimos citar el acápi-
te A del Artículo 44 del Decreto Ley Número 14 de 27 de
agosto de 1954, por el cual se modifica la Ley 134 de
27 de abril de 1943, Orgánica de la Caja de Seguro So-
cial que con respecto a este tema estipula lo siguien-
te:

"Artículo 44-A. Se suspenderá el sub-
sidio de reposo por maternidad cuando la asegurada no
acepte, infrinja o abandone el tratamiento médico pres-
crito o cuando durante el período de descanso obliga-
torio efectúe trabajo alguno remunerado.

Vemos pues como a la luz de las dis-
posiciones transcritas la situación de los infractores
de esta disposición se tornaría bastante delicada.

En el Artículo 113 de nuestro Código
Laboral encontramos otra norma de carácter prohibitivo
que a la letra estipula lo siguiente:

"Artículo 113. Desde el momento en
que la trabajadora se reintegre a su empleo después de
dar a luz y hasta por el término de tres meses, el em-

pleador sólo podrá despedirla por causa justificada y autorización previa conforme al procedimiento establecido en el artículo 106.

Hemos subrayado el término de tres meses porque como observamos al analizar el artículo 67 de la Constitución Nacional vigente, en el mismo se establece en su parte pertinente que:

"Artículo 67.- ...al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará, además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez".

Esta notable incongruencia fue subsanada por el pleno de nuestra Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia del 16 de noviembre de 1973, declaró inconstitucional el Artículo 113 de nuestro Código de Trabajo. La Corte, en dicha sentencia expresó que era evidente la contradicción entre ambas normas y que tendría que ceder la de menor jerarquía ante la fuerza del mandato superior citando el artículo 273 de la Constitución Nacional que establece lo siguiente:

"Artículo 273. Quedan derogadas todas

las leyes y demás normas jurídicas que sean contrarias a esta Constitución, salvo las relativas a la patria potestad y alimentos, las cuales seguirán vigentes en las partes que sean contrarias a esta Constitución por un término no mayor de doce meses a partir de su vigencia".

Pasemos ahora a efectuar el análisis del artículo 116 de nuestro Código de Trabajo que contiene otra norma de carácter prohibitivo. Este artículo expresa textualmente:

"Artículo 116. La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturnas y mixtas. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeto a rotaciones".

"El empleador hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.

Como preámbulo al comentario que nos merece este artículo consideramos interesante anotar

ciertas precisiones con respecto a lo que es una jornada extraordinaria y qué pautas son utilizadas por nuestros legisladores para diferenciar las jornadas diurnas nocturnas y mixtas. Estas precisiones se encuentran claramente expuestas en el Libro I, Título I, Capítulo III de nuestro Código Laboral, Capítulo este que se denomina Jornada de Trabajo y que comprende del artículo 30 al artículo 38. Para los efectos de nuestro estudio citaremos los más importantes:

"Artículo 30. El día se divide en los siguientes períodos de trabajo:

- a. Diurno: de 6 a.m. a 6 p.m. y
- b. Nocturno: de 6 a.m. a 6 a.m.

"Son jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo. Será nocturna la jornada que comprenda más de 3 horas dentro del período nocturno de trabajo".

"Es jornada mixta la que comprende horas de distintos períodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno".

"Artículo 31. La jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable hasta de cuarenta y ocho horas".

"La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos horas".

"La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco horas".

.....
"Artículo 33. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador".

"El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria..."

La limitación de la jornada laboral constituye una gran conquista para la clase obrera y ha sido fruto de incontables sacrificios y desventuras. Sin embargo, en la práctica nos encontramos en muchas ocasiones y bajo circunstancias especiales en la imperiosa necesidad de prolongar las jornadas de trabajo, lo que conlleva un análisis exhaustivo de las diversas situaciones que se pudieran presentar a fin de evitar abusos y mantener un equilibrio legal imparcial que constituye la

base de una buena relación obrero-patronal.

En el Artículo 116, bajo estudio, nuestros legisladores establecen las pautas laborales que deben seguirse para protección de la trabajadora embarazada y así se prodiga un régimen especial en cuanto a la jornada laboral que ésta debe cumplir. En primer lugar, la mujer embarazada no laborará en jornadas extraordinarias. Se procurará que la trabajadora preste siempre sus servicios en la jornada diurna, adecuándose los turnos a esta circunstancia especial.

Asimismo, debe procurarse que la trabajadora embarazada realice labores menos rigurosas que las acostumbradas con la finalidad de salvaguardar su integridad física, y por ende, la de la criatura que está por nacer.

Estimamos que debe legislarse a efecto de que las madres una vez reintegradas a su empleo, gocen del beneficio contemplado en esta norma, por un término prudencial a objeto de permitirle atender con la diligencia debida al infante en esta primera etapa crucial de su desarrollo.

En este punto y para finalizar nuestros comentarios con respecto a las prohibiciones ati-

mentos al trabajo femenino nos permitimos reproducir los artículos más importantes del Convenio Internacional del Trabajo No. 89 de 1948, sobre la Prohibición de Trabajos Nocturnos que rige entre nosotros al ser debidamente ratificado por la República de Panamá mediante Decreto de Gabinete Número 18 de 4 de junio de 1970, publicado en la Gaceta Oficial No. 16.645 de 13 de julio de 1970.

En el artículo 1° de dicho Convenio se expresa que "a los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:

- a. las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b. las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz.

- c. Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición.

En su artículo 2° expresa que el término "noche" significa un período de 11 horas consecutivas, por lo menos, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos 7 horas consecutivas comprendido entre las 10 de la noche y las siete de la mañana.

En el artículo 3° se señala que las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

El artículo 4° señala que el artículo anterior no se aplicará:

- a. En caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de preveer que no tenga carácter periódico;
- b. En caso de que el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápi-

damente cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.

El Artículo 8° del Convenio bajo examen señala que el mismo no se aplica a las mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad y a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúan un trabajo manual.

- a. Normas que confieren una protección especial a la Maternidad.

Desde el punto de vista médico, "la maternidad se define como la hembra que ha parido y se hace necesaria la referencia a hechos como la fecundación del óvulo por el espermatozoide a la que se denomina con los términos de embarazo o gestación y fecundación o concepción; y al nacimiento, definido como el acto fisiológico de adquirir vida independiente mediante el parto".(49)

Desde el punto de vista sociológico, la maternidad se ha definido como la condición de la mujer

(49) - Rojas, Nerio. Medicina Legal. IX edición. Librería Ateneo, Buenos Aires, Argentina. 1966. Pág. 212.

respecto de su hijo o hijos. Puede considerarse como un hecho social y por tal razón, hay que tratarlo para que causen los menores inconvenientes, tanto a la mujer como al niño y a la sociedad integralmente.

Desde el punto de vista legal, la maternidad abarca desde la concepción o alojamiento del embrión (zigoto) en el seno materno hasta su nacimiento o salida al mundo exterior.

Desde el punto de vista médico, la maternidad requiere una protección especial, ya que la mujer atraviesa una etapa difícil y se torna peligroso, tanto para la madre como para la criatura, trabajar en el tiempo anterior y posterior al parto, dentro de un término prudencial de prevención.

A continuación examinaremos las normas contenidas en nuestro Código Laboral que confieren una protección especial a la maternidad.

Así tenemos que en el Artículo 105 del Código de Trabajo se expresa que:

"Artículo 105. La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado".

Es esta una norma de carácter programático, en donde se crea el principio pero en realidad no

se establecen formas materiales para la ejecución de dichos principios.

Sin embargo, queda claramente establecido que el Estado tiene todo el interés de proteger, tanto a la madre como a la criatura que está por nacer y para tal efecto se crearán las fórmulas materiales respectivas. Como veremos los próximos artículos procuran hacer lo más viable posible la protección estatal a la mujer en estado de gravidez.

De esta forma el Estado ha dictado normas que promueven un clima de tranquilidad física, mental y económica para la madre trabajadora. Veamos pues estas normas con cierto detenimiento.

"Artículo 106. La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial".

"Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justificada de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido".

"La autorización se tramitará como proceso abreviado de trabajo".

"En cualquier caso en que una trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autorización previa de la autoridad competente, la trabajadora deberá presentar al empleador o a cualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravidez, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación mencionada. Si así lo hiciere, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido. Vencido el plazo de veinte días de que trata esta norma, y hasta por el término de los tres meses siguientes, la trabajadora podrá exigir el reintegro pero con derecho a percibir salarios caídos solamente desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de renuencia del empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente".

En esta norma se procura, como ya hemos dicho, la garantía de la estabilidad emocional y material de la trabajadora en estado de gestación.

Aparecen aquí las formas reales para que esta norma sea efectiva, cuando se establecen los mecanismos legales para que el empleador pueda proceder al despido de una trabajadora grávida. Así en el segundo párrafo de esta norma se establece que el empleador que pretenda despedir a una trabajadora grávida deberá solicitar previamente una autorización ante la autoridad jurisdiccional de trabajo respectiva y comprobar la existencia de la causal justificada de despido.

Ahora bien, tal precepto rige bajo la premisa de que el empleador esté en conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora. Pero, ¿qué sucedería si en los momentos de ocurrir el despido la trabajadora ignora que se encuentra embarazada y por supuesto el empleador no está enterado de esta circunstancia?

La última parte del artículo 106 pre-vee tal eventualidad y así se dispone que la trabajadora tiene un plazo de 20 días para presentar un certificado médico en que se haga constar su preñez. Vencido dicho plazo la trabajadora dispone de un término prescriptivo de tres meses que comienzan a contarse desde el vencimien-to del plazo de 20 días para solicitar el reintegro.

b. Normas que regulan el período de licencia por Maternidad.

Con respecto a este tema el artículo 107 del Código de Trabajo es bastante explícito. A continuación pasamos a reproducirlo y comentarlo.

"Artículo 107. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que preceden al parto y las ocho que le siguen. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

Los empleadores cubrirán la diferencia entre el subsidio económico que da la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme a este artículo corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo corre íntegramente a cargo del empleador".

El Organo Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este Artículo, estableciendo períodos de licencia mayores a los previstos en este artículo, en actividades u oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores".

Tal y como es usual en otras legislaciones, la nuestra otorga un período de descanso forzoso y retribuido mínimo de catorce semanas en consideración a la maternidad. Luego de establecida la fecha probable en que se producirá el alumbramiento se otorgan las seis semanas anteriores a la misma con la finalidad específica de que la trabajadora disfrute del reposo y la tranquilidad necesarios y se prepare debidamente para recibir a la criatura que está por nacer. Luego de producido el alumbramiento la ley dispensa un período de 8 semanas en procura de que la madre pueda alimentar y cuidar al recién nacido como es debido.

Pañemos a reproducir a continuación el Artículo 108 que hace referencia al tema en estudio.

"Artículo 108. Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido, la tra

bajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de las instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicios dentro del período de descanso anterior al parto el empleador queda obligado a pagarle la remuneración correspondiente, más una suma igual en concepto de indemnización, sin perjuicio de las sanciones legales que corresponda imponerle".

Este artículo es complemento del 107 pues establece el mecanismo a seguir para determinar la fecha probable de parto imprescindible para fijar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido. Todo se resume a la presentación por parte de la trabajadora de un certificado médico en el que se haga constar la fecha probable de parto.

En la segunda parte de este artículo se cubre la posibilidad de que la trabajadora embarazada preste servicios en la etapa pre-natal de descanso y se dice que si en efecto ello sucediera, el empleador queda obligado a pagarle la remuneración correspondien-

te más una suma igual en concepto de indemnización sin perjuicio de las sanciones legales correspondientes.

¿Qué ocurre con el tiempo que la trabajadora no ha gozado de su descanso? Consideramos que este tiempo debe ser debidamente compensado hasta completar el período de descanso mínimo que se ha fijado en catorce semanas (Artículo 107).

¿Qué ocurrirá en caso de que hubiese algún adelanto o atraso en el parto? Esta contingencia está prevista también en el primer párrafo del Artículo 107 ya citado cuando establece que "En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas pero si hubiese retraso en el parto la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo".

Ahora bien, ¿qué medida se adoptará en el supuesto de que la trabajadora preste servicios durante el descanso forzoso retribuido post-partum? A este respecto el Artículo 108 guarda silencio, pero lógicamente esta circunstancia anómala, es violatoria del precepto general contenido en el Artículo 107 y a nuestro juicio deben ser consideradas las mismas precisiones que se hacen con respecto al trabajo prestado por la tra

bajadora antes del parto que aparecen en el segundo párrafo del artículo 108 y que ya hemos citado.

Siguiendo la secuencia de este estudio reproducimos el Artículo 110 del Código Laboral panameño.

"Artículo 110. Si durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o el parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico.

El período que resulte de la prórroga de los descansos, será satisfecho íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, siempre que estuviere afiliada a ésta. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación se aplicará la regla dispuesta en el artículo 107".

Este artículo nos habla de una prórroga del descanso en el caso de que la trabajadora le sobrevenga una enfermedad como consecuencia del parto.

¿Qué ocurre si la enfermedad sobreviniente no se produce como consecuencia del parto o embarazo? Entendemos que en este caso se podría recurrir al fondo de licencia por incapacidad al que la trabajadora tiene derecho de conforu

midad con el Artículo 200 de nuestro Código de Trabajo que reproducimos a continuación:

"Artículo 200. Desde el momento en que inicia el contrato de trabajo, el trabajador comenzará a crear un fondo de licencia por incapacidad, que será de doce horas por cada veintiseis jornadas servidas o de ciento cuarenta y cuatro horas al año, y del cual podrá disfrutar total o parcialmente con goce de salario completo, en caso de enfermedad o accidente no profesional comprobado. Dicha licencia podrá acumularse hasta por 2 años seguidos y ser disfrutada en todo o en parte durante el tercer año de servicio".

"Cuando el trabajador no tuviere derecho al beneficio del Seguro Social y hubiere agotado el fondo de licencia acumulado, tendrá derecho a que se le extienda la licencia por enfermedad, deduciéndola de las vacaciones ganadas. Si los beneficios del Seguro Social no se le reconocen por mora o culpa del empleador, éste deberá pagar el subsidio correspondiente".

En el Artículo 111 de nuestro Código de Trabajo se fijan las pautas que rigen la forma como se remunerará el período de descanso forzoso, así:

"Artículo 111. La retribución del des-

canso forzoso se fijará de acuerdo con el último salario, o el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días, si éste es mayor que aquel".

En el Artículo 112 se considera la posibilidad de que el parto no se produzca normalmente.

"Artículo 112. Si se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resulte del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atienda".

En este artículo se hace mención del término "aborto", utilizándolo en sentido amplio, es decir, como privación de nacimiento, abarcando tanto el aborto natural o espontáneo, como el accidental o provocado.

"El aborto natural sería entonces la interrupción normal del embarazo, mientras que el provocado sería la destrucción dolosa del producto de la concepción en cualquier etapa de la vida intrauterina" (50)

(50) - Labatud Glenda, Gustavo. Derecho Penal. Parte Especial, Edit. Jurídica de Chile. Tomo II, 1969. Pág. 230.

No obstante, lo anterior, por el fin que se persigue el aborto provocado puede ser lícito o ilícito.

Como aborto provocado lícito se reconocen:

a. El médico o terapéutico, o sea, el que practica un facultativo para salvar la vida de la madre o evitar un daño grave en su salud;

b. El eugenésico, o sea, cuando hay inminente peligro de que la prole resulte deforme o tarada.

Hemos considerado pertinente hacer esta aclaración en vista que tratándose de un aborto criminal provocado, la trabajadora no tendría derecho al subsidio de maternidad, porque las leyes no pueden amparar hechos ilícitos e incluso, la trabajadora incurriría en la causal de despido justificado, contemplada en el numeral 15, acápite A del Artículo 213 del Código de Trabajo.

Por parto no viable se entiende "la imposibilidad en que se encuentra un recién nacido de sobrevivir a su nacimiento debido a una madurez insuficiente, o a una malformación congénita incompatible con la vida extrauterina".

"La madurez del recién nacido indica que ha llegado al término normal de la gestación, la talla, las dimensiones de la cabeza, la osificación, presentan un desarrollo bien definido y ocurre aproximadamente a los cinco meses y medio".(51)

Destacamos lo anterior porque después de este lapso, aunque la criatura nazca muerta, la trabajadora se hace acreedora al descanso forzoso retribuido contemplado en el Artículo 107 del Código Laboral.

En la práctica la Caja de Seguro Social lo aplica de esta manera a los efectos del pago de subsidio por maternidad.

Ocurre también que si la madre llegase a fallecer durante el parto y el niño sobrevive, la Caja de Seguro Social le reconoce el subsidio post-partum.

c. Tiempo para la Lactancia y Normas Regulatorias de las Casas Cunas.

En el Artículo 114 del Código de Trabajo se establece lo que hemos denominado tiempo de lactancia en procura de brindarle a la trabajadora ciertas fa-

(51) - Simonin, Camilo. Medicina Legal Judicial. Editorial Fins, Barcelona, España. 1966. Pág.265.

cilidades para que pueda alimentar a su hijo con comodidad.

"Artículo 114. Toda madre cuando está lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados".

"Todo empleador que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo".

En la práctica este artículo carece de eficacia, las trabajadoras optan por dejar a sus hijos en

el hogar bajo el cuidado de empleadas domésticas o recurren a los servicios que proporcionan las guarderías.

Así se pierde lo que en nuestro concepto constituye la finalidad primordial de este artículo cual es la de establecer lazos de comunicación entre la criatura y su madre para que ésta pueda alimentarlo, cuidarlo y prodigarle todo el amor y el calor que el necesita.

En el Artículo 115 nos encontramos con una norma de carácter programático.

"Artículo 115. El Organo Ejecutivo y la Caja de Seguro Social, dentro del plazo de un año a partir de la vigencia de este Código, establecerá guarderías y centros infantiles ubicados en sectores industriales o comerciales, donde existe concentración de trabajadoras. En tales centros, la madre trabajadora podrá dejar a sus hijos hasta la edad escolar y allí recibirán atención médica, dietética y de recreación necesarias".

A casi ocho años de vigencia del Código de Trabajo, los centros infantiles constituyen un problema latente, a medida que pasa el tiempo notamos con tristeza que la implementación de las normas que promueven su creación y regulación es sumamente lenta y la mayoría de las disposiciones que se refieren a este tema

parecen postergadas al olvido.

Cada día, con el incremento en el costo de la vida y el surgimiento de nuevas y mayores necesidades, se hace más imperioso que la mujer abandone el claustro hogareño y busque empleo fuera del mismo a fin de cooperar con el presupuesto familiar. Esto afecta la estabilidad de la familia ya que la mujer absorbida por otras funciones no puede dedicar el tiempo requerido a sus hijos que la reclaman con urgencia.

Es interesante conocer la opinión de un especialista en temas familiares, el Dr. Eustace Chesser que ha expuesto en una de sus obras más serias la siguiente opinión: "hay otros muchos factores que conducen a una revisión de nuestras ideas heredadas sobre la inviolabilidad de la familia tal como se ha venido conociendo durante siglos enteros. Un número creciente de mujeres tienen trabajos que les ocupan el día entero. Muchas lo hacen por razones económicas, pero son también muchas las que desean una carrera. Ya no se sienten identificadas como madres y amas de casa, a menudo un poco más que sirvientas gratuitas. No es que la vida familiar se haya convertido en algo desusado, sino que el viejo diseño no encaja ya en las condiciones de la vida mo-

derna. Para los profetas profesionales del desastre como Malcolm Muggeridge, ello es una señal de la decadencia de los tiempos. No sería quizás oportuno mirar fría y duramente a toda institución que en algunos aspectos haya perdido su utilidad?(52)

Consideramos que este problema debemos encararlo con valentía y determinación, no es un asunto aislado y no admite su relegación a segundo plano. Todos debemos contribuir a su solución: el Gobierno, la empresa privada, los sindicatos y la colectividad en general. Es hora de que pasemos del estudio y la programación a la implementación adecuada a los fondos de que se pueda disponer. Muchas entidades gubernamentales han dado un paso adelante con la creación de Centros de Orientación Infantil, cuyos patrones adaptándose a posibilidades y circunstancias pueden servir de pautas para la creación de nuevos centros y al mejoramiento de los ya existentes.

d. Normas referentes a la protección de la maternidad en la Legislación vigente sobre la Caja de Seguro Social de Panamá.

En 1941 aparece en nuestro país el

(52) - Chesser, Eustace. La Mujer del Siglo XX. Editora Latinoamericana, S. A., México, 1977. Págs. 15 y 16.

sistema de seguridad social, con la Ley 23, orgánica de la Caja de Seguro Social. La seguridad social tiene como objetivo básico el brindar el subsidio económico a los trabajadores ante las adversidades y riesgos que pueden incidir de manera efímera o definitiva, su capacidad de trabajo y la obtención del salario. Con esta finalidad, se crea y organiza un fondo económico, alimentado con cuotas de empleadores y trabajadores mas un auxilio estatal administrado por una persona jurídica pública, fondo que es destinado a satisfacer los derechos de seguridad social.

La Ley 23 de 1941 fue subrogada en su totalidad por la Ley 134 de 1943, y ésta, a su vez, fue ampliamente modificada por el Decreto Ley 14 de 1954. Posteriormente, otras leyes y Decretos de Gabinete introdujeron reformas parciales, no obstante, se han mantenido, básicamente, los mismos derechos reconocidos desde un comienzo. Debemos mencionar, entre la últimas leyes reformativas de la Caja de Seguro Social, la Ley Número 15 de 31 de marzo de 1975, que introduce importantes reformas, y la Ley Número 16 de 31 de marzo de 1975, sobre el fondo complementario de jubilaciones para los empleados públicos.

En el Artículo 105 de la Constitución Nacional se consagra la pauta general que orienta la seguridad social en Panamá.

"Artículo 105. Todo individuo tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. Los servicios de seguridad social serán prestados o administrados por entidades autónomas y cubrirán los casos de enfermedad, maternidad, invalidez, subsidios de familia, vejez, viudez, orfandad, paro forzoso, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y las demás contingencias que puedan ser objeto de previsión y seguridad sociales. La Ley proveerá la implantación de tales servicios a medida que las necesidades lo exijan".

"El Estado creará establecimientos de asistencia y de previsión sociales. Son tareas fundamentales de éstos la rehabilitación económica y social de los sectores dependientes o carentes de recursos y la atención de los mentalmente incapaces, los enfermos crónicos, los inválidos indigentes y de los grupos que no hayan sido incorporados al sistema de seguridad social".

En el Título V, Capítulo II de la Ley Or

gánica de la Caja de Seguro Social encontramos las disposiciones referentes al Riesgo de Maternidad. Pasemos a reproducirlas.

"Artículo 43. Las aseguradas tendrán derecho, en el curso del embarazo, el parto y el puerperio, a la asistencia prenatal y obstétrica que requiera su estado, independientemente de las prestaciones asistenciales a que puedan tener derecho según el Artículo 39 en caso de enfermedad: Será requisito para el derecho a las prestaciones asistenciales de maternidad que la asegurada esté cotizando y tenga por lo menos cuatro (4) cotizaciones mensuales en los últimos ocho (8) meses anteriores a la solicitud".

"Artículo 44. Las aseguradas que tengan un mínimo de nueve (9) cuotas mensuales en los doce (12) meses anteriores al séptimo mes de gravidez, percibirán un subsidio de reposo por maternidad que se pagará durante las seis (6) semanas anteriores y las ocho (8) siguientes al parto. El monto del subsidio semanal ascenderá al sueldo medio semanal sobre el cual hubiese cotizado en los últimos nueve (9) meses de cotizaciones".

"Artículo 44-A. Se suspenderá el subsidio de reposo por maternidad cuando la asegurada no a-

cepte, infrinja o abandone el tratamiento médico prescrito o cuando durante el período de descanso obligatorio efectúe trabajo alguno remunerado".

"Artículo 44-B. La cónyuge del asegurado tendrá derecho a asistencia obstétrica en las condiciones que fije el Reglamento de Prestaciones Médicas".

De esta manera hemos expuesto la materias concerniente al Trabajo de las Mujeres a la luz de nuestra legislación laboral nacional. Pasemos ahora a enfocar con igual detenimiento lo concerniente al Trabajo de Menores.

CAPITULO CUARTO

EL TRABAJO DE MENORES

A. ANTECEDENTES.

Si analizamos bajo el punto de vista histórico, la atención especial que la Ley confiere al trabajo femenino e infantil, hallaremos un marcado paralelismo, pues en el fondo las motivaciones que inducen a los legisladores a dispensar tal atención especial son comunes a las mujeres y a los niños.

Desde épocas remotas, casi toda la actividad laboral infantil, se desarrolla en el ámbito familiar ya sea a nivel de la mera supervivencia o como pequeños favores realizados en beneficio ajeno.

Con el advenimiento del Maquinismo, se produce una gran demanda de mano de obra que supera con creces la oferta de trabajadores masculinos y bajo esta circunstancia, las mujeres y los niños se ven compelidos a participar en la actividad industrial.

Así comienza una larga cadena de abusos inmisericordes que incluyen la prestación de jornadas extenuantes en condiciones infrahumanas y sin una remuneración justa. Todo esto se produce ante una pasividad absoluta por parte del Estado que al fin se ve forzado a intervenir ante la evidencia de circunstancias verdadera-

mente dramáticas.

En Inglaterra aparece una de las primeras leyes tendientes a controlar la situación, en 1802 con una ley sobre la salud y moral del aprendiz y de otras personas en los talleres e industrias algodoneras, en las que se prohibió entre otras cosas, que los aprendices trabajasen más de doce horas diarias; que se alojasen a hombres y mujeres en los mismos dormitorios, y que durmiesen en una misma cama más de dos aprendices.

En 1819 se dicta concretamente la primera ley protectora del trabajo de los menores, que prohibía el trabajo de los niños hasta los 8 años y señalaba una jornada de 12 horas para los menores entre los 9 y los 16 años.

Posteriormente, debido a notorios abusos en las labores mineras, el Parlamento Inglés aprobó una ley sobre el trabajo en las minas. Esta ley fue dictada en agosto de 1842, y en ellas se prohibía el trabajo subterráneo a los menores de 10 años y a las mujeres. Luego, en 1844, se redujo a seis y media horas la jornada de los niños hasta los 13 años y se fijaba en diez y media la de la mujer, cuyo trabajo debía concluir los sábados antes de las cuatro y media de la tarde.

En Francia, desde 1813, no se permitió el trabajo de menores de 10 años en las minas. Una Ley de 1841 prohibió, en los establecimientos industriales, el empleo de los niños antes de los 8 años.

En Alemania la regulación comienza en 1839, cuando se prohíbe el trabajo de los menores de 9 años y se fijó una jornada máxima de 10 horas para los jóvenes trabajadores entre esa edad y los 16. En el aspecto del trabajo femenino, la regulación se inicia con el Código Industrial de 1891.

En España, la primera regulación Laboral pro tectora de los menores de 10 años corresponde a la Prime ra República, por Ley de julio de 1873, en donde se excluía a niños y niñas del trabajo en las fábricas, talle res, fundiciones y minas. Se establecía la jornada de 5 horas diarias como máximas en cualquier estación del año, para los menores de 13 años. Para los jóvenes menores de 17 años la jornada no podía exceder de 8 horas. En el año de 1900, se dictan formalmente normas de protección para las mujeres y los mènores trabajadores.

En América, una de las primeras leyes referen tes al trabajo de los menores se dictó en la República Argentina, la Ley No. 5.291 de 14 de octubre de 1907. Se-

gún ella los niños menores de 10 años no podían ser motivo de contrato de trabajo, ni se podía hacer trabajar a niños de más de 10 años que no hubieran cumplido su educación primaria. A los menores de 16 años no se les podía hacer trabajar de noche, ni en tareas susceptibles de afectar su salud, educación o moralidad. No podían trabajar más de 8 horas al día o 48 en la semana y gozaban de un descanso de 2 horas al medio día. Esta Ley fue sustituida posteriormente por la Ley 11.317, de 13 de septiembre de 1924, que ha sido considerada como una de las más completas que se han promulgado con respecto a este tema.

En Panamá debemos remontarnos al año 1914, con la aparición de la Ley 6a. que contiene disposiciones referentes a trabajadores y empleados de comercio, regulando en forma distinta ciertos aspectos del trabajo de uno y otros.

Dicha Ley en su Artículo 14 prohibía el empleo de menores de catorce años en obras recias, cantinas y comercio; y el de menores de 18 años en expendio de bebidas alcoholicas.

Sin embargo, a pesar del enorme esfuerzo legislativo desplegado tanto a nivel interno como internacional por todo los países del mundo, subsisten hoy en día sofisticados mecanismos de esclavitud infantil que se de-

se vuelven bajo un clima de extraordinaria tolerancia social.

Hoy en día en muchos lugares los deberes que tradicionalmente tienen la Sociedad, el Estado y, principalmente, los padres con respecto al niño han trascendido del campo moral para entrar en la esfera jurídica. En otras palabras, estos deberes morales se han convertido en obligaciones jurídicas. Dichas obligaciones pueden ser legalmente exigidas, y su incumplimiento, penalmente sancionado. Pero todo esto no es óbice para que se cometan serias arbitrariedades que pugnan abiertamente con los planteamientos legales.

Sin lugar a dudas es imperioso un análisis justo y equilibrado de la realidad social a los efectos de que las normas protectoras que se intenten promulgar no resulten a la postre contraproducentes, precisamente para quienes se pretende amparar.

En efecto, Deveali observa que: "algunas leyes protectoras del trabajo de las mujeres y los menores han producido la desocupación de aquellas y la dificultad de los menores de formarse en el trabajo, generando para éstos una situación de inactividad que, si no encuentra solución en una mayor posibilidad escolar o formativa, puede origi-

nar dificultades sociales de otro orden".

"Encontramos también que la primitiva legislación protectora de las mujeres y los menores se originó en aquellos países donde la industria tomó mayor desenvolvimiento, ya que fue con el advenimiento de estas actividades cuando se apreció una forma de trabajo con circunstancias y modalidades muy distintas de las que pudieron tener sus ocupaciones anteriores. Ello implica como en algunos Estados se estimó necesario establecer jurídicamente diversas medidas tendientes a evitar o reducir los inconvenientes de haber sustituido, con el trabajo de los menores y de las mujeres, la mano de obra adulta. Concretamente, esta legislación se inicia en Inglaterra en el año 1802, aunque limitada exclusivamente a las industrias de la lana y del algodón".(53)

B. Razones Invocadas para la Protección Legal de los Menores que Trabajan.

Si bien en la actualidad la necesidad de establecer normas protectoras para el trabajo de los menores es un asunto que no admite discusión, tal situación ha de

(52) - Deveali, Mario C. Tratado de Derecho de Trabajo. Edit. La Ley, S. A., Buenos Aires, Argentina. 1972. Págs. 347 y 348.

venido luego de un amplio debate en el que se han escuchado argumentos en pro y en contra.

Cabanellas nos resume la opinión de García Oviedo, quien expone los motivos principales de la protección del trabajo de los menores así:

- "a. fisiológicos, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos;
- "b. de seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir accidentes;
- "c. de salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación;
- "d. de moralidad, por haber industrias, lícitas y permitidas, que pueden herir los sentimientos del niño, como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales;
- "e. de cultura, para asegurarle a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo" (54)

Consideramos que la principal razón al efecto

(54) - Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Op. cit. Pág. 262.

es la de carácter fisiológico tomando en cuenta las fuerzas limitadas y la debilidad propia de un organismo en evolución, para impedir así el deterioro de sus fuerzas en desarrollo, ya que el menor está aun en una etapa en la que su cuerpo no está en capacidad física de asimilar excesivas jornadas y mucho menos someterse a faenas laborales propias de un adulto. Las razones de seguridad son invocadas, porque la fragilidad del mecanismo de atención del niño y del joven inclusive, pueden acarrear graves accidentes para su salud y su integridad física. Por tal razón, la conveniencia de prohibir los trabajos peligrosos, o las actividades que por su naturaleza sean un riesgo si no se establecen las medidas de seguridad correctas para la edad minoritaria. En cuanto a las razones de salubridad, las mismas tienen como objetivo apartar a los menores de aquellas labores que por el ambiente o los materiales empleados para laborar, puedan afectar su organismo en formación e impedir su normal proceso evolutivo.

Las razones de cultura, son de vital importancia para el desarrollo integral del menor, por lo cual, las normas laborales tienden a evitar la admisión prematura de los menores en labores obreras que lo distraigan o

alejen de la formación académica integral. Así, cada vez que se proceda a aumentar el mínimo de edad admisible para el trabajo de menores, simultáneamente se tiende a ajustar la edad exigida para la instrucción escolar obligatoria.

Las razones de moralidad están íntimamente ligadas con los sentimientos del niño, es decir, con el ánimo aflictivo que podrían verse afectados por espectáculos u oficios artísticos, en determinados lugares, como expendios de bebidas y clubes nocturnos, y en la vía pública en trabajos ambulantes. En este aspecto se procura que los menores no sean empleados en aquellos lugares que, por sus actividades, pueda ser afectada perjudicialmente la idiosincracia propia del infante.

Se dice que tales regulaciones limitativas benefician a las empresas, ya que del estado psicofísico de las personas depende su rendimiento y la empresa puede detectar, así cuando, cuanto y qué puede exigir.

Chamberlain es claro al respecto: "Por cierto, si desde el punto de vista económico de la producción el resultado ha de procurarse evitando riesgos o circunstancias que puedan afectarla, no cabe duda el concepto de la importancia de la madurez psicofísica del trabajador en

el resultado de la empresa".(55)

En este caso hay un interés social de formación y protección en tal sentido, que es la conveniencia social. En ningún momento creemos que se sobrepase el de recho de los padres, ni mucho menos se limita la Patria Potestad. Muy por el contrario, toda norma que se dicte con un criterio proteccional, ha de coincidir con el natural deseo de todo padre, que debe ser, no perjudicar la salud física o moral de su hijo y prepararlo en condiciones adecuadas para su vida adulta.

C. Capacidad Jurídica del Menor Trabajador.

Este tema reviste cierta complejidad, ya que el legislador confronta dificultades al tratar de conciliar dos fines importantes igualmente merecedores de consideración: por una parte, la libertad que tiene todo individuo para disponer de su propia capacidad de trabajo, siendo su medio de subsistencia; la otra, el apremio de regular la autonomía individual acerca de la disponibilidad del trabajo propio, a fin de evitar abusos.

Indudablemente, el obrero, tiene con respec-

(55) - Chamberlain, Neil W. El Sector Laboral. Tea Tipográfica. Buenos Aires, Argentina, 1972. Pág. 622.

to a sí mismo, un poder de disposición inherente a la facultad que concierne a su derecho subjetivo a la libre aplicación de su propia actividad profesional y a la integridad personal, pero que se encuentra limitada de diversas maneras.

Debemos considerar que la validez de un contrato depende en gran medida de la situación material y jurídica del agente que lo celebra, es decir, si éste se encuentra legítimamente facultado para celebrarlo. De esta manera, el criterio de la legitimación influye sobre el concepto de la capacidad jurídica.

Un connotado autor ha dicho que "La capacidad laboral consiste en una cualidad, es decir, un modo de ser cualitativo del sujeto, mientras que la legitimidad depende de su posición respecto al bien objeto de la relación, con el fin de producir determinada consecuencia jurídica".

(56)

Las diversas situaciones contempladas por el ordenamiento jurídico en cuanto a la capacidad son: la edad, el estado de salud mental, ciertas condenas penales,

(56) - Reprecht, Alfredo F. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omeba. Editores Libreros. Buenos Aires, Argentina. 1960. Pág. 26.

el sexo y la nacionalidad.

Concretamente, la edad plantea el problema de los menores. No hay que olvidar que la incapacidad de los mismos se impone para tutelar sus intereses patrimoniales y propiciar su educación, pero sin determinar un estado de sujeción física, ni establecer un poder de disposición o de coerción sobre la persona o la voluntad del menor. Este principio implica naturalmente que no puede ser obligado a trabajar si no lo desea; su voluntad debe respetarse en tal sentido.

La intervención del representante del menor plantea un problema correlativo; la concesión y la revocación de la autorización para trabajar. Si el menor desea trabajar y su representante, padre, tutor, cuidador, no lo autorizan, debe permitirse que el mismo ocurra ante la autoridad pertinente -judicial o administrativa- para que lo autorice. Y si no existe desmedro para su salud moral o física, ni afecta el desarrollo de su educación, consideramos que no podría negarse dicha autorización.

Con respecto a la revocación del permiso Reprecht opina lo siguiente:

"Siendo el derecho de patria potestad no enajenable ni renunciable, el padre está siempre en posibilidad de desis-

tir del consentimiento por legítimo uso de la patria potestad, que lo impulse, por ejemplo, a quitar el hijo del trabajo para tenerlo en casa y darle más elevada instrucción y educación. Pero si el padre o el tutor hubieren revocado, sin justo motivo el consentimiento, podrían ser llamados a responder de los daños. Y esto nos parece evidente, porque mientras ellos ejerciten sabiamente el poder que les está conferido, no pueden ser llamados a responder del uso lícito del derecho realizado en intereses del menor, mientras que si arbitrariamente y sin justo motivo, formulan el desistimiento, están obligados a responder del incumplimiento y del daño".(57)

La Legislación Civil ha fijado la capacidad de los menores a una edad determinada, pero el Derecho Laboral ha disminuído, en términos generales, dicha edad. De esta forma el menor se encuentra capacitado antes para trabajar que para realizar otro tipo de negocio jurídico. También la emancipación autoriza a contratar antes de la edad fijada normalmente.

El problema surge con algunas dificultades con respecto al menor no emancipado. En la práctica, a diario, menores de edad celebran contratos de trabajo sin

(57) - Reprecht, Alfredo F. Op. cit. Pág. 27

intervención de sus padres. El Derecho Laboral ha debido aceptar y recoger esta situación. A los efectos de la contratación, se ha supuesto una emancipación especial para celebrar el contrato de trabajo. Claro está que esta autorización sólo rige para aquellos que han alcanzado la edad mínima que se requiere para poder trabajar, no existiendo la misma, ni con la autorización expresa es posible que se celebre un contrato de trabajo válido jurídicamente.

Es lógico que exista mayor libertad, pues el derecho a trabajar es inalienable y no puede coartarse mas que por razones superiores de preservación del individuo y de la sociedad. El trabajador no tiene más que su trabajo para poder subsistir y no puede esperar. cumplir la mayoría de edad para disponer de él.

En general, en la mayoría de las legislaciones la edad mínima para trabajar es de 14 años y la de 18 años para adquirir el pleno derecho de ejercer libremente la actividad profesional. Bajo esta premisa se hace la siguiente clasificación:

a. Capacidad absoluta: Los mayores de 18 años tienen ilimitada la capacidad para contratar.

b. Capacidad Relativa: 1) Mayores de catorce y menores de 18 años, con consentimiento de sus pa-

dres, tutores o guardadores, pueden contratar; 2) Mayores de 14 y menores de 18 años, emancipados, pueden contratar libremente.

c. Incapacidad Absoluta de los menores de edad: los menores de 14 años no pueden celebrar ningún tipo de contrato de trabajo, el cual sería absolutamente nulo, salvo en las actividades agrícolas o domésticas.

d. Incapacidad Relativa de los menores de edad: El Código contiene una serie de restricciones y prohibiciones a los trabajos que los menores de edad pueden realizar, ya sea por razones de salud, de peligrosidad o de educación.

Como corolario de esta conclusión, los menores que son capaces de trabajar y contratar, son igualmente capaces para ejercer las acciones y derechos que emanen de tales contratos. Es lógico que si tienen las cargas del contrato, también se beneficien de sus ventajas.

El Artículo 72 de nuestro Código de Trabajo es claro en este sentido, al considerar que la facultad para obligarse mediante contrato de trabajo implica el derecho de reclamar las prestaciones que correspondan, sin asistencia de un representante legal o curador, exigidos por el Derecho Común, por cuanto que en los procesos laborales

la tutela del menor correrá a cargo del propio tribunal de Trabajo que no permitirá renuncia o dejación de derechos.

La disposición precitada es del tenor siguiente:

"Artículo 72. La facultad de obligarse mediante contrato de trabajo implica la de reclamar en nombre propio las prestaciones derechos derivados del mismo y los beneficios que la ley establece".

D. La Capacidad Jurídica de los Menores de Edad en Nuestro Código Civil.

El Código Civil Panameño, que entró en vigencia en octubre de 1917, considera menores de edad, en su Artículo 34A, a las personas de uno y otro sexo que no han cumplido los 18 años de edad.

Luego entonces, las personas físicas, que no se encuentren involucradas en otra causal de incapacidad, adquieren la plenitud del ejercicio de sus derechos sin depender de formalidad alguna o de autorización de padres, tutores, etc.

Desde luego que el límite de autorización paterna expresa, en cada caso, era natural en un tiempo en que no existía una reglamentación legal particular

propia para los menores que trabajan. Entonces la intervención del padre o representante legal tendería a evitar los abusos y peligros de un contrato individual de trabajo sin restricciones, que hoy no puede presentarse, de ninguna manera, ante las normas y precisos límites legales en la materia.

En consecuencia, el Artículo 121 del Código de Trabajo establece:

"Artículo 121. Los contratos relativos al trabajo de los que tengan menos de dieciocho años, deberán celebrarse con la intervención del padre o representante legal de los mismos. Si aquellos no existieran, los contratos serán celebrados directamente por los menores interesados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo".

La disposición citada tiene importancia en cuanto concede valor jurídico a la relación laboral o contrato, hasta que ocurra una revocación posible.

En tales circunstancias, el valor que se concede es más aparente que real, puesto que tratándose de un menor, la nulidad del acto jurídico, por falta de autorización es relativa en sus efectos y no puede ser alcanzada por la parte capaz.

Se trata de acto jurídicos claudicantes, en

cuanto a que su nulidad sólo puede pedirse por aquellos en cuyo beneficio se estableció.

Sin embargo, la relación de trabajo no desaparece con respecto al tiempo en que se ejecutó y, en consecuencia, tiene para ese lapso los derechos que le corresponden a cualquier otro trabajador, ocupado en las mismas condiciones, con contratos válidos, en cuanto estos derechos se infieren de la ley, convención colectiva o de cualquier otra norma objetiva de trabajo, así como se tendrían que cumplir los deberes que derivan de las normas generales.

No podemos pasar por alto que una de las características del Derecho de Trabajo es que es un derecho protector de la clase trabajadora.

Consideramos oportuno señalar aquí que el Ministerio de Trabajo debe poner en práctica un mecanismo, a fin de darle cumplimiento al último inciso del artículo 121 transcrito, ya que en la actualidad no existe.

E. Normas Reguladores del Trabajo de los Menores.

1. Normas Constitucionales.

La Constitución Nacional vigente contiene disposiciones tendientes a sentar las pautas generales que deben ser marco de referencia en el adecuado desenvolvimiento laboral y educativo de los menores de

edad, unidos íntimamente a los aspectos de salud y seguridad social.

Dichas disposiciones se ubican en el título III denominado "Derechos y Deberes Individuales y Sociales". Pasemos a verlas sin mayor dilación.

Concretamente en el aspecto laboral es imperioso examinar el Artículo 65 que a la letra establece:

"Artículo 65. La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborable hasta de cuarenta y ocho; la jornada máxima nocturna no será mayor de siete y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo".

"La jornada máxima podrá ser reducida hasta a seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de diez y ocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de diez y seis, salvo la excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres".

"Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas".

"La Ley podrá establecer el descanso semanal remunerado de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores".

Del examen de este artículo se deducen varias consideraciones importantes que a continuación resumimos:

a. La jornada máxima laboral que se establece en este mismo artículo 65 es de ocho horas diarias pero puede ser reducido a seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de 18 años.

b. Se fija la edad mínima de admisión al trabajo en 14 años al prohibirse el trabajo de los menores de diez y seis, salvo excepciones que establezca la Ley, y

c. Se prohíbe sin que se aprecie ninguna salvedad el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

Es pertinente comparar esta disposición -y a su debido tiempo lo haremos- con las disposiciones que aparecen al respecto en nuestro Código Laboral.

A los menores de edad trabajadores le son aplicables las disposiciones consagradas constitucionalmente para todos los trabajadores como lo son la garantía de un salario mínimo (Artículo 60), a trabajo igual en idén-

ticas condiciones corresponde siempre igual salario (Artículo 62); ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la Ley (Artículo 69), etc.

2. El Código de Trabajo de 1972.

El trabajo de Menores se encuentra regulado en nuestro Código Laboral en la Sección Segunda del Capítulo II del Título III denominado Normas Especiales de Protección del Trabajo.

Encabeza esta sección el Artículo 117 que expresa lo siguiente:

"Artículo 117. Es prohibido el trabajo:

- a. De los menores que no hayan cumplido los catorce años, y
- b. De menores hasta de quince años que no hayan completado la instrucción primaria".

Antes de comentar este artículo consideramos oportuno reproducir los artículos 119 y 123 de nuestro Código Laboral y analizarlos teniendo como base el artículo 65 de la Constitución Nacional que fija la edad mínima de admisión al trabajo.

"Artículo 119. En las explotaciones agropecuarias, los menores de doce a quince años podrán ser em-

pleados solamente en trabajos livianos y fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar".

"Artículo 123. Al menor con más de doce años le es permitido el trabajo en calidad de empleado doméstico, en trabajos livianos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y siempre que se cumpla lo dispuesto en el Artículo 119 en lo que concierne a su instrucción".

"Es obligatorio para el empleador que tenga a su servicio a un menor de edad escolar enviarlo a un establecimiento de enseñanza por lo menos, hasta completar la escuela primaria".

En principio puede afirmarse que los catorce (14) años de edad son nuestro mínimo de edad laboral, aun cuando los artículos 119 y 123 hagan referencia a los doce (12) años, ya que entre esta edad y la expresada en el Artículo 117 del Código de Trabajo son reducidos los supuestos posibles por requerir esta norma la circunstancia de haber completado la instrucción primaria.

Consecuentemente con lo expuesto, los limitados supuestos en que puede trabajarse antes de cumplir los catorce (14) años y a partir de los doce (12) son:

a. En las explotaciones agropecuarias, trau

tándose de trabajos livianos y fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, y

b. En calidad de empleado doméstico, en trabajos livianos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y siempre que se cumpla con lo dispuesto en el artículo 119, en lo concerniente a su instrucción.

Observamos, pues, que el Código permite el trabajo a menores de catorce años y mayores de doce cuando las actividades se realizan con el concurso de los miembros de una familia, estimándose que con las características de familiaridad con que se desarrollan y por la natural obligación de buen trato, no se exigirá una actividad lesiva al escaso desarrollo físico del trabajador.

Cabe destacar que ninguno de los Convenios de la O.I.T., ratificados por nuestro país, admite la edad de doce años para trabajar.

La tendencia doctrinal se muestra opuesta a que se consienta legalmente una edad tan baja, porque no siempre la práctica ofrece en estos casos el trato mesurado y obligacional que el mencionado vínculo familiar hace presumir.

Por otro lado, la Constitución Nacional esta

blece, como ya hemos expuesto, en el inciso segundo de su artículo 65 que la jornada máxima podrá ser reducida hasta seis (6) horas diarias para los mayores de catorce años y menores de dieciocho, prohibe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciseis años, salvo las excepciones que establezca la Ley.

Prohibe, igualmente, esta norma el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

Así es que, a nuestro juicio, el Artículo 123 del Código de Trabajo es inconstitucional por entrar en contradicción con el segundo párrafo del Artículo 65 de nuestra Constitución Nacional.

En cuanto al Artículo 119 del Código de Trabajo, consideramos que este no lo es porque el precepto constitucional admite excepciones legales que hacen posible a los mayores de 12 años laborar en actividades agrícolas.

Seguimos examinando las normas de nuestro Código Laboral que regulan el trabajo de los menores de edad y reproducimos a continuación el Artículo 118.

"Artículo 118. Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho años los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúan, sean peligrosas para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñen, especialmente los siguientes:

a. Trabajos en clubes, cantinas y demás lugares donde se expendan al por menor bebidas alcohólicas;

b. Transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y trabajos en muelles, embarcaderos y almacenes de depósito;

c. Trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica;

d. Manejo de sustancias explosivas o inflamables;

e. Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas;

f. Manejo de sustancias, dispositivos o aparatos que lo expongan a los efectos de radiactividad.

Lo dispuesto en los ordinales 2º, 3º, 4º y 5º de este Artículo no se aplicará al trabajo de menores de escuelas vocacionales, a condición de que dicho traba

jo sea aprobado y vigilado por las autoridades competentes".

Es competencia del Departamento de Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, determinar en cada caso particular, en los reglamentos respectivos, cuáles labores, instalaciones o industrias son insalubres o peligrosas, así como las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las demás normas a las que deben someterse estas actividades. Todo esto se encuentra especificado en la última parte del artículo 288 del Código Laboral en el que también se determinan los trabajos que se consideran insalubres y peligrosos de la siguiente manera:

"Artículo 288. Se consideran trabajos insalubres los que se realicen en instalaciones o industrias que por su naturaleza puedan crear condiciones capaces de provocar o de dañar la salud de los trabajadores debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos".

"Son trabajos peligrosos los que se realicen en las instalaciones o industrias que dañan o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, ya sea por su propia naturaleza o por los materiales emplea-

dos, elaborados, desprendidos o desechos ya sean éstos sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de substancias tóxicas corrosivas, inflamables, radiactivas o explosivas, en cualquier forma que éste se haga".

El Ministerio de Trabajo hace titánicos esfuerzos porque se cumplan las medidas de seguridad que se ñala la disposición precitada.

En los Artículos 120 y 122 se regula la jornada laboral de los menores de edad, de la siguiente manera:

"Artículo 120. Igualmente se prohíbe el trabajo a los que tengan menos de dieciocho años:

a. En período nocturno, entre las seis de la noche y las ocho de la mañana.

b. En jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta o duelo nacional".

"Artículo 122. Para la fijación de la jornada de trabajo, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor, y la jornada no podrá exceder de:

a. Seis horas por día y treinta y seis por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciseis años, y

b. Siete horas por día y cuarenta y dos por

semana, con respecto a los que tengan menos de dieciocho años".

Indudablemente que a los trabajadores menores de edad les corresponde los descansos entre jornadas a que se refiere el Artículo 39 del Código Laboral. Desde luego que también tienen derecho al descanso anual remunerado, o sea treinta (30) días por cada once (11) meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días de servicio a su empleador.

Respecto al descanso anual (vacaciones), existe una tendencia generalizada, evidenciada en recomendaciones internacionales, de acordar a los menores que trabajan, un período mayor de vacaciones que el de los adultos.

Son siempre las razones derivadas de su mayor debilidad, evolución orgánica, necesidad de más amplio período de reposo y distracción, las que han movido a que se les favorezca con un período mayor de descanso.

Consideramos que entre nosotros debe estudiarse seriamente esta modalidad a todas luces positiva e incorporarse rápidamente a nuestro ordenamiento jurídico laboral en beneficio de los menores trabajadores.

Por otro lado, el Artículo 124 establece que:

"Artículo 124: Todo empleador que utilice los servicios de trabajadores con menos de dieciocho años llevará un registro especial en el que conste con respecto a cada menor:

- a. Nombre y apellido y el de sus padres, tutores o guardadores si los tuviere;
- b. Fecha de nacimiento;
- c. Residencia;
- d. Clase de trabajo a que se dedica;
- e. Especificación del número de horas de trabajo;
- f. Horario de trabajo;
- g. Salario que perciba, y
- h. Grado de instrucción recibida".

Evidentemente que esta exigencia se hace con el deliberado propósito de darle cumplimiento a las disposiciones contenidas en nuestro Código Laboral, así como en los Convenios de la O.I.T. ratificados por nuestro país.

En el Artículo 125 se contempla lo siguiente:

"Artículo 125. El empleador que infrinja las disposiciones contenidas en este Capítulo será sancionado con multas, a favor del Tesoro Nacional, de Cincuenta a Setecientos Balboas, impuesta por la autoridad admi-

nistrativa o jurisdiccional de trabajo".

Consideramos que las sanciones previstas para los infractores de estas disposiciones son muy bajas, dado el carácter trascendental de la materia que regula.

3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo de Menores, ratificados por la República de Panamá.

Ante todo, la deplorable situación de los menores trabajadores, un vasto movimiento de opinión internacional, en el que se armonizan equilibradamente la compasión y la justicia, conduce a que se legisle en forma efectiva sobre el desenvolvimiento laboral de los menores de edad. La acción protectora va dirigida principalmente a:

a. Prohibir el trabajo de los infantes, elevando en forma constante la edad mínima de admisión al trabajo, y

b. La instauración de una adecuada regulación de los servicios de los jóvenes. Desafortunadamente, la mayoría de las normas positivas no trascienden al campo real y permanecen en un plano teórico e ineficiente. En la mayoría de los países, a pesar de la protección legal que se dispensa al trabajo de los meno-

res, observamos como éstos desempeñan actividades que no son aptas para ellos bajo nuestra pasiva e incomprensible tolerancia, la O.I.T. ha presentado recientemente ante un grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre Esclavitud Infantil un informe bastante deprimente a este respecto.

"La Sociedad Contra la Esclavitud proporcionó algunos ejemplos espantosos. Un número de fábricas de fósforos en la India tiene empleados más de 20.000 niños de corta edad, algunos hasta de cinco años de edad, que trabajan 16 horas al día, comenzando a las tres de la mañana. En Colombia la fuerza laboral incluye tres millones de niños, muchos de los cuales trabajan en peligrosas minas de carbón y con mala ventilación".

"Los fabricantes de juguetes de Taiwan, preferen menores de 12 a 15 años, mientras que los manufactureros de calculadoras de bolsillos de Hong Kong, emplean en sus fábricas, donde se explotan a los obreros, niños de dedos ágiles, cuya edad no llega a los catorce años". (60)

(60) - La Esclavitud Infantil Aumenta. Diario La República "Dominical". 9 de septiembre de 1979. Pág. 1-C.

Si bien en nuestro país la explotación de la mano de obra infantil no presenta un aspecto tan dramático como en otras latitudes, no podemos soslayar el hecho de que este problema socio-económico existe y se agudiza progresivamente en la medida en que las necesidades básicas cada vez son más difíciles de satisfacer.

Los convenios adoptados por la O.I.T que han sido debidamente ratificado por la República de Panamá, con respecto a la materia en estudio son los siguientes:

Convenio Número 10. Relativo a la edad de admisión de los niños.

Se establece en este Convenio que los niños menores de 14 años no podrán ser empleados, ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar.

Si los niños trabajasen fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, el empleo debe ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de ellos a la escuela.

También establece con miras a la formación profesional práctica que el período de enseñanza no podrá reducirse a menos de ocho meses del total anual del

período de asistencia escolar.

Ratificado por Decreto de Gabinete Número 160, de 4 de junio de 1970, publicado en la Gaceta Oficial No. 622, de 10 de julio de 1970.

Convenio Número 15. Por el que se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo marítimo, en calidad de pañoleros o fogoneros. Aprobado en el año 1921.

A los efectos de este Convenio el término "buque" comprende todas las embarcaciones, buques o barcos cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación náutica, excepción hecha de los buques de guerra..

Las personas menores de 18 años no podrán ser empleadas ni podrán trabajar a bordo de buques en calidad de pañoleros o fogoneros.

Cuando sea necesario contratar a un fogonero en un puerto donde no sea posible hallar trabajadores de 18 años por lo menos que pertenezcan a esta categoría, el empleo podrá ser ocupado por menores de 18 años y mayores de 16, pero en ese caso deberá contratarse a dos de estas personas en lugar del pañolero necesario.

A los efectos de control, el capitán debe

llevar un registro de inscripción donde figuren los nombres de los menores de 18 años y su fecha de nacimiento.

Los contratos de enrolamiento contendrán un resumen de las disposiciones de este convenio.

Ratificado por Decreto de Gabinete Número 163 de 4 de junio de 1970, publicado en la Gaceta Oficial No. 16,622 de 10 de junio de 1970.

Convenio Número 16. Aprcbado en 1921. Relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.

Se establece que los menores de 18 años no podrán ser empleados a bordo, salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una familia y que deben presentar un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, asimismo se establece que el empleo de estos menores en el trabajo marítimo no podrá continuar sino mediante renovación del examen médico, a intervalos que no excedan de un año. Sin embargo, si el término del certificado caducase en el curso de un viaje se prorrogará hasta el fin del mismo.

En casos urgentes, la autoridad competente podrá admitir que el menor de 18 años se embarque sin haberse sometido al examen, a condición de que el mismo se realice en el primer puerto donde toque el buque.

Ratificado por Decreto de Gabinete Número 164 de 4 de junio de 1970, publicado en la Gaceta Oficial No. 16.622 de 10 de junio de 1970.

Convenio Número 58. Por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo.

De acuerdo con la revisión realizada en 1936, se establece en este Convenio que los menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Sin embargo, la legislación nacional, podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de 14 años de edad, ser empleados cuando una autoridad apropiada, designada por la ley nacional, se cerciore de que el empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.

Ratificado por Decreto de Gabinete Número 174, de 4 de junio de 1970, publicado en la Gaceta Oficial Número 641 de 7 de julio de 1970.

Convenio Número 77. Relativo al examen

médico de aptitud para el empleo de los menores en la Industria. Aprobado en 1946.

Se establece que las personas menores de 18 años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales como las minas, canteras, empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición, etc., a menos que después de un minucioso exámen médico se les haya declarado aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados.

La aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado 18 años.

Si se trata de trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse el examen médico de aptitud y su repetición periódica hasta completar los 21 años de edad, como mínimo.

Ratificado por Decreto de Gabinete Número 49 de 26 de febrero de 1971.

Convenio Número 78. Relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales. Aprobado en 1946.

Trabajos no industriales comprende todos

todos los trabajos que no estén considerados por las au
toridades competentes como industriales, agrícolas o ma
rítimos.

Se establece que las personas menores de 18 no podrán ser admitidas al empleo en ocupaciones no industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se les haya declarado aptos para el trabajo en cuestión.

La autoridad competente deberá dictar medi
das apropiadas para la orientación profesional y la rea
daptación física y profesional de los menores cuyo examen médico haya revelado una ineptitud para cierto tipo de trabajo.

Ratificado por Decreto de Gabinete Número 177 de 4 de junio de 1970, publicado en la Gaceta Oficial No. 16.646, de 13 de julio de 1970.

Convenio Número 112. Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores. Apr
o bado en 1959.

Se establece que los niños menores de 15 años no pueden prestar servicios a bordo de ningún bar
co de pesca.

Sin embargo, dichos niños podrán tomar par
te ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos

de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y en condición de que tales actividades no sean nocivas para su salud o desarrollo normal.

Ratificado por Decreto de Gabinete Número 184, de 4 de junio de 1970, publicado en la Gaceta Oficial No. 16.646, de 13 de julio de 1970.

Convenio Número 123. Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. Aprobado en 1965.

Se precisa en este Convenio que la edad mínima para trabajar en la parte subterránea de las minas no será en ningún caso inferior a 16 años.

Agrega que la autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para asegurar la efectiva observación de las disposiciones de este instrumento internacional de Trabajo.

Ratificado por Decreto de Gabinete Número 190 de 4 de junio de 1970, publicado en la Gaceta Oficial No. 16.649, de 17 de julio de 1970.

Las personas menores de 21 años deberán someterse a un examen médico completo de aptitud y posteriormente a exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

Los exámenes médicos deberán ser efectuados bajo la responsabilidad y control de un médico calificado aprobado por la autoridad competente.

Además, será requisito exigible al trabajador una radiografía pulmonar con ocasión del examen médico inicial y también, si la considera necesaria, con ocasión de los posteriores exámenes periódicos. Los exámenes médicos exigidos no deberán ocasionar a los menores, a sus padres o a sus tutores gasto alguno.

Ratificado por Decreto de Gabinete No. 191 de 4 de junio de 1970, publicado en la Gaceta Oficial No. 16.649, de 17 de julio de 1970.

De esta manera finalizamos nuestro trabajo con la intención de que el mismo constituya un aporte efectivo para el mejor conocimiento de la importante materia que hemos tenido a bien desarrollar.

A continuación pasamos a enunciar nuestras Conclusiones y Recomendaciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de nuestras lecturas e investigaciones hemos llegado a las siguientes conclusiones y nos permitimos, a la vez, hacer las siguientes recomendaciones.

A. CONCLUSIONES

1. En nuestra opinión, las razones especiales que motivan la protección legal de la mujer trabajadora son las siguientes:

a. Razones de carácter especial por la naturaleza social y la primordial función biológica de la mujer;

b. Razones de carácter social y familiar que surgen de la relevante posición ocupada por la mujer en la institución familiar, y

c. Las razones de carácter reivindicativo que procuran elevar a la mujer a la posición que realmente merece como trabajadora.

2. En nuestro ordenamiento positivo y basándonos en disposiciones constitucionales y legales, podemos afirmar que la mujer, cualquiera sea su estado civil, tiene plena capacidad para contratar sus servicios al igual que el hombre.

3. Para nosotros, el principio de Igualdad Salarial constituye una de las conquistas más importantes logradas por la mujer, procurando evitar las posibilidades de que sufran discriminación por una remuneración desigual o desfavorable.

4. A pesar del enorme esfuerzo legislativo desplegado tanto a nivel interno como internacional, subsisten hoy en día sofisticados mecanismos de esclavitud infantil que se desenvuelven bajo un clima de extraordinaria tolerancia social.

5. Consideramos que el derecho a trabajar es inalienable y no debe ser coartado mas que por razones superiores de preservación del individuo y de la sociedad. El trabajador no tiene más que su trabajo para poder subsistir y no esperar a cumplir la mayoría de edad para disponer de él.

6. En nuestro ordenamiento jurídico positivo se señala la edad de 14 años como mínima para trabajar y la de 18 años para adquirir el pleno derecho a ejercer libremente la actividad profesional. No obstante, advertimos dos excepciones en nuestra legislación laboral contenidas en los artículos 119 (actividades agropecuarias) y 123 (oficios domésticos) de nuestro Código de Trabajo.

7. En nuestra opinión, el artículo 123 de nuestro Código Laboral que permite al menor con más de 12 años trabajar en calidad de empleado doméstico, es in constitucional por entrar en contradicción con la parte final del inciso 2 del artículo 65 de nuestra Constitución Política que prohíbe el empleo de menores hasta de 14 años en calidad de empleados domésticos.

8. Con respecto al artículo 114 de nuestro Código Laboral que contempla disposiciones que regulan las facilidades de que deben gozar las madres trabajadoras durante el período de lactancia, consideramos oportuno advertir el hecho de que dicha norma carece de eficacia práctica, perdiéndose de esta manera la finalidad básica perseguida por el legislador cual es la de promover una adecuada alimentación al infante, estableciendo lazos de comunicación materno-filiales imprescindibles en esta etapa crucial del desarrollo de la criatura.

B. RECOMENDACIONES.

1. Recomendamos una mayor fiscalización y un mejor control por parte de las autoridades respectivas con el fin de velar por el estricto cumplimiento del

precepto ya que en la práctica son frecuentes las discriminaciones de que son objeto las mujeres y los menores en este sentido.

2. Con referencia al artículo 114 de nuestro Código de Trabajo queremos recomendar a los sindicatos y a las autoridades respectivas que procuren el cumplimiento práctico de esta norma, analizando la real situación económica de cada empresa en particular y creando los mecanismos viables de acuerdo a las circunstancias que hagan posible su ejecución.

3. Recomendamos al Organo Ejecutivo, la Caja de Seguro Social y entidades afines que intensifiquen sus esfuerzos con el fin de darle cumplimiento al artículo 115 del Código de Trabajo sobre salas maternas y guarderías infantiles en los centros de trabajo. En los últimos años hemos notado un incremento notable de la populación infantil en nuestro país que reclama urgentemente estos servicios.

4. Recomendamos que se designe con la mayor prontitud un departamento competente dentro del Ministerio de Trabajo que apruebe los contratos de trabajo de los menores que carecen de padre o representante legal, ya que en la actualidad no existe ninguna autoridad

ridad administrativa a la que se encuentre adscrita dicha función.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- ANIÑO, Gilberto: Análisis Jurídico-Político de los Derechos Sociales Contemplados en la Constitución Panameña de 1972. Tesis. Universidad de Panamá. 1975-1976.
- AROSEMENA, Justo: El Estado Federal de Panamá. Edit. Lito Universidad de Panamá, 1962.
- CABANELLAS, Guillermo: Compendio de Derecho Laboral. Edit. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina. 1968.
- CABANELLAS, Guillermo: El Contrato de Trabajo. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina. 1963.
- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario de Derecho Usual. Edit. Atalaya, Buenos Aires, Argentina. 1946.
- CABANELLAS, Guillermo: Trabajo de Derecho Laboral. Editora El Gráfico, Buenos Aires, Argentina. 1949.
- CHAMBERLAIN, Neil W.: El Sector Laboral. Editorial Tea Tipográfica Argentina. Buenos Aires. 1972.
- CHESSER, Eustace: La Mujer del Siglo XX. Editorial Latinoamericana, S. A. México, D. F. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., México, D. F. 1970.

- DE LA CUEVA, Mario: Historia del Movimiento Obrero en México. México, D. F. 1938.
- DEVEALI, Mario: Tratado de Derecho de Trabajo. Editora La Ley, Buenos Aires, Argentina. 1972.
- FRANCO MUÑOZ, Hernando: Movimiento Obrero Panameño. (1914-1921). Editora Universidad de Panamá, 1979.
- GARAY, Narciso: Apuntes de Derecho Civil Parte General. Editora Universidad de Panamá. 1974.
- GERSTLE, Mack: La Tierra Dividida. Editora Imprenta Universitaria, Panamá, 1971.
- KROTOSHIN, Ernesto: Instituciones de Derecho de Trabajo. Editorial De Palma, Buenos Aires, Argentina. 1968.
- LABATUD GLENA, Gustavo: Derecho Penal Parte Especial. Editorial Jurídica de Chile. 1969.
- MARTINEZ VIVOT, Julio: Trabajo de Menores y de Mujeres. Editorial De Palma, Buenos Aires, Argentina. 1964.
- MUÑOZ, Fermín: Compilador, Las Encíclicas del Mundo Moderno. Editorial Bruquera, Barcelona, España. 1969.
- NAVAS, Luis: El Movimiento Obrero en Panamá. (1880-1914). Editorial Universitaria Centroamericana. 1976.
- PARIAS, Louis-Henri: Historia General del Trabajo. Editorial Grijalbo, S. A., Barcelona, España. 1965.

- QUINTERO, César A.: Derecho Constitucional. Editora Imprenta Lehmann, Costa Rica. 1967.
- RICORD, Humberto E.: Lecciones de Derecho Laboral Panameño. Editora Imprenta Universitaria, Panamá. 1975.
- ROJAS, Mario: Medicina Legal. Editorial Librería Ateneo, Buenos Aires, Argentina. 1966.
- SIMONIN, Camilo: Medicina Legal Judicial. Editorial Fins. Barcelona, España. 1966.

TEXTOS JURIDICOS .

Constitución Nacional de 1904

Constitución Nacional de 1941

Constitución Nacional de 1946

Constitución Nacional de 1972

Código de Trabajo de 1947

Código de Trabajo de 1972

Código Civil

Código Administrativo:

Código de Comercio

Código Penal

LEYES

Ley 6a. de 1914. Gaceta Oficial No. 2142.
Por la cual se reglamenta el trabajo de los obreros y de los empleados de comercio.

Ley 17, de 1916. Gaceta Oficial No. 2476
Sobre Accidentes de Trabajo.

Ley 3a. de 1920. Gaceta Oficial No. 3553 hasta 3375.
Por la cual se aprueba el Tratado de Paz con Alemania.

Ley 16 de 1923. Gaceta Oficial No. 4121
Por la cual se establece la Oficina del Trabajo como dependencia de la Secretaría de Fomento.

Ley 8a. de 1925. Gaceta Oficial No. 4562.
Procedimiento para la nacionalización y arqueo de naves y se dictan otras disposiciones.

Ley 6a, de 1926. Gaceta Oficial No. 4968
Se dictan normas de protección al obrero panameño.

Ley 15 de 1927. Gaceta Oficial No. 5058
Por la cual se reforma la Ley 6, de 1926.
(Empleo de Extranjeros).

Ley 23. de 1930. Gaceta Oficial No. 5857
Por la cual se protege la maternidad y se establecen las casas cunas.

Ley 8a. de 1931. Gaceta Oficial No. 5944.
Sobre empleados de comercio.

Ley 47, de 1932. Gaceta Oficial No. 6481
Por la cual se dictan varias disposiciones relativas al comercio (Establecimientos Comerciales).

Ley 16, de 1924. Gaceta Oficial No. 6966.
Por la cual se adiciona la Ley 6a, de 1926
(Protección del Obrero).

Ley 7a. de 1935. Gaceta Oficial No. 6972.
Sobre Jubilaciones.

REVISTAS

Revista Internacional del Trabajo. El Empleo de Mujeres en América Latina. Volumen LIII, No. 2. Febrero de 1956.

PERIODICOS

"La República, Dominical". La Esclavitud Infantil Aumenta a Diario. 9 de septiembre de 1979. Pág. 1-C.