

TESIS DE LICENCIATURA
GASTON AUGUSTO DE LEON D.

ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS CODIGOS DE
TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMA
DE 1947 Y 1972 LIBRO 1

Director Ponente: MARIO A. ROGNONI

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
FACULTAD DE DERECHO Y ADMINISTRACION
ESCUELA DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

1973

TESIS DE LICENCIATURA

GASTON AUGUSTO DE LEON D.

ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS CODIGOS DE TRABAJO DE
LA REPUBLICA DE PANAMA DE 1947 Y 1972 LIBRO I

DIRECTOR PONENTE: MARIO A. ROGNONI

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
FACULTAD DE DERECHO Y ADMINISTRACION
ESCUELA DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

1973

DEDICATORIA

A mis queridos padres, hermanos e
incomparable abuelita que junto a
mí vivieron mis anhelos y luchas
hasta alcanzar la meta

AGRADECIMIENTO

Al Lic. Lorenzo Romagoza que patrocinó la beca que me permitió iniciar y terminar mis estudios.

Al Profesor Mario Rognoni que con su magnífica asesoría y dirección me ayudó a plasmar la realidad de este trabajo.

Y a todos los demás profesores y amistades que siempre me alentaron a seguir adelante.

Para todos ellos, gracias

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL

	PAGINA	
PROLOGO	XI	
INTRODUCCION	XIII	
TITULO I	EL CODIGO DE TRABAJO DE 1947	2
CAPITULO I	EL CODIGO DE 1947	2
	A. Su Historia y Confección	2
	B. Antecedentes	5
	C. Resultados de su Vigencia	6
TITULO II	EL NUEVO CODIGO DE TRABAJO	8
CAPITULO I	NORMAS GENERALES DE PROTECCION DEL TRABAJO	12
	A. Protección del Trabajo de los Nacionales	12 13
	B. Colocación de los Trabajadores y Servicio de Empleo	14 14
	C. Jornada de Trabajo	16 16
	D. Descansos Obligatorios	21 19
	1. Descansos entre Jornadas	21 19
	2. Descanso Semanal y en día de Fiesta o Día Nacional	21 20
	3. Vacaciones	23 23
CAPITULO II	CONTRATO DE TRABAJO	31
	A. Formación y Prueba	31 26
	B. Duración	33 31

C. Las Partes	37	33
1. Los Trabajadores	37	32
2. Los Empleadores	38	34

CAPITULO III

NORMAS ESPECIALES DE PROTECCION DEL TRABAJO	40	38
A. Contratación de Penameros para trabajar fuera del territorio nacional.	40	35
B. Trabajo de las Mujeres y Menores	42	41
1. Trabajo de Mujeres	42	39
2. Trabajo de Menores	42	41
3. Disposiciones Comunes	43	41

{ Sea sancionado el que infiera de P. 50.00 a 700.00 (multas). }

CAPITULO IV

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES	43	41
A. Obligaciones de los Trabajadores	45	44
B. Obligaciones de los Empleadores	47	44
C. Salarios y Normas Protectoras	50	48
1. Salario	50	48
2. Normas Protectoras del Salario	51	58
3. Salario Mínimo	53	63
D. Reglamento Interno de Trabajo y Comité de Empresa	55	65
E. Invenções Durante la Relación de Trabajo	58	68

Otras sanciones no numeradas para fines de comisar

CAPITULO V

ALTERACION Y SUSPENSION	60	70
A. Alteración de las Condiciones de Trabajo	60	70
B. Suspensión de los efectos del Contrato	60	70

(Infermedad) - (curar).
 (antigüedad) - (multa).
 código.

		PAGINA	
CAPITULO VI	TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	63	75
	A. Causas de Terminación *	63	75
	B. Indemnizaciones <i>γ (Pena y Antigüedad)</i>	70	83
CAPITULO VII	CONTRATOS ESPECIALES	73	85
	Trabajadores Domésticos	73	85
	Trabajadores a Domicilio	73	87
	Trabajadores del Campo	73	89
	Maestros y Profesores	73	89
	Vendedores del Comercio, Agentes y Trabajadores Similares	73	91
	Artistas, Actores, Músicos y Locutores	73	92
	Trabajos de Auto transporte	73	93
	Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables	73	95
	Naves en Servicio Internacional	73	95
	Naves de Cabotaje y Pesca	73	100
	Contrato de la Construcción	73	102
	Contrato de Aprendizaje	73	102
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78	
	BIBLIOGRAFIA	81	

PROLOGO

PROLOGO

El presente estudio tiene como fin el efectuar un análisis comparativo de las leyes laborales panameñas a través de los años, en particular los cambios efectuados por el Código Laboral de 1972 con relación al de 1947.

Nos hemos concentrado en la sección de contratación individual, por lo extenso del tema. Hemos evaluado artículo por artículo los cambios realizados y terminamos haciendo una serie de recomendaciones basadas en nuestro criterio para una mejor relación obrero-patronal.

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Galileo y Descartes, filósofos, esbozaron en su época, conceptos muy amplios sobre los derechos del hombre.

Fue en el Renacimiento, en los siglos XV y XVI, cuando en Europa se inició la renovación artística, literaria y científica, movimiento que floreció más que todo debido a la invención de la imprenta, lo cual permitió al hombre a manifestarse plenamente en las artes y más tarde en la industria, convirtiéndose en un eslabón de esperanza en aras del progreso.

El hombre se vió precisado a fijar reglamentos, disciplinas y procedimientos que regularan la conducta del empleador y el trabajador; como consecuencia del desarrollo acelerado que fue surgiendo.

Toda persona que trabaja tiene sus deberes y derechos y éstos tienen un sistema normativo jurídico, cuya finalidad es vigilar que estas reglas jurídicas universales se cumplan dentro de las máximas posibilidades comprendidas en el axioma: "A igual trabajo, igual salario".¹

En la actualidad, a pesar del gran auge económico y tecnológico que hemos alcanzado, todavía no se ha llegado a un perfeccionamiento explícito y adecuado que esté a tono con las necesidades y aspiraciones de los hombres y que se adapten a éstas social y humanitariamente y no sólo servir de tema para las especulaciones de los teóricos del derecho nacional y jurídico. La vida social, económica y humana, significan la plenitud de los derechos del hombre y deben conducirlos a una existencia digna y mejorar su condición material y espiritual.

¹ Marie de la Cueva, Derecho del Trabajo, Pag. 195 Tomo I

El derecho del trabajo, marca el inicio de un nuevo concepto de la justicia, reclama la libertad del espíritu y exige la garantía de su existencia para ser libre.

Posiblemente, sin percatarnos, el hombre se ha dejada guiar por la idea del materialismo, factor económico y fundamental en el desarrollo de nuestro siglo. Estamos a tiempo para rectificar este error y sentar los precedentes para el hombre del mañana, siguiendo la doctrina de las escuelas del siglo XVI (la individualista y la liberal).

Hay muchos puntos de coincidencia en los sistemas capitalistas: el imperialismo de los pueblos fuertes; la iglesia católica y el materialismo histórico, que nos indican como el hombre podrá marchar tranquilo a la reforma de nuestro mundo económico, pues las libertades humanas son compatibles con los variados sistemas económicos modernos.

Es cierto que la producción y la economía serían imposibles de lograr, sin la ayuda del capital; pero también es cierto que el mismo desarrollo sitúa indistintamente al productor, al obrero y al consumidor en marcos diferentes de justicia y obligaciones y muchas veces, estas normas no van de acuerdo con la idiosincrasia del individuo.

Desde el tiempo de la Revolución Francesa, el tema de la propiedad privada ha sido discutido bajo los Orígenes de la Desigualdad Social.

El Estado cada día se ha sentido con más poderío y ha intentado suprimir la libertad del espíritu, de pensamiento y de conciencia religiosa. No podemos aceptar un Estado totalitario que esté en desacuerdo con la libertad y esencia de la persona humana. Es preciso formular conceptos

En realidad, la piedra de toque, sería promover la responsabilidad y el instinto creador; factores que son causas esenciales para una producción más eficiente.

La empresa no debe super-organizar los empleos y fragmentarlos en tareas mecánicas que desperdicien la capacidad real del trabajador. Cuando el trabajador se percata de que no es más que un engranaje de una máquina, pierde el interés de trabajar y lo hace por rutina, motivos estos que deben estudiarse a fin de que el trabajo esté a tono con la capacidad creadora del individuo.

El sistema de participación en las utilidades parece más bien un estímulo para la lealtad que para el rendimiento; la razón es que la mayoría de los trabajadores creen que su trabajo particular no influye en la producción de utilidades para la compañía.

No hay que olvidar que cuando el trabajador carece de empleo se siente descontento; pero cuando lo obtiene no logra sentirse más feliz ni más productivo.

Así llegamos a la conclusión de que los aumentos anuales son aceptados rutinariamente como recompensa por servicios prestados y no como incentivo para futuros esfuerzos.

Si la empresa realmente desea motivar a sus funcionarios debe hacerlo con suficiente dinero para provocar un cambio favorable en la posición que ocupa dentro de su trabajo y en la sociedad.

Muchos empresarios opinan que si los trabajadores carecen de motivación real, los planes administrativos no surten efectos.

básicos de legislación para resolver los problemas que presenta el trabajo y fomentar una relación entre el trabajador y el empleador cuya finalidad sea suministrarle al primero un mínimo de vida.

El derecho individual del trabajo comprende el análisis del contrato de trabajo, la diferencia de este contrato y las relaciones jurídicas, al igual que los derechos y obligaciones obrero-patronales.

Tenemos la esperanza de que esta crisis pasajera nos dará fundamento para meditar sobre nuestra fé en una auténtica democracia para el futuro, en la cual el capital en vez de ser instrumento de explotación, sea su servidor.

Si nos preguntáramos por qué trabaja la gente, sería fácil contestar; pero para la empresa moderna que constantemente busca nuevas maneras de obtener la mayor productividad de lo que paga por sueldos y salarios, no ha sido tan fácil encontrar respuestas precisas a esta interrogante.

La primera vez que se hizo este planteamiento, hace unos 45 años, parecía evidente que el hombre sólo trabajaba para comer y vestirse y que la mejor manera de obtener mayor rendimiento del trabajador era presionándolo con gritos destemplados de un capataz rudo y autoritario.

Desde fines de 1930 hasta los primeros años de 1950, la idea preponderante fue la "lealtad hacia la empresa" y para ello organizaron equipos deportivos, publicaron amenas revistas internas, tocaron música suave en los salones y aumentaron las prestaciones sociales; pero nada de esto resultó ser el factor mágico de la productividad. Las empresas deben olvidar la vieja idea de "que mayores sueldos y más prestaciones sociales dan por resultado mayor productividad".

En realidad, la piedra de toque, sería promover la responsabilidad y el instinto creador; factores que son causas esenciales para una producción más eficiente.

La empresa no debe super-organizar los empleos y fragmentarlos en tareas mecánicas que desperdicien la capacidad real del trabajador. Cuando el trabajador se percata de que no es más que un engranaje de una máquina, pierde el interés de trabajar y lo hace por rutina, motivos estos que deben estudiarse a fin de que el trabajo esté a tono con la capacidad creadora del individuo.

El sistema de participación en las utilidades parece más bien un estímulo para la lealtad que para el rendimiento; la razón es que la mayoría de los trabajadores creen que su trabajo particular no influye en la producción de utilidades para la compañía.

No hay que olvidar que cuando el trabajador carece de empleo se siente descontento; pero cuando lo obtiene no logra sentirse más feliz ni más productivo.

Así llegamos a la conclusión de que los aumentos anuales son aceptados rutinariamente como recompensa por servicios prestados y no como incentivo para futuros esfuerzos.

Si la empresa realmente desea motivar a sus funcionarios debe hacerlo con suficiente dinero para provocar un cambio favorable en la posición que ocupa dentro de su trabajo y en la sociedad.

Muchos empresarios opinan que si los trabajadores carecen de motivación real, los planes administrativos no surten efectos.

Lo importante, es hacer que los trabajadores participen de los problemas de la empresa, den sus opiniones y aporten soluciones que ellos consideren puedan resolver situaciones, entonces, el hombre empezará a sentirse como parte de la misma empresa. Además, deben gozar de libertad para tomar decisiones y sentirse menos supervigilados..

Es entonces cuando podríamos decir que ha llegado el momento en que el hombre sabe por qué trabaja y cuando se logre ésto, "será resuelto el problema más importante de la industria".²

En nuestro concepto, no queremos ni el Estado totalitario ni el Imperio del Capital. Lo que deseamos es que impere la justicia y equidad, para todos los hombres del universo y que le sea permitido hacer realidad sus ambiciones.

El derecho del trabajo, se constituye como arma única en defensa de dichos objetivos y para ello, sólo una ley justa, equitativa y amoldada a las normas reales de la vida misma, puede alcanzarlos.

Es digno de mencionar que nuestra Constitución de 1946, muy atinadamente en su Artículo 76, dice:

"Es materia de la ley regular las relaciones entre el capital y el trabajo colocándolos sobre una base de justicia social, de modo que sin perjudicar a ninguna de las partes se garantice al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión".

²Frederick Herzberg, Universidad Case Western Reserve de Cleveland. Selecciones del Reader's Digest, Pag. 37 de octubre de 1968.

TITULO I

EL CODIGO DE TRABAJO DE 1947

TITULO I

EL CODIGO DE TRABAJO DE 1947

A. SU HISTORIA Y CONFECCION

CAPITULO I

En todas las naciones el derecho al trabajo ha representado un tema nuclear y en consecuencia su fundamento y finalidad ha sido motivo de constantes estudios en el afán de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de existencia.

Ya que en la realidad es un derecho que imponen las necesidades de la naturaleza humana y su empeño es la de dar precisamente satisfacción a dichas necesidades.

Esto involucra naturalmente, el análisis de las relaciones entre trabajadores y patronos en todas sus modalidades y posibilidades.

De estas relaciones se originan obligaciones y derechos previstos por la ley que garanticen un sistema de protección tanto al trabajador o empleado como al patrono o empleador.

Indudablemente que de estos hechos nació el contrato que emana del Derecho Civil que envuelve la teoría de las obligaciones y que pertenece por igual a toda la ciencia del Derecho que puede ser civil, mercantil, administrativo, laboral, etc.

Así pues, cada país en su inquietud por concretar estos hechos, ha tratado de aglutinarlos en una norma especial dedicada a regir estos conceptos y de allí que Panamá durante la dirección gubernamental de Don Enrique A. Jiménez (1945-1948), quien creara el Departamento de Investiga-

ción, Cultura y Legislación Social. Instituyó la obligación de preparar entre sus funciones un Proyecto de Código de Trabajo.

Se nombró como jefe de este departamento al Licenciado Hermógenes de la Rosa, bajo cuya tutela se iniciaron los trabajos para elaborar dicho proyecto; pero estos no culminaron concretamente, ya que a ese departamento se le asignaron otras funciones transitorias, ordenadas por el Ministerio de Previsión Social y Salud Pública, que le desligaron de la continuación del Proyecto en mención.

Empeñado como estaba el Organo Ejecutivo en obtener cuanto antes un Anteproyecto que nos pusiera a nivel con los otros jóvenes países americanos que ya habían logrado esta conquista, exigió con urgencia la continuación de estos estudios a fin de obtener cuanto antes un Anteproyecto que sería sometido al análisis de una Comisión Revisora, que a su vez tendría que apresurarse en sus labores, a fin de que fuera aprobado durante el lapso en que el Organo Legislativo del País celebrara sus sesiones reglamentarias, a fin de que lo discutieran y aprobaran.

En esa época de política y de situaciones improvisadas se tomó mucho cuidado en escoger las personas que integrarían la Comisión Revisora que tuvo entre ellos, luminosas representaciones, no sólo del derecho panameño, sino representantes genuinos del pensamiento popular y jóvenes abogados, que en esa época actuaron como observadores; pero que aportaron su buena intención basados en el derecho legal que estudiaron.

Integraron esta Comisión las siguientes personas:

Dr. Eduardo Chiari

Dr. Carlos Icaza A.

Dr. Harmodio Arias M.

Don Luis Martínez

Don Bey Mario Arosemena

Don Efraín Merel

Don Cristóbal Cerrud

Don Bruno Bellido

Lic. Miguel Angel Solís (Observador)

Lic. Alfredo Ramírez (Observador)

Lic. Alfonso J. Ferrer (Observador)

Lic. Camilo López R. (Secretario)

Esta fue la nómina inicial de la Comisión que más adelante cambió por la renuncia de algunos de sus miembros y reemplazados por los nombrados inicialmente como observadores.

Cuando se confeccionó por fin el Anteproyecto, pasó a manos de una Comisión de Estudio de la Asamblea la cual fue integrada por Licenciados en Derecho y que modificaron un poco su contenido; fueron ellos las siguientes personas:

Jacinto López y León Presidente

Diógenes de la Rosa Relator

Gil Blas Tejeira Secretario

Didaelo Silvera

Felipe O. Pérez

Así nació nuestro primer Código de Trabajo que empezó a regir mediante la aprobación de la Ley 67 del 11 de noviembre de 1947, y que aún cuando no fuera completo y perfecto, guió los primeros pasos en nuestro derecho laboral y fue la matriz del Nuevo Código de Trabajo puesto en vigencia el 2 de abril de 1972, el cual aún cuando ha relleno algunas lagunas, con-

sidero muy parcializadas sus aplicaciones y conceptos; ya que puede ahogar en forma peligrosas pequeños negocios y perturbar la seguridad de la inversión capitalista.

B. ANTECEDENTES

Para la confección del Anteproyecto de 1947 se consultaron las legislaciones Colombiana, Chilena, Argentina, Ecuatoriana, Mexicana, Española, Costarricense, Italiana, etc. Con base a estas normas jurídicas, se hizo el Anteproyecto.

En vista de que el tiempo apremiaba y los estudios tenían que profundizarse, se dispuso consultar con los superiores para considerar la posibilidad de tomar como proyecto el Código de Trabajo de Costa Rica, con algunas modificaciones según lo indicaran las circunstancias.

Se consideró que el Código de Costa Rica había sido resultado de un trabajo bien elaborado e infundía la esperanza de que su aplicación salvaría algunos escollos que podrían presentarse, si se tratara de una legislación de más originalidad o de la adopción de textos legales de países cuyas características socioeconómicas fueran muy diferentes a las nuestras.

En ese mismo orden de ideas se estimó que la jurisprudencia ya sentada o por sentar en los tribunales de Costa Rica, serviría también para ir atemperando y concordando el nuevo derecho a las distintas modalidades o circunstancias que fueren surgiendo de su aplicación.

El Código fue aprobado por la Ley 67 del 11 de noviembre de 1947, luego de una serie de sesiones y reuniones y después de haber sido escuchado por todos los sectores interesados en la proyectada legislación.

C. RESULTADOS DE SU VIGENCIA

El Código de Trabajo panameño entró en vigencia el 1º de marzo de 1948 y se concedió al Órgano Ejecutivo, por disposición del mismo Código, un plazo máximo de seis meses para que dictara los reglamentos que el nuevo instrumento legal requería para su debida aplicación.

Su funcionamiento trajo como consecuencia la necesidad de integrar de inmediato un personal a tono con las condiciones fiscales existentes, para que se encargara de la aplicación de la nueva ley en sus aspectos administrativos más fundamentales, que incluía la Inspección General de Trabajo y las Inspecciones Provinciales. La Esfera Judicial estaba integrada por un Tribunal Superior de Trabajo y Juzgados Seccionales de Trabajo.

Para llenar las plazas que se produjeron no fue posible contar con un número de personas familiarizadas con las tendencias y pormenores del nuevo derecho, y aún no se ha cumplido con este requisito.

Políticamente fueron ocupadas las magistraturas de modo casi exclusivo por los individuos más capacitados y con mayor habilidad e influencia para aspirar a las vacantes burocráticas que se abrieron.

Hay que reconocer que con la vigencia del Código de Trabajo de 1947, la clase obrera panameña fue tratando de aprovecharse al máximo de la codificación vigente y se notó una preocupación digna de encomio por extraer a las nuevas normas todo el beneficio que pudiera reportarles.

Aunque no de modo pleno y satisfactorio, los sindicatos hicieron esfuerzos por aprovechar el articulado constitucional y legal en relación con la formación y trabajo de esos organismos obreros.

EL NUEVO CODIGO DE TRABAJO

El nuevo Código de Trabajo de la República de Panamá fue aprobado mediante Decreto de Gabinete No. 252 del 30 de diciembre de 1971 y publicado en la Gaceta Oficial No. 17.040 del 18 de febrero de 1972.

La Comisión Codificadora estuvo integrada por el Lic. Jorge Fábrega P., quien actuó como Presidente, además de los profesionales Luis A. Shirley, Dr. Rolando Murgas y Lic. Américo Rivera.

Actuaron como Miembros Adjuntos, el Lic. Jaime Jované y el Dr. Arturo Hoyos.

Este Código fue puesto en vigencia por la Junta Provisional de Gobierno y su fin primordial es el de regular las relaciones obrero-patronales y como futuras miras establecer la justa compensación y armonía entre el empleador y el empleado.

Para la historia del derecho panameño, existe una fecha memorable, el 2 de abril de 1972, que constituye la culminación de una tesonera y científica elaboración del actual Código de Trabajo.

La Comisión Redactora fue integrada por un equipo humano con profundos y avanzados conocimientos de justicia social, complementada además, por la experiencia nacional dejadas a través de las lagunas de nuestro viejo Código Laboral y las nuevas experiencias internacionales, tratando así de solucionar el problema laboral panameño.

La empresa cumple una función social y no puede permanecer ajena al movimiento que adelanta la ley para obtener un Código que introduce cánones de justicia en las relaciones del capital y el trabajo.

Este nuevo Código que aspira ser una garantía a nivel más efectivo, tanto para los patronos como para los obreros, debe reunir las condiciones organizadas de esa responsabilidad para el cumplimiento de los deberes y derechos de unos u otros.

El nuevo Código constituye un avance sustantivo en las relaciones del capital y el trabajo ya que no sólo señala los derechos del sector laboral, sino que demarca claramente el compromiso adquirido cuando se acepta un empleo.

En realidad la nueva legislación laboral, define al trabajador como lo que es: un ser humano que debe cumplir funciones y ganarse el respeto de su empleador por su esfuerzo, dedicación y constancia y recibir lo que legalmente le corresponde como emolumento por lo que realiza. Es decir, su estabilidad depende de su capacidad para responder eficientemente a las labores que se haya obligado a cumplir.

Este nuevo Código de espíritu completamente proteccionista, incorpora en su legislación a nuevos sectores de obreros tales como conductores, marinos, pescadores, trabajadores de las líneas aéreas, trabajadores ambulantes (vendedores de refrescos), y a los trabajadores de servicios domésticos.

Creando, asimismo, bases sólidas a la promoción sindical, cuando establece la contratación colectiva y el pago obligatorio de la cuota sindical aún a las personas que no están sindicalizadas.

Agiliza el procedimiento de los juicios laborales, tanto en la forma administrativa como en la judicial, convirtiendo de esta manera la justicia social panameña en una realidad tangible.

"Renovarse es vivir" y nuestro viejo Código, con vigencia por más de veinticinco años, contemplaba situaciones y disposiciones adaptadas a la época de entonces. Ahora tenemos que marchar a la par con la vida moderna en donde el progreso de la tecnología nos obliga a mejorar la vivienda, la alimentación, la educación y las empresas tienen que elevar su productividad para corresponder monetariamente a esas necesidades.

Con el espíritu de renovación y superación de empresa y obrero, nació nuestro nuevo Código; pero aspiramos a un Código que eleve a la misma condición la jerarquía guardada al reconocimiento de los trabajos realizados por el obrero y la remuneración ofrecida por el patrono.

CAPITULO I

NORMAS GENERALES DE PROTECCION DEL TRABAJO

CAPITULO I

NORMAS GENERALES DE PROTECCION DEL TRABAJO

A. PROTECCION DEL TRABAJO DE LOS NACIONALES

El nuevo Código de Trabajo establece claramente que todo empleador debe mantener en sus empresas un porcentaje de trabajadores nacionales no inferior al 90% del personal que labora en ella. Esto no exime a la empresa de que pueda contratar personal técnico especializado extranjero que no exceda del 15% del total de los trabajadores.

El Artículo 17, que a la letra dice:

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

"En ningún caso los porcentajes de salarios o asignaciones en conjunto y por categoría, podrán ser menores que los fijados en el párrafo anterior.

"No obstante lo anterior, se podrá permitir una proporción mayor de especialistas o técnicos extranjeros por tiempo definido, previa recomendación del Ministerio respectivo y aprobación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

"Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros obtendrán una autorización que expedirá el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que no se alteran los porcentajes de nacionales exigidos en este artículo, que el personal calificado reúne la respectiva calidad y que desempeñará las funciones inherentes a su especialidad.

"Esta autorización se expedirá hasta por el término de un año, prorrogable por un máximo de cinco años.

"También se exceptúan del porcentaje anterior los trabajadores de confianza de empresas que en la República de Panamá se dediquen exclusivamente a mantener oficinas con el fin de dirigir transacciones que se perfeccionen, consumen o surtan sus efectos en el exterior, previa autorización de las autoridades de trabajo".

Como hemos podido apreciar, se permite igualmente una proporción mayor de especialistas o técnicos extranjeros, siempre que sea por tiempo definido y con autorización del Ministerio de Trabajo. Asimismo, las personas que han contratado técnicos extranjeros están obligados a sustituirlos por panameños en un término máximo de cinco años. (Art. 18 C.T.)³

Las infracciones a estas normas serán sancionadas con multas. (Art. 20 C.T.)⁴

Esta legislación es completamente nueva y notoriamente protectora al trabajador nacional ya que la vieja legislación obligaba a las empresas con un porcentaje de 75% de trabajadores nacionales. Además, los contratos para los especialistas o técnicos extranjeros, eran prorrogables indefinidamente cuando ahora se fija un margen de contratación para ser sustituidos por los nacionales.

Consideramos que este nuevo ajuste propicia la participación de los jóvenes técnicos panameños que antes tenían que emigrar porque no encontraban campo para ejercer las tecnologías o especialidades en las cuales se habían preparado.

³ART. 18 - Los empleadores que fueren autorizados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para contratar los servicios de trabajadores extranjeros especializados o técnicos, conforme al artículo anterior, tendrán la obligación de sustituir al trabajador especializado extranjero por uno panameño en un término máximo de cinco años, a partir de la fecha en que sea extendida la autorización a que se refiere esta norma¹¹.

⁴ART. 20 - Las infracciones a los artículos precedentes, así como las informaciones inexcusablemente equivocadas, serán sancionadas con multas de cincuenta a quinientos balboas fijadas por la respectiva autoridad del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, sin perjuicio del inmediato despido del personal extranjero no autorizado¹¹.

Esta medida estimula la juventud con aspiraciones para avanzar en los campos que anteriormente les estaban vedados y les inhibían para incursionar en muchas ramas de la industria y la ciencia.

B. COLOCACION DE LOS TRABAJADORES Y SERVICIO DE EMPLEO

A pesar de que el trabajador y el empleador pueden celebrar contratos de trabajo sin la intervención del Servicio Nacional de Empleo (Art. 27 C.T.)⁵, todo empleador debe notificar a dicho Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, a más tardar dentro del mes de producirse la existencia de vacantes y la contratación de trabajadores en su personal. (Art. 25 C.T.)⁶

⁵ART. 27 - Al empleador y al trabajador les es permitido celebrar contratos de trabajo sin la intervención del Servicio de Empleo".

⁶ART. 25 - Todo empleador notificará a las oficinas del Servicio de Empleo que opera en la ciudad su domicilio, a más tardar dentro del mes de producirse la existencia de vacantes y la contratación de trabajadores en su personal, con indicación de las características de la función respectiva, para los fines de este Capítulo, de la estadística y el estudio de la movilidad de la mano de obra, bajo las sanciones previstas en este Código".

Ya que el Estado tiene el deber de intervenir en que los nacionales obtengan trabajo, conserven sus empleos y obtengan siempre fuentes de ocupación. (Art. 21 C.T.)⁷

Para ello, ha creado el Servicio de Empleo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social cuya finalidad es la colocación de los trabajadores. Para cumplir esta disposición del Gobierno no permitirá el funcionamiento de Agencias Privadas de Colocación. (Art. 22 C.T.)⁸

⁷ART. 21 - El Estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de toda persona que desee emplearse, procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fuesen requeridas.

El Servicio de Empleo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá como atribución, conjuntamente con las otras entidades creadas para este fin por el Estado o los Municipios, la colocación de todos los trabajadores que deseen emplearse".

(Mediante este capítulo se cumplen las normas de la Organización Internacional de Trabajo contenidas en el Convenio #88, ratificado por Panamá, mediante Decreto de Gabinete No. 179, del 4 de mayo de 1970.)

⁸ART. 22 - No se permitirá la constitución o funcionamiento de agencias privadas de colocación lucrativas, de beneficencia o de cualquier otra índole. No obstante, podrán seguir funcionando hasta por el término de tres años las agencias existentes de colocación de trabajadores de oficina y hasta por dos años en los demás casos.

Estas agencias podrán seguir funcionando por el término señalado, bajo la vigilancia, orientación, control y fiscalización del Servicio de Empleo.

El Organismo Ejecutivo queda facultado para prorrogar los plazos fijados en este artículo, en cuyo caso las agencias privadas de colocación existentes podrán operar por un término mayor, con las limitaciones señaladas en el párrafo anterior".

En el Código viejo no existía la intervención directa del Estado en la colocación de las personas que no tenían empleo, ni en el control de las vacantes que se puedan producir en las distintas empresas.

Indudablemente que este procedimiento legislativo ofrece una doble protección a empresas y obreros; ya que no sólo disminuye y ayuda a los desempleados, sino que ofrece a la empresa personal calificado.

Además, se pretende acabar con el monopolio de explotación de que son víctimas las personas necesitadas de empleos que tienen que pagar altos porcentajes por la consecución de colocación a las agencias privadas que cobran sendas comisiones por estos menesteres.

C. JORNADA DE TRABAJO

La nueva Legislatura de Trabajo divide la jornada en dos períodos:

1. Diurno de 6:00 a.m. a 6:00 p.m.
2. Nocturno de 6:00 p.m. a 6:00 a.m.

Esta norma corrige el error en que se incurrió en el Código anterior (Art. 150) que dice:

"El día solar se divide en los siguientes períodos de trabajo:

- a) Diurno de 5:00 a.m. a 7:00 p.m.
- b) Nocturno de 7:00 p.m. a 5:00 a.m."

Establece muy claramente que el trabajo de 7 horas nocturnas constituye una jornada de la noche y que la mixta será de $7\frac{1}{2}$ horas, las cuales se remunerarán como 8 horas del trabajo diurno, para efectos de pago.

La jornada mixta será la que comprenda horas distintas de trabajo dentro de los dos períodos reglamentarios, siempre y cuando no abarque más de tres horas del período nocturno.

En otras palabras, la jornada nocturna comprende 7 horas y la semana laborable correspondiente, hasta de 42 horas.

La jornada mixta es de $7\frac{1}{2}$ horas y la semana laborable respectiva hasta de 45 horas. (Art. 31 C.T.)⁹

Otra explicación muy clara, que hace la nueva norma laboral es la del principio que define como "jornada de trabajo sujeta a salario todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador". (Art. 33 C.T.)¹⁰

⁹ART. 31 - La jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable correspondiente hasta de 48 horas.

La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta de 42 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.

El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunerará como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turnos de trabajo en varios períodos".

¹⁰ART. 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 y será remunerado así:

- 1.- Con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno;
- 2.- Con un recargo de cincuenta por ciento sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuera prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno; y
- 3.- Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno".

La jornada de trabajo que exceda a los límites ya señalados por la ley se considerará como extraordinaria y se pagará de la siguiente manera:

- 1.- Con un 25% de recargo sobre el salario, cuando se efectúe en el período diurno;
- 2.- Con un 50% de recargo sobre el salario, cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta que se empezó en el período diurno;
- 3.- Con un 75% de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

Se computa ahora como tiempo de trabajo sujeto a salario, todo el período que el trabajador esté a disponibilidad exclusiva del empleador; el tiempo durante el cual está inactivo por causas ajenas a su voluntad, así como el tiempo que requiera para tomar sus alimentos, dentro de la jornada, cuando por la naturaleza de su trabajo, no pueda abandonar el local donde lo efectúa. (Art. 34 C. T.)¹¹

¹¹ART. 34 - Se computa en la jornada, como tiempo de trabajo sujeto a salario:

- 1.- El tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición exclusiva de su empleador;
- 2.- El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad o a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo; y
- 3.- El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar donde realiza su labor".

Asimismo, los trabajadores no estarán obligados a trabajar horas extras salvo en casos de peligro inminente, pánico, o cuando se haya acordado en una Convención Colectiva.

Se exceptúan de este artículo los trabajadores que sirven turnos rotativos, en día domingo, de fiesta o duelo nacional. (Art. 35 C. T.)¹²

¹²ART. 35 - Los trabajadores no están obligados a trabajar horas o jornadas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

1.- Cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa o centros de trabajo, u obra objeto del contrato, caso en el cual la jornada de trabajo podrá prolongarse hasta por el tiempo estrictamente necesario para remediar, impedir o combatir esos males; y

2.- Cuando en una Convención Colectiva se hubiere pactado que todos o algunos trabajadores, dentro de los límites legales, deban prestar servicios durante jornadas extraordinarias, siempre que el respectivo trabajador contraiga esa obligación individual.

Se exceptúan de este artículo las jornadas ordinarias que presten los trabajadores en día domingo o de fiesta o duelo nacional, cuando se trate de trabajadores especialmente contratados para laborar en esos días, o que lo hagan en virtud de turnos rotativos, de trabajo, en las empresas a que se refiere el Artículo 42, sujetos siempre al pago de los recargos previstos en este Código".

Existen limitaciones para el trabajo en jornadas extraordinarias; una de ellas es que no se pueden trabajar más de 3 horas extras diarias, ni más de 9 horas en la semana. (Art. 36 C. T.)¹³ Su infracción conlleva la multa correspondiente.

Este procedimiento laboral del nuevo Código, corrige por completo, errores del Código anterior cuyo Artículo 150 se prestaba a más interpretaciones en relación con las jornadas de trabajo permitiéndole al trabajador abusar de su capacidad física; cuando por trabajar más horas extraordinarias agotaba su salud.

Por otra parte, no se pagaban ni controlaban debidamente estas horas extraordinarias.

El Código actual demarca debidamente estos aspectos, sin incurrir en excesos por parte del trabajador ni en abusos por parte de la empresa.

¹³ART. 36 - Se establecen las siguientes limitaciones al trabajo en jornadas extraordinarias:

- 1.- En los trabajos que por su propia naturaleza sean peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria;
- 2.- Los menores de dieciséis años no pueden trabajar en jornadas extraordinarias;
- 3.- El empleador está obligado a ocupar tantos equipos formados por diferentes trabajadores como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites ordinarios que fija este Capítulo; y
- 4.- No se pueden trabajar más de tres horas extraordinarias en un día, ni más de nueve en una semana.

Cuando por cualquier circunstancia el trabajador preste servicios en jornada extraordinaria en exceso de los límites que señala el Ordinal 4º de este Artículo, el excedente será remunerado con un setenta y cinco por ciento de recargo adicional, sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al empleador".