

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

Tesis de Licenciatura

LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO
DE LA PEQUEÑA EMPRESA EN LA REFORMA
LABORAL DE 1986

Presentada por:

SOFIA JEANETH COHEN URIBE

Director Ponente: PROFESOR CESAR A. MARTANS

Panamá Rep. de Panamá

1988

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Tesis de Licenciatura

LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO
DE LA PEQUEÑA EMPRESA EN LA REFORMA
LABORAL DE 1986

Presentada por:

Sofía Jeaneth Cohen Uribe

Director Ponente: Profesor César A. Martans

PANAMA

1988

D E D I C A T O R I A

A mis padres, quienes con su
ejemplo y enseñanzas,
forjaron en mí el amor por la
justicia y la libertad

A mi esposo, quien con su
inagotable estímulo y energía,
me impulsó a la culminación
de este trabajo

A mis hermanos, con
profundo amor fraternal

A G R A D E C I M I E N T O

Al Doctor César A. Martans por sus atinados y valiosos consejos en la elaboración de este trabajo; y a todas aquellas personas que de una u otra manera, contribuyeron a su realización.

I N D I C E

ABSTRACTO.....	x1
----------------	----

CAPITULO I

LA JORNADA DE TRABAJO

A.	ANTECEDENTES HISTORICOS	2
1.	Etapas de Evolución	2
2.	Factores que limitaron la jornada de trabajo.	17
a.	De orden social y familiar	18
b.	De orden fisiológico	18
c.	De orden económico	18
B.	LA JORNADA DE TRABAJO EN LA REPUBLICA DE PANAMA .	22
C.	CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO	31
1.	En la doctrina.....	31
2.	En el Derecho Comparado.....	34
3.	En la Legislacion Laboral Panameña.....	36
CH.	CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO	36
1.	Según las horas del día en que se cumpla	37
2.	Por los riesgos para la salud	38
3.	Por los sujetos	39
4.	Por la duración	40
D.	LA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO	49
E.	AMBITO DE APLICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO ...	61

CAPITULO II

LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL PANAMENA

A.	CUESTION PREVIA	65
B.	CONCEPTO DE JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO ...	66
C.	LIMITACIONES AL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.	71
CH.	RECARGOS IMPUTABLES AL TRABAJO EN JORNADA EXTRAORDINARIA	77

D.	OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE PRESTAR SERVICIOS EN JORNADAS EXTRAORDINARIAS	85
1.	Por razones ajenas a la voluntad de las partes.....	87
2.	Por la voluntad de las partes.....	89
3.	Por imperio de la Ley.....	91
E.	LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO EN DIA DOMINGO, DE FIESTA O DUELO NACIONAL	95
1.	El trabajo extraordinario en día domingo.....	95
2.	El trabajo extraordinario en día de fiesta o duelo nacional	97
F.	PAGO Y REGISTRO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.....	99
G.	PROHIBICIONES DE LABORAR EN HORAS EXTRARODINARIAS.....	100
1.	De acuerdo a la actividad que desempeña el trabajador.....	100
2.	De acuerdo al sujeto.....	101
a.	Trabajadores menores en general.....	101
b.	Trabajadores adultos del sexo femenino... ..	102
H.	LA PRUEBA DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS Y LA PRESCRIPCION DEL DERECHO PARA RECLAMAR SU PAGO... ..	104

CAPITULO III

LA PEQUEÑA EMPRESA EN LA LEGISLACION LABORAL

PANAMEÑA

A.	INTRODUCCION.....	111
B.	CONCEPTO GENERAL DE EMPRESA.....	112
C.	LA EMPRESA EN EL CAMPO LABORAL.....	116
CH.	CONCEPTO DE LA PEQUEÑA EMPRESA.....	121
D.	CARACTERISTICAS DE LA PEQUEÑA EMPRESA EN PANAMA.	129
E.	LA PEQUEÑA EMPRESA EN EL CAMPO LABORAL NACIONAL.	132

F.	REGIMEN JURIDICO LABORAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA EN PANAMA.....	136
----	--	-----

CAPITULO IV

	LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO DE LA PEQUEÑA EMPRESA EN LA REFORMA LABORAL DE 1986	
A.	ANTECEDENTES DE LA LEY NO. 1 DE 1986.....	142
B.	LA REFORMA LABORAL Y LA PEQUEÑA EMPRESA.....	147
	1. Definición de pequeña empresa.....	147
	2. Excepciones al principio general.....	151
	3. Normas laborables aplicables a la pequeña empresa luego de la Reforma.....	152
C.	LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO EN LA PEQUEÑA EMPRESA	155
CH.	REGIMEN DE PAGO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS	156
D.	RECARGOS EN DIAS DOMINGO O DIA DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO	165
E.	OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE LABORAR HORAS EXTRAORDINARIAS	167
	1. Condiciones para que sea exigible la obligación.....	168
F.	CONSECUENCIAS QUE SE DERIVAN DE LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR DE LABORAR JORNADAS EXTRAORDINARIAS..	171
	1. Si el trabajador desobedece por causa justificada	172
	2. Si el trabajador desobedece sin justa causa.	173

G. LIMITACIONES Y PROHIBICIONES AL TRABAJO EN	
JORNADAS EXTRADINARIAS.....	179
CONCLUSIONES	181
RECOMENDACIONES	195
BIBLIOGRAFIA	201

A B S T R A C T O

Este trabajo estudia la prestación de la jornada de trabajo extraordinaria en la pequeña empresa y sus consecuencias a la luz de lo previsto en la Ley No. 1 de 17 de marzo de 1986, reformatoria del Código de Trabajo.

El tema lo desarrollamos en cuatro capítulos: de lo general a lo particular, finalizando con nuestras conclusiones y recomendaciones.

Utilizando los principios de interpretación de la ley y los instrumentos legales y doctrinales que tuvimos a nuestra mano, exponemos las corrientes que sobre este tema existen en nuestro ámbito laboral y lo que nosotros consideramos que debe ser la interpretación y aplicación correcta de las reformas laborales introducidas a la pequeña empresa por la Ley No. 1 de 1986.

La conclusión fundamental es que la jornada extraordinaria en la pequeña empresa se retribuye con el recargo especial introducido por la reforma; siempre que su prestación no rebase los límites legales contenidos en el Código de Trabajo.

Considerando que la Ley No. 1 de 1986 no fue redactada con un lenguaje legislativo claro y preciso, hemos recomendado su revisión legislativa. Igualmente propugnamos por la promulgación de otras medidas legislativas que encausen de manera real y efectiva el desarrollo y la productividad en las pequeñas empresas.

A.- ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Etapas de Evolución

La jornada de trabajo y sus limitaciones constituyen, históricamente, una materia de permanente atención para el Derecho del Trabajo. Ello es así por cuanto que las primeras manifestaciones de la legislación social casi siempre tuvieron entre sus puntos de consideración el de la limitación de la jornada laboral.

La reducción de la jornada de trabajo fue durante más de un siglo, uno de los objetivos más anhelados de los trabajadores, constituyendo, junto con el aumento del salario, las dos aspiraciones de los trabajadores en que se fundamenta el origen del derecho del Trabajo. Así se expresa Rodrigo Moreno de León cuando dice:

Referirse a los antecedentes históricos de la jornada de trabajo y a la combatiente lucha a la que se vieron avocada obreros y empleadores, hasta conseguir los primeros la reducción de la jornada, es, sin lugar a dudas, tratar o estudiar uno de los dos aspectos fundamentales del nacimiento del movimiento obrero, en pos de mejores condiciones de vida y de trabajo, y por consiguiente del Derecho del Trabajo, como medio o instrumento regulador⁽¹⁾ de las relaciones entre capital y trabajo.

La jornada de trabajo tiene dentro del derecho de trabajo, una trascendental importancia que no la supera

(1) Rodrigo Moreno de León. "La Jornada de Trabajo en la Legislación Laboral Panameña", Panamá: Tesis, Universidad Santa María la Antigua, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas, 1981, pág. 2.

ninguna de las otras instituciones; no tan sólo por cuanto ella determina el rendimiento del trabajador, sino que para su limitación, participan una serie de factores de carácter social, fisiológico, y económicos que inciden directamente en el trabajador como persona individual y a la sociedad.

Es tan importante esta institución que el autor Guillermo Cabanellas la ha calificado como "la institución jurídica madre dentro del derecho del trabajo" (2).

De una manera más significativa lo expresa Montenegro Baca al referirse al período de trabajo:

De su estudio y reglamentación han derivado otras instituciones importantes, como son las referentes a los descansos semanal, vacacional o anual, etc., que constituyen el aspecto pasivo de la duración del trabajo. En torno a la jornada, giran las más importantes instituciones o problemas del derecho del trabajo, así como la seguridad social, etc.. Más aún, la influencia de la reglamentación de la jornada de trabajo no sólo gravita en el Derecho Laboral, sino también en la colectividad toda, debido a la estrecha vinculación de la jornada en el desenvolvimiento ético, cultural, biológico, técnico, etcétera, de la colectividad. (3)

El problema derivado de la jornada de trabajo extraordinaria es consecuencia natural de la limitación de la jornada de trabajo, razón por la cual hemos considerado

(2) Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral, T.I, (Buenos Aires: 1968), pág. 508.

(3) Citado por Guillermo Cabanellas. Contrato de Trabajo - Parte Gral. Vol II, (Buenos Aires: 1963), pág. 124.

oportuno tratar o estudiar primero la evolución histórica de la jornada de trabajo como tal.

Las primeras disposiciones que regulan la jornada de trabajo se remontan a las Leyes de Manú, las cuales disponían que la prestación del trabajo debía ejecutarse durante el día. Es decir, la jornada contemplada por estas leyes se extendía de sol a sol.

En la antigüedad no podía hablarse con propiedad de una reglamentación del trabajo, porque predominaba la esclavitud.

En cuanto al límite diario del esfuerzo productivo humano durante la Edad Media aparece una incipiente limitación de ella al iniciarse con la salida del sol y prolongarse hasta que las campanas tocaban a vísperas, al ser visible el lucero de la tarde. En consecuencia las ocupaciones variaban desde unas ocho horas en el invierno a casi el doble en el verano.

Así lo corrobora el maestro Cabanellas cuando señala:

En Francia, las ordenanzas corporativas limitaban la jornada de trabajo, fijándola generalmente en un total de 9 a 10 horas en invierno, y de 12 a 14 horas en estío. Además, el número de días festivos era considerable, pues aparte de los domingos, se holgaba en las fiestas solemnes, unos treinta en el transcurso del año, en las vísperas de los mismos, y medio día de los sábados. (4)

(4) Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral, T. I, (Buenos Aires: 1968), pág. 509.

Durante esta época, la limitación de la jornada tenía como propósito, impedir la producción de artículos de mala calidad, y por ende atendía más al interés del patrono que a la conservación de la salud de los trabajadores o a la humanización de las condiciones de trabajo. Así pues, la prestación del servicio alcanzaba al extremo de las facultades físicas del trabajador, único término que limitaba la jornada del trabajo.

Precediendo en tres siglos o más, España inicio en el siglo XVI y en sus provincias de las Indias, la limitación de la jornada laboral de ocho horas y el descanso dominical obligatorio.

Las Leyes de Indias recopilan las primeras normas dictadas para favorecer a los obreros indios en sus relaciones con sus patronos y en las cuestiones referentes a la prestación del trabajo, realidad legislativa que no fue el resultado de aspiraciones obreras logradas por violentos movimientos sociales, sino el producto de una concesión estatal sensible a la necesidad de proteger la vida y la salud de los trabajadores.

He aquí el principio formulado por la Ley VI, del Título 6, Libro III, de la Recopilación de Indias:

Todos los obreros trabajaran 8 horas cada día, 4 a la mañana, y 4 a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos mas convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los indígenas pareciere; de forma que,

no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación.

Con esta ley que reúne normas beneficiosas para los trabajadores, se regula orgánicamente, la limitación de la jornada de trabajo, considerando la dignidad y la persona del trabajador. Esta Ley preceptuaba que la prestación de servicio del obrero no debía comenzar antes de salir el sol, ni continuar luego de ponerse éste aunque los indios quisieran proseguir sus tareas.

Además ordenaba que durante el día a los obreros le debían dejar horas suficientes para cultivar sus tierras y cuidar sus haciendas, más tiempo para almorzar, y media hora de descanso después de cada comida.

Adelantándose al régimen establecido siglos después para las tareas insalubres, establece la jornada de siete horas en las minas.

La trascendencia de las Leyes de Indias ha sido tal que aún hoy día la jornada de ocho horas diarias se mantiene, siendo común la repartición de cuatro en la mañana y cuatro en la tarde.

Una sociedad no puede permanecer inalterable frente a los cambios necesarios y progresos naturales. La tendencia a monopolizar el ejercicio profesional y a tornar hereditaria la maestría, conjuntamente con otros factores externos como lo fueron la aparición de una clase

asalariada; el surgimiento de manufacturas; el desarrollo del maquinismo; los grandes descubrimientos geográficos y los movimientos ideológicos de esa época coadyuvaron a la decadencia del corporativismo.

El Edicto de Turgot, dado en Francia el 12 de marzo de 1776, aceleró la disolución de las corporaciones, al establecer la libertad para ejercer el comercio, las artes y los oficios.

A pesar de que dicho Edicto fue revocado, leyes subsiguientes como lo fue la Ley de Chapelier de junio de 1791, no sólo remachaba la abolición corporativa, sino que prohibía con rigor la asociación y la coalición de trabajadores en todas sus modalidades.

Desde fines del siglo XVIII se declara enfáticamente que obreros y patronos eran enteramente libres, los primeros para prestar sus servicios y los segundos para aceptarlos; y que cualquiera intromisión perturbaría el sistema natural que debe regir toda la vida social, económica y política. Esa declaración de libertad, paradójicamente, se convirtió enseguida en arma opresora contra los humildes trabajadores, que se encontraron faltos de defensa.

La Revolución Francesa coincidió cronológicamente, con la Revolución Industrial, que se podría decir que representa en lo económico y social, lo que aquella en lo

político.

Ambos movimientos son por igual responsables de una doctrina --el liberalismo-- que se extendería sobre todos los aspectos de la vida de la sociedad.

Las relaciones laborales durante esta época se desarrollaban bajo el principio de la libre contratación de las condiciones laborales entre obrero y patrono. Sin embargo, la negociación de estas condiciones nunca se dieron, por cuanto que el patrono aprovechándose de esa desigualdad económica y la ley de la oferta y la demanda de mano de obra, le impone al trabajador condiciones de trabajo que éste forzosamente las aceptaba, ya que necesitaba satisfacer las necesidades vitales de su familia.

El nuevo régimen laboral creado, se caracterizaba por las prolongadas jornadas de trabajo complementado por un salario cada vez más reducido. Así fue como el invento del alumbrado artificial determinó, en la primera mitad del siglo XIX, la ampliación de la jornada de trabajo que se prolongó durante parte de la noche. Por supuesto que las condiciones sanitarias de las fábricas eran deficientes. Todo esto engendró la miseria progresiva de los asalariados, su degeneración física, su abatimiento moral y la incubación del odio entre las clases.

Friedlander y Oser, enumeran estas cuatro condiciones

indeseables en aquella época:

1. La explotación terrible de los niños;
2. La excesiva duración de la jornada de trabajo;
3. Los salarios bajos; y
4. La congestión de gran número de gente en ciudades insalubres y pestilentes.⁽⁵⁾

Así fue como se desarrollaron las relaciones laborales en la época del liberalismo. La indiferencia total del poder público ante la evolución del panorama económico-social, pese a las advertidas injusticias y a la agitación latente, condujo a designarlo como 'Estado Gendarme', por limitarse a los fines estatales de mantener el orden público. Este carácter de pasividad injustificada de los gobernantes ante la agravación de la cuestión social, se ha manifestado en la frase de Gournay "Laissez-faire, laissez-passer" (dejad hacer, dejad pasar; o sea, permitir o tolerar toda iniciativa, cruzarse de brazos ante el libre juego de la vida).

Así lo corrobora el tratadista Alberto José Carro Igelmo, cuando dice:

Las condiciones en que se desarrolla el trabajo a partir de los últimos años del siglo XVIII y durante todo el siglo XIX sin verdaderamente infrahumanas. El trabajador, indefenso, desorganizado, ya que una legislación que quiso ser protectora de sus derechos laborales y humanos le arrebató la posibilidad de luchar ante la injusticia social al prohibir la agrupación profesional,

(5) H. F. Friedlander y J. Oser. Historia Económica de la Empresa Moderna, (México: 1957), pág. 196.

cae irremisiblemente en una de las épocas más sombrías y tristes de la historia. (6)

El liberalismo económico siguió prevaleciendo durante la segunda mitad del siglo XIX, y los primeros decenios del siglo XX. Sin embargo, ya el Estado no pudo mantenerse al margen de las incesantes luchas de la clase trabajadora e inicia un tímido y vacilante intervencionismo en lo que se refiere a la negociación de las condiciones de trabajo.

Así es como se inicia un hondo movimiento reivindicador por parte de la clase obrera, cuyos objetivos principales eran las mejoras salariales y la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

Así lo señala el autor Alberto José Carro Igelmo cuando dice:

Tan insoportables se hicieron las largas jornadas diarias que se convirtieron, a la par y aún con prioridad a la lucha por los salarios, en el objetivo de los movimientos asociativos obreros (...). (7)

En Inglaterra, a partir de 1874, quedó reducida a cincuenta y seis horas y media la duración del trabajo en las fábricas de textiles y en la industria metalúrgica se fijó en nueve horas diarias, aunque en otras actividades, como transporte, comercio y confección, la jornada seguía

(6) Alberto J. Carro Igelmo. Historia Social del Trabajo, 5a. ed., (Barcelona: 1982), pág. 287.

(7) Ibid., pág. 209.

alcanzando las setenta horas y hasta ochenta semanales.

Las organizaciones sindicales de Europa y América luchaban tenazmente por la reducción de la jornada laboral, por su fijación en un máximo de ocho horas diarias.

En Chicago, en donde se reunió el IV Congreso de Trabajadores Norteamericanos, se resolvió que a partir del 1 de Mayo de 1886, la duración máxima de la jornada de trabajo sería de ocho horas.

El paro iniciado el día primero de mayo convulsionó la ciudad de Chicago, y concluyó el tres de ese mismo mes. Posteriormente el Congreso Internacional Socialista reunido en París en 1889, resolvió celebrar el 1 de mayo de cada año, a partir de 1890, a través de manifestaciones obreras, cuyo fin era lograr que los Estados redujeran la jornada máxima legal de trabajo a ocho horas diarias.

La jerarquía eclesiástica se sumó al coro de voces y doctrinas que predicaron la necesidad de una nueva estructuración más justa en el ámbito de las partes integrantes en la relación laboral.

Las palabras de León XIII consagradas en la Encíclica Rerum Novarum dada el 15 de mayo de 1891, piden un intervencionismo estatal que regule las relaciones obrero-patronales. A propósito de la limitación de la jornada laboral, la Encíclica Rerum Novarum dice:

Débase, pues, procurar que el trabajo de cada día no se extienda a más horas de las que permiten las fuerzas. Cuanto tiempo haya de durar este descanso se debiera determinar teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias del trabajo y el lugar y la salud de los obreros mismos.

Entre 1914 y 1918, se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Los efectos que produjo la Primera Guerra Mundial en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas son inmensurables, ya que por un lado el Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de producción y de distribución, lo cual puso punto final al "Laisser-faire, laisser-passar" de la economía liberal; y por el otro, los obreros se impusieron al Estado y le obligaron a superar la legislación obrera, lo que produjo un nuevo Derecho del Trabajo, lo cual fue el preludio de un régimen social, económico y jurídico más justo.

El punto culminante fue la Revolución de Octubre de 1917 en Rusia, la cual a través de su régimen comunista, hizo ver a los pueblos y gobernantes la urgencia de encontrar sistemas que se inspiraran en los principios de la justicia social.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial, Alemania y sus aliados firmaron distintos tratados de paz siendo el principal y el primero de los suscritos el Tratado de

Versalles el 28 de junio de 1919.

Las innumerables luchas de los trabajadores por mejorar las condiciones de trabajo, así como el reconocimiento que las potencias vencedoras hicieron a los trabajadores por su esfuerzo colosal para el logro de la victoria, motivaron la inclusión de derechos de los trabajadores en los tratados de paz.

El Presidente norteamericano Wilson fue quien en la Conferencia Preliminar de la Paz en enero de 1919, propuso que se designara una Comisión Especial para estudiar las medidas de protección internacional de los trabajadores.

El Tratado de Paz de Versalles dedicó la Parte XIII, a la Organización Internacional del Trabajo, bajo la dirección de la Sociedad de las Naciones, creada por el mismo Tratado. Los principios contenidos en este título ha sido llamado por innumerables tratadistas como la primera Constitución Laboral Internacional.

Los principios pacifistas y de justicia que encuadran el fundamento de la Organización Internacional del Trabajo, se plasman en el preámbulo de la parte XIII, del cual extraemos lo siguiente:

Considerando que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que esta paz no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual engendra tal descontento que la paz y la armonía

universales estan en peligro; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, (...). (8)

En este fragmento, se siente la necesidad de la justicia social para obtener la paz universal a través de la adopción por todas las naciones de normas que mejoren las condiciones de trabajo, como lo son, la reglamentación de las horas de trabajo, la fijación de la jornada máxima legal, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia decorosa al trabajador, es decir, asegurar la existencia de un régimen de trabajo realmente humanitario.

El artículo 427 menciona las medidas más urgente para reducir los problemas antes mencionados, entre las cuales se destacan:

4.- La adopción de la jornada de cuarenta y ocho horas como fin por alcanzar en todas partes donde no haya sido aún logrado.

5.- La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo, que, siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo. (9)

Con estas disposiciones del Tratado de Paz se inicia una colosal transformación del Derecho del Trabajo a nivel internacional. La recién creada República Alemana

(8) Francisco Walker Linares. Derecho del Trabajo, 3a. ed., (Santiago de Chile: 1936), pág. 145.

(9) Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral, T. I., (Buenos Aires: 1968), pág. 255

proclamó el 11 de agosto de 1919, la Constitución de Weimar, la cual se erige como la primera constitución de Europa que dedicó un capítulo a los derechos de los trabajadores. Sin embargo, corresponde a México la vanguardia en este movimiento cuando incorpora en la Constitución de Querétaro de 1917 los principios generales del derecho laboral de manera amplia y orgánica. El artículo 123 de esta Constitución reviste primordial importancia, ya que entre otras cosas, establece la jornada diaria máxima de ocho horas; la jornada máxima nocturna de siete; el descanso semanal; el derecho de formar sindicatos y asociaciones profesionales; el derecho de huelga para los obreros y de paro para los patrones, etc..

Mas, la importancia primogenia de esta Constitución en el derecho laboral es que se consagra el principio de igualdad jurídica entre el capital y el trabajo.

Con el reconocimiento a nivel internacional del trabajo como función social y la expedición de disposiciones jurídicas a nivel constitucional protectoras del trabajo con el fin de igualar jurídicamente la relación capital y trabajo, se inicia una novísima etapa de desarrollo jurídico-social del Derecho del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) inició una encomiable tarea de normativizar a nivel

mundial la duración de la jornada de trabajo. A tal efecto se han celebrado múltiples conferencias en las cuales se han adoptado Convenios que reglamentan la jornada de trabajo en diversas actividades económicas.

La O.I.T. tuvo vigencia hasta los primeros años de la Segunda Guerra Mundial y logró sobrevivir a la Sociedad de las Naciones la cual se disolvió. Aunque su actividad disminuyó para esos años, resolvió reunirse en Filadelfia, del 20 de abril al 12 de mayo de 1944 con la participación de cuarenta y ocho países.

Terminadas las discusiones, se logró la conocida Declaración de Filadelfia, expresión última de los fines de la Organización, concordantes con los nuevos cambios económico-sociales que se derivarían en la segunda paz. En ella no sólo se ratificaron los principios del Tratado de Versalles, sino que desarrolló un plan de acción social de colaboración para elevar los niveles de vida de los hombres y por una justicia social universal. Ha sido calificada esta Declaración como la nueva norma orientadora de la política y filosofía social internacional.

En momentos de gran incertidumbre, la Declaración de Filadelfia constituyó una victoria de la O.I.T., aseguró su existencia y abrió vía franca a la colaboración con la nueva Organización de las Naciones Unidas creada en 1945.

Es así como el 30 de mayo de 1946, la O.I.T. y la O.N.U. suscriben el acuerdo en el cual esta última organización reconoce a la O.I.T. como organismo internacional especializado.

Hasta aquí hemos expuesto a grandes rasgos, las etapas de desarrollo del Derecho del Trabajo, hasta llegar a la fase en que el Estado tuvo que intervenir y limitar a través de la promulgación de normas constitucionales y legales, las condiciones de trabajo, muy especialmente la duración de la jornada de trabajo, cuyo límite máximo diario es de ocho (8) horas. Esta política estatal fue consecuencia, tal cual lo hemos manifestado, de cruentas luchas de los obreros quienes clamaban por la justicia social que les protegiera y mejorara las condiciones de trabajo y por ende de su vida en general.

2. Factores que limitaron la jornada de trabajo

Además de los movimientos obreros, hubieron otros factores que incidieron en la implantación de una jornada de trabajo justa y humana. La Iglesia Católica a través de su doctrina que pregonaba y pregona la justicia social, clamaba por la limitación de la jornada de trabajo y por períodos de descanso. Así lo dejó plasmado el Papa León XIII en la Encíclica Rerum Novarum de 1891, a la cual ya nos hemos referido.

Existen otras razones que justificaron y hoy día

justifican la limitación de la jornada de trabajo, como lo son:

a. De orden social y familiar: Una prolongada jornada de trabajo le impide al trabajador dedicarle a su familia la debida atención que ella requiere, lo cual merma la armonía entre los integrantes de su familia. No cabe duda de que los problemas familiares inciden en la conducta del individuo y por ende su rendimiento y productividad al desempeñar su trabajo será inferior.

b. De orden fisiológico: El trabajo excesivo implica un mayor desgaste psico-físico del trabajador, que se traduce en la fatiga y el "stress"; factores adversos que ponen en peligro la vida del trabajador y afectan su rendimiento y productividad.

La jornada excesiva aumenta el número de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales entre la población obrera.

c. De orden económico: Una jornada racional mejora la calidad de los productos; aumenta el rendimiento del personal y disminuye el número de accidentes de trabajo. La limitación de la jornada también contribuye a combatir el desempleo, por cuanto ofrece oportunidad de trabajo a un mayor número de trabajadores.

A través de la limitación de la jornada de trabajo se cumple la finalidad del Estado de hacer prevalecer la

justicia social y así mantener un equilibrio jurídico entre los trabajadores y aquellos que ostentan los medios de producción.

En nuestro país, el Estado panameño a través de normas constitucionales y legales le ha brindado una especial protección al trabajador a fin de mantener un equilibrio jurídico en donde existe desequilibrio económico.

Hoy día la Salud Ocupacional, la cual es una rama de la Salud Pública, tiene como objeto promover y mantener la integridad psico-física del trabajador a través del:

- (1). Control de los factores de riesgo;
- (2). Estudio de las alteraciones orgánicas y funcionales que se presentan en los trabajadores como resultado de los riesgos a los cuales se exponen, producto de su inserción en el proceso del trabajo.

La Salud Ocupacional ha determinado que existe una relación recíproca entre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores; razón por la cual una prolongación excesiva de la jornada de trabajo implica un mayor desgaste psico-físico del trabajador, lo cual se traduce en fatiga, cuyos efectos son la mayor propensión a los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y agravación de las así denominadas, enfermedades comunes.

Según el doctor Francisco Díaz Mérida, especialista

en Medicina del Trabajo, "la práctica de las horas extraordinarias como instrumento del incremento de la productividad, a la vez que representa un factor de desgaste del trabajador, es la negación de la productividad".⁽¹⁰⁾ Concluye diciendo que lo más recomendable es una reducción de la jornada de trabajo, ya que ello optimizará la productividad del trabajador.

Por mandato constitucional, el Estado panameño está obligado a garantizarle al trabajador las condiciones necesarias para una existencia decorosa. Inclusive, debe desarrollar programas de salud ocupacional para dar cumplimiento a lo que establece el artículo 106, ordinal 6 de la Carta Magna que a la letra dice así:

En materia de salud, corresponde primordialmente al Estado el desarrollo de las siguientes actividades, integrando las funciones de prevención, curación y rehabilitación:

1. (...);
6. Regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de salud y la seguridad que deban reunir los lugares de trabajo, estableciendo una política nacional de medicina e higiene industrial y laboral. (lo subrayado es nuestro)

A través de la limitación de la jornada de trabajo y el desarrollo de programas de salud e higiene laboral, el Estado panameño le brinda al trabajador una protección

(10) Francisco Díaz Mérida. "El Programa de Ajuste Estructural y sus Efectos sobre la Salud del Trabajador", Revista de Derecho del Trabajo, No. 3, sept.-dic. 1985, Panamá, pág. 26.

especial que equilibra jurídicamente la desigualdad económica que existe en la relación capital-trabajo. Pero la realidad es otra, ya que el Estado no destina los recursos económicos suficientes para el establecimiento y desarrollo de los medios necesarios que le garanticen al trabajador una asistencia médica adecuada.

B. LA JORNADA DE TRABAJO EN LA REPUBLICA DE PANAMA

En este aparte nos referiremos a aquellas disposiciones constitucionales y legales que en una u otra época en nuestra era republicana, regularon la jornada de trabajo.

La evolución del derecho laboral panameño es singularísima, ya que en ella no se distinguen las etapas progresivas que han caracterizado el desarrollo del derecho del trabajo en otras latitudes.

Nuestro derecho laboral no es el producto de movimientos de tipo obrero-político que hayan obligado al Estado a promulgar disposiciones normativas del trabajo bajo la presión de trabajadores organizados deseosos de alcanzar un fin socio-económico.

Quizás la causa de esta falta de conciencia de clase del obrero panameño en el siglo pasado y durante las primeras cuatro décadas de este siglo se deba a la falta de las complicaciones de la gran industria, la cual unida al bajo índice de cultura entre la clase obrera en Panamá impidió que ella captara el desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Una vez Panamá se separó de Colombia en 1903, no se disponía de una legislación laboral consolidada que regulara las relaciones entre el capital y el trabajo. Mediante el Decreto No. 4 de 4 de noviembre de 1903, en

concordancia con el artículo 147 de la Constitución Nacional de 1904 y la Ley No. 37 de ese mismo año, los códigos colombianos que a la fecha de nuestra separación regían en el territorio panameño, continuaron en vigencia. De ahí que el contrato de trabajo se ubicara en esa época dentro del Código Civil colombiano, el cual lo equiparaba a un contrato de arrendamiento de obras y servicios.

Debemos recordar que nuestra Constitución de 1904 consagraba el principio de la libre contratación, el cual fue ampliamente defendido por nuestra Corte Suprema de Justicia cuando en 1910, mediante Acuerdo No. 23 (11) estimó inconstitucional un proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa sobre descansos semanales por considerar que el mismo restringía, disminuía o adulteraba los derechos individuales consagrados en el Título III de la Constitución.

En 1914 se inició una tímida intervención tutelar del Estado panameño en las relaciones capital-trabajo, cuando se promulgó la Ley No. 6 de 1914 la cual contenía disposiciones referentes a obreros y empleados de comercio. Estableció la jornada diaria de ocho (8) horas; pago especial por horas extraordinarias; preferencia al obrero del país; descanso dominical y otras disposiciones.

En 1917 entraron a regir el Código Civil, el Código

(11) Cfr. R.J. No.95, Acuerdo 23 de 17 de noviembre de 1910.

de Comercio, el Administrativo y el de Minas, los cuales adoptaron el sistema tradicional de la regulación del contrato de arrendamiento de servicios; y, por ende, ninguno de ellos consagraron medidas protectoras de la clase obrera.

Sin entrar en un análisis exhaustivo de las disposiciones contenidas en estos Códigos, podemos afirmar que el Código Administrativo transcribió lo dispuesto por la Ley No. 6 de 1914, fijando la jornada de trabajo diaria en ocho (8) horas.

Finalizada la Primera Guerra Mundial se inició en nuestro país un movimiento tendiente a proteger al obrero.

Así en 1920, la Asamblea Nacional aprobó mediante la Ley No. 3 el Tratado de Versalles cuyo texto ya ha sido citado.

En 1940, cuando el Dr. Arnulfo Arias M. ocupa por primera vez la Presidencia de la República, plasmó su ideología nacionalista a través de un programa de reformas socio-políticas tanto en el orden interno como internacional.

Producto de esta nueva corriente fue la aprobación de una nueva Constitución Nacional el 2 de enero de 1941, la cual incorpora en forma clara y plena la materia laboral al texto constitucional, dedicándole varios artículos que marcan el comienzo de una nueva época en materia de

Derecho del Trabajo en Panamá.

Así mediante la Ley No. 23 de 21 de marzo de 1941, se sentaron las bases en nuestro país de un sistema de previsión social al crearse la venerable Caja del Seguro Social.

El 28 de julio de 1941 fue aprobado el Decreto Ley No. 38 que constituye el primer intento por codificar la legislación de trabajo en Panamá. Este Decreto Ley incorporó en su texto la mayoría de la legislación obrera anterior, pero también introdujo disposiciones innovadoras que mejorarían las condiciones de trabajo del obrero. En cuanto a las horas extraordinarias se introduce legalmente el pago de ellas con un recargo del 25% sobre el salario ordinario sin distinguir la hora en que se presta el servicio; y limita la prestación de servicio en jornada extraordinaria a tres (3) horas.

Este cuerpo legal tiene la virtud de ser el primer esfuerzo sistemático del Estado panameño en reorientar y regularizar la relación entre el trabajo y el capital.

Mas es la Constitución Nacional de 1946 la que dedicó un Capítulo especial en materia laboral. Ella reconoció, entre otros, el derecho sindical; el derecho de huelga; la jornada máxima de ocho (8) horas diarias; protección a la maternidad. Estas disposiciones constitucionales fueron desarrolladas mediante la Ley No. 67 de 11 de noviembre de

1947, conocida también como el Código de Trabajo de 1947. Este primer Código entró a regir el 10. de marzo de 1948. Su fuente inmediata fue el Código de Trabajo costarricense de 1943.

El artículo 150 de esta excerta legal dividió el día solar en dos períodos de trabajo:

- a. diurno: de 5 a.m. a 7 p.m.
- b. nocturno: de 7 p.m. a 5 a.m..

Estableció la jornada diurna y nocturna si están comprendidas en los respectivos períodos de trabajo, y consideró como nocturna aquella jornada que abarcara más de tres horas del período nocturno. Jornada mixta era la comprendida entre horas de distintos períodos.

El artículo 152 estableció la jornada máxima diurna en ocho horas y cuarenta y ocho semanales; la máxima nocturna en siete y cuarenta y dos semanales; y la máxima de la jornada mixta en siete horas y media y cuarenta y cinco semanales.

Inclusive se permitió jornadas inferiores a las establecidas en aquellas actividades insalubres o peligrosas, a fin de salvaguardar la integridad física y la salud del obrero.

La Ley No. 12 de 24 de enero de 1963 reglamentó el horario de las actividades comerciales de los establecimientos de mercancía seca en Panamá y Colón de

ocho de la mañana a seis de la tarde.

Al Código de Trabajo de 1947 se le criticó por ser una copia exacta del Código de Trabajo de Costa Rica; porque no reflejaba la concepción constitucional del trabajo y por que sus disposiciones protegían los intereses patronales. Sin embargo es necesario reconocer que el mismo constituyó un gran avance en nuestro derecho laboral al incorporar al sistema legal todo un cuerpo de leyes bastante completo y moderno para la época en que fue promulgado.

Casi veinte años después de que fuera aprobado este Código, el gobierno del Presidente Robles integró una comisión que revisaría dicho cuerpo legal. La misma recibió el asesoramiento técnico de la Organización Internacional de Trabajo para la elaboración de un anteproyecto que introduciría reformas sustanciales al Código. En enero de 1968 el documento fue presentado a la Asamblea Nacional, la cual no tuvo tiempo para considerarlo porque iba a terminar el período de sesiones.

En octubre de ese mismo año la Guardia Nacional de Panamá derrocó al entonces Presidente de la República Dr. Arnulfo Arias Madrid, y tomó el poder político. A través de un gobierno provisional se propusieron dictar medidas legislativas a fin de reivindicar a la clase obrera que por mucho tiempo estuvo desamparada por falta de leyes

laborales que le dieran una auténtica y verdadera justicia social.

En este marco de hechos e ideas se promulgó el Código de Trabajo mediante el Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971, el cual entraría a regir el 2 de abril de 1972. Este Código entró en vigencia antes que la Constitución Nacional, la cual fue aprobada por la Asamblea Nacional de Representantes de Corregimientos el 11 de octubre de 1972.

Sin embargo, ambos cuerpos legales consagran en su texto el principio de la protección especial que el Estado le brindará y garantizará al trabajador, a fin de colocar en una base de justicia social las relaciones entre el capital y el trabajo.

En cuanto a las disposiciones sobre la jornada de trabajo, la Constitución en su artículo 66, el cual en esencia es la transcripción del artículo 69 de la Constitución de 1946, establece que la jornada máxima diurna en ocho (8) horas y cuarenta y ocho (48) semanales; la nocturna de siete y que las horas extraordinarias se remunerarán con un recargo adicional. Permite la reducción de la jornada a seis (6) horas diarias para los mayores de catorce y menores de diez y ocho años.

Igualmente consagra en su artículo 67 el principio de la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor

de los trabajadores.

El Capítulo III del Libro I de nuestro Código de Trabajo reglamenta todo lo concerniente a la jornada de trabajo. El artículo 30 divide el día en dos períodos:

- a. diurno: de 6 a.m. a 6 p.m.; y
- b. nocturno: de 6 p.m. a 6 a.m..

Esta disposición hace coincidir los períodos de trabajo con el día solar, dividiendo cada período en doce (12) horas, corrigiendo así el error consignado en el anterior Código de Trabajo. Igualmente, esta disposición además de establecer la jornada diurna y nocturna consignadas en la Carta Magna, contempla la jornada mixta y cada una las define así:

- a. diurna: si está comprendida en el período diurno;
- b. nocturna: si está comprendida en el período nocturno, o si la jornada se extiende por más de tres horas dentro del período nocturno.
- c. mixta: la que comprende horas de distintos períodos de trabajo, siempre y cuando no abarque más de tres (3) horas en el período nocturno.

En nuestra legislación laboral tiene gran importancia esta división, ya que dependiendo de la jornada de que se trate, se ha de fijar los límites máximos de la jornada diaria y semanal. Así lo establece el artículo 31 de este

cuerpo legal, el cual a la letra dice así:

La jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable correspondiente 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.

El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunera 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.