

TESIS DE LICENCIATURA

DEBORA PATRICIA LUQUE DIAZ

VIOLACION AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
Y SUS CONSECUENCIAS

DIRECTOR PONENTE: Dr. CESAR A. MARTANS V.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1986

TESIS DE LICENCIATURA
DEBORA PATRICIA LUQUE DIAZ

VIOLACION AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
Y SUS CONSECUENCIAS

Director Ponente: Dr. César A. Martáns V.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

1986

DEDICATORIA

A mis queridos y adorados padres que desde todo momento me brindaron su apoyo moral y quienes son y siempre seran mi mejor inspiración.

AGRADECIMIENTO

El más eterno y profundo agradecimiento a mi Director Ponente Dr. César A. Martans por su colaboración desinteresada y todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron para la realización de este trabajo.

INDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCION	ix
CAPITULOS:	
I. RESEÑA HISTORICA DE LAS REGLAMENTACIONES DEL TRABAJO	1
A. EDAD MEDIA	3
B. EDAD MODERNA Y CONTEMPORANEA	11
C. LAS REGLAMENTACIONES DE TRABAJO EN PANAMA	25
1. Desde 1903 hasta 1947	26
2. Después del Primer Código de Trabajo hasta 1972	39
3. Nuevo Código	
II. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN PANAMA	44
A. CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	51
1. Contrato de Trabajo	53
2. Jornada de Trabajo	56
3. Salarios	59
4. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores	64
5. Deberes y Prohibiciones de los empleadores	71
6. Régimen Disciplinario	79
7. Terminación de la Relación Laboral	82

	Pág.
B. ELABORACION Y LEGALIZACION	84
1. Confección	84
2. Tramitación ante el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	86
3. Modificaciones	87
III. LA VIOLACION AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS	89
A. VIOLACION AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	90
1. Infracciones Leves	90
2. Infracciones Graves	92
3. Infracciones Muy Graves	94
B. CONSECUENCIAS DE LAS VIOLACIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	101
1. Consecuencias de Tipo Laboral	102
a. Amonestaciones Verbales y Escritas	103
b. Suspensión del Trabajo	104
c. Despido	105
2. Consecuencias de Tipo Legal	110
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	112
BIBLIOGRAFIA	120

INTRODUCCION

Toda actividad, sobre todo las realizadas por diferentes grupos de personas, se llevarían a mejor término si existiese una serie de disposiciones que indiquen y limiten los deberes y derechos de unos y otros, de ahí la necesidad y la ventaja de adoptar una reglamentación.

El trabajo, como toda actividad, requiere ser regulado con el objeto de garantizar la equidad para las partes que intervienen en él. El Reglamento Interno de Trabajo es el instrumento más importante en este aspecto, tanto que, el Código de Trabajo de Panamá contempla su obligatoriedad, su elaboración y su contenido, ya que en él se sintetizan la mayoría de las disposiciones referentes a la prestación de servicios.

El cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo asegura una relación laboral estable y tranquila; no obstante, existen muchas acciones de los trabajadores y, por qué no, de los empleadores, que se convierten en faltas contra el citado reglamento; éstas faltas y la determinación de sus consecuencias son el tema de este trabajo.

Para tratar el tema, se ha dividido el trabajo en cuatro capítulos. En el Capítulo I se hace una reseña de las reglamentaciones respecto al trabajo, se inicia el recuento desde que los esclavos eran los encargados del trabajo en la

Edad Media y cómo fue cambiando la estructura o sistema de trabajo y por lo tanto las regulaciones del mismo; en este capítulo también se contemplan las diferentes regulaciones que ha tenido el trabajo en Panamá, a lo largo de su vida como República.

Para tener una base de como calificar lo que constituye una violación al Reglamento Interno de Trabajo, en el Capítulo II se trata todo lo referente a éste; en primera instancia se especifican cuáles son los aspectos principales que debe contemplar y las partes que ha de contener; seguidamente se ve su elaboración y legalización, en esta parte se incluye cuáles empresas están obligadas a tener un Reglamento Interno de Trabajo, quiénes lo deben confeccionar, qué requisitos formales debe llenar dentro de la empresa, los trámites que debe seguir en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y cuál es el procedimiento para incorporarle modificaciones.

El Capítulo III contiene en sí las violaciones de que puede ser objeto el Reglamento Interno de Trabajo de una empresa en Panamá y las consecuencias que se pueden derivar de ello, el capítulo fue dividido en dos partes, la primera encierra las posibles infracciones tipificadas de acuerdo con su gravedad y especialmente las que la legislación labo-

ral califica como causales de despido justificado. La parte final de capítulo trata las consecuencias que acarrear las infracciones o violaciones al Reglamento Interno de Trabajo, en primer término se incluyen las de tipo laboral o sea, las diferentes sanciones que se pueden imponer a los infractores, a continuación se inserta la posibilidad de que una infracción de tipo laboral pueda originar consecuencias legales y el derecho del lesionado de emprender acción, en este campo, contra el infractor.

Finalmente se agrega un capítulo que es el IV que incluye las conclusiones a que se ha llegado a través del trabajo y con base en éstas conclusiones se dan algunas recomendaciones al respecto.

CAPITULO I

RESEÑA HISTORICA DE LAS REGLAMENTACIONES
DEL TRABAJO

Como regla general el sistema de esclavitud fue aplicada desde la Antigüedad Clásica hasta la aparición del cristianismo.

Los esclavos eran los encargados de trabajar, siendo considerados como objetos de su dueño, comparables con los animales y sin derechos individuales; no se les remuneraba y se les hacía trabajar sin reparo de su vida. Aunque éste era el régimen general también existían hombres que realizaban trabajo libre, ellos estaban especializados en su labor pero se veían en la necesidad de alquilar sus brazos o su fuerza de trabajo para lograr su sustento. El trabajo libre era muy mal retribuido, el que lo realizaba era considerado como un ser inferior.

El colonato, el vasallaje y la mano muerta son otras formas o sistemas de trabajo que se consideran una transición entre la esclavitud y el trabajo libre; semejantes entre si y aplicables más que todo a las labores agrícolas. Las normas o reglas para el desempeño de estos trabajos diferían mucho de las del trabajo libre.

El colonato nació en Roma y era formado por hombres libres, sujetos a pagar impuestos y el servicio militar del dueño; es decir que estaban bajo su dominio del cual no po-

dían emanciparse. El vasallaje se derivó del colonato y se aplicó durante la Edad Media; la mano murta era un trabajo mejor aunque el trabajador aún estaba bajo la dependencia del señor.

El trabajo corporativo fue un sistema que se utilizó en los tiempos del imperio Romano pero únicamente en las ciudades para las artes y oficios, puesto que en la agricultura el sistema era el colonato. El sistema era de trabajo corporativo se generalizó hasta la Edad Media.

Más tarde se dió el sistema de cooperación o la colaboración, implantado por los mismos trabajadores por medio de cooperativas de producción, pero por falta de espíritu colectivo o de capital estas cooperativas no arraigaron.

A. EDAD MEDIA.

Las reglamentaciones del trabajo en la Edad Media, como en cualquiera época o lugar, dependían del sistema de trabajo imperante; por lo tanto, las condiciones en que se trabajaba estaban enmarcadas dentro del sistema de trabajo del colonato, que fue el régimen que junto con la servidumbre se generalizó durante esa época.

La Edad Media comienza con el hundimiento del Imperio Romano bajo el dominio de los pueblos bárbaros. El Imperio estaba resentido por la dureza del régimen impuesto a los pobres y a las clases inferiores. En Italia y Grecia reinaba la más absoluta miseria, mientras que la prosperidad y el bienestar se generalizaban en Macedonia, Tracia, Italia del Norte, España y Gran Bretaña; en estas regiones el trabajo había prosperado y diversificado; la pequeña industria había subsistido a la doméstica y estaba en sus comienzos la industria capitalista.

Esta obra civilizadora, especialmente emprendida por la iglesia católica no podía ser destruída totalmente por la invasión de los bárbaros, no obstante sus efectos fueron desastrosos para la sociedad y para el trabajador. La propiedad fue confiscada algunas veces en parte, otras en su totalidad, este cambio favoreció el crecimiento de una aristocracia territorial en perjuicio de la clase de pequeños propietarios libres. Los bárbaros pudieron así, vivir del trabajo de los antiguos propietarios y cultivadores.

El sistema de trabajo del colonato, que había marcado una etapa de progreso social bajo la legislación del Imperio Cristiano en la época de los bárbaros, tomó el aspecto de una institución regresiva que acentúa la dependencia del hom-

bre. En tiempos del Imperio Romano el colono tenía asegurada su libertad personal y la estabilidad en el terreno que cultivaba; en contraste, bajo el régimen de los bárbaros fue asimilado a los siervos y a los esclavos domésticos, estando expuesto a ser separado de su familia y trasladado de un sitio a otro. En esta época se reimplantó la esclavitud que estaba a punto de desaparecer.

Por otra parte, durante este período el Imperio del Oriente fue el asilo de las civilizaciones donde el trabajo encontró estabilidad y potencia. La mayoría de los habitantes del campo en Oriente a fines de la Edad Media, eran colonos y siervos. A medida que se debilitaba y sucumbía la pequeña propiedad independiente desaparecían las formas de trabajo libre. Los asalariados agrícolas y jornaleros que alquilaban sus brazos para el cultivo de grandes dominios fueron sustituidos por cultivadores más estables que permanecían con los propietarios de tierras mediante contratos de larga duración. De igual forma los arrendadores y aparceros fueron cada vez más excluidos del cultivo. Así los jornaleros, arrendadores y aparceros se vieron en la necesidad de ir a las ciudades o a engrosar las filas de los colonos y los siervos.

El colonato que se había constituido en los últimos si-

glos del Imperio Romano, se generalizó en el Imperio Bizantino. Los colonos se inscribían con el propósito de que el Estado pudiera recibir el impuesto que pesaba sobre ellos.

Sin tener derecho alguno a la propiedad, aparte de que aseguraban el cultivo, debían pagar como tributos al propietario, una parte de la renta en especies o en dinero.

A pesar de lo prescrito en el Código Rural del Siglo VIII, poco a poco se les fue eliminando el derecho a abandonar el terreno, de tal manera que se aproximaron a los siervos a medias y al final quedaron fundidas las dos clases en una sola que fue la de los siervos de gleba. Bajo estas circunstancias la servidumbre tomó dos caracteres, por una parte la obligación que tenía el cultivador de vivir en las tierras que explotaba y por otra parte la incapacidad del propietario para expulsar al cultivador y para aumentarle la carga. Los cultivadores de las tierras del Estado o de la Iglesia tenían más protección que los que cultivaban las tierras de la nobleza.

A diferencia que el Occidente, la industria se conservó y progresó en el Oriente, se ejercían en los pequeños talleres de los empresarios y artistas libres o en las manufacturas del Estado en donde trabajaban los obreros que eran obligados a seguir la profesión de los padres. Las corporacio-

nes se desarrollaron en las ciudades, hacia el Siglo X; no obstante, no todas las profesiones eran privilegiadas sino que se reducían a las industrias de lujo o de primera necesidad. Las reglamentaciones eran severas y coartaban toda libertad, puesto que en todo intervenía la autoridad.

Por la falta de mano de obra y las necesidades de colonización agrícola, los propietarios se vieron abocados a la tarea de unir al colono a la tierra y mejorar la condición de trabajo de los esclavos con el fin de retenerla; a pesar de esto aún siguió existiendo la compra y venta de los esclavos como si se tratase de una mercancía más. No pasó mucho tiempo para que fuera prohibida su venta, sin embargo esta emancipación no proporcionó a los nuevos libertos una condición de propietario libre, porque seguían bajo el patronato del maestro y obligados a diversos oficios; lo que se produjo con la emancipación de esclavos fue la formación de una nueva clase social, la de los siervos de gleba, la cual estaba compuesta por los colonos, los libertadores y los esclavos rurales.

En el Siglo X el sistema o régimen del feudalismo se instauró y predominó como base de toda actividad durante cuatro siglos.

La iglesia católica fué la primera en establecer un conjunto de reglas y normas para el trabajo. Como consecuencia del progreso en el comercio, Europa se transformó y determinó una verdadera pujanza del trabajo. La organización social de los trabajadores se transformó, se originó una clase independiente del dominio, que vivía de su oficio y trabajaba en forma individual o mediante auxiliares. El trabajo se diversificó y se multiplicó la industria urbana.

Muy pronto la burguesía comercial fue adquiriendo poder convirtiéndose en un régimen despótico que sumió a la clase baja o humilde en una tiranía y procuró excluirla de la vida pública; privó a los artesanos del derecho de reunión y de huelga, decretó las obligaciones del trabajo, su duración, los precios de los artículos y el valor de los salarios. Todas estas reglamentaciones despertaron el odio de las asociaciones de obreros, las cuales se formaron y desarrollaron a pesar de que la burguesía trataba de evitarlo. Con la emancipación de las masas, las corporaciones de oficios llegaron a convertirse en la organización normal del trabajo. (1)

(1) ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA. Europeo-Americana. Madrid; España. Tomo LXIII págs. 119 a 123.

Así, pues, es en la Edad Media cuando se dan las primeras reglamentaciones para el trabajo gremial. Las cofradías, guildas o collegias y gremios especiales que agrupaban a los artesanos y dependientes regulaban particularmente el trabajo dentro de cada especialidad, indicando todas las limitaciones. Dentro de las leyes de la época se encuentran conceptos referentes al trabajo; en el sentido gremial la reglamentación se caracteriza por la protección que se le otorga a sus componentes, la obligación de los individuos de pertenecer a las asociaciones para poder ejercer una profesión u oficio en la ciudad.

"Luego de la peste que asoló a Inglaterra, Eduardo III dió a conocer, en 1349, el primer estatuto del trabajo, el cual fue reiterado por Enrique III y establecía que la jornada de trabajo de artesanos y braceros del campo fuera de 11 a 12 horas efectivas diarias, de marzo a septiembre y en los meses de invierno la jornada era de las cinco de la mañana hasta el anoche, manteniendo los intervalos para comer de tres horas. Isabel I redujo los intervalos para las comidas, a dos horas y media en verano y dos en invierno." (2)

(2) DICCIONARIO ENCICLOPEDICO QUILLET. Buenos Aires: 1968. Tomo VII. págs. 299 y 230.

A pesar de la resistencia de la democracia y de las autoridades, las masas populares formaron agrupaciones de las cuales hacían parte los elementos más activos de los diversos oficios. Las agrupaciones fueron aumentando a medida que el trabajo se fue tornando en el factor más importante de la prosperidad de las ciudades.

Las masas obreras se dieron cuenta de la fuerza de su solidaridad y disciplina adquiridas bajo la dirección de jefes, elegidos por ellos libremente. El derecho al patronato y el derecho a ejercer la profesión fueron reconocidas a los que ofrecían garantías de moralidad y capacidad técnica ya sea que fuera en oficio libre o en corporaciones.

Por otra parte, la clase trabajadora soportaba la obligación de sufragar los gastos del Estado, del Condado o del Municipio pero apenas si tomaba parte en su gobernación.

En el Siglo XIII se originó un movimiento obrero con el propósito de destruir el poder político de los nobles. En todos los países del occidente se dieron huelgas con la finalidad de terminar el poder despótico, unas lograron su propósito pero otras fueron reprimidas sangrientamente.

Los obreros asalariados fueron cada vez en aumento y se vieron bajo la dominación de los patronos, quienes paga-

ban salarios muy bajos; descontentos con este trato unos, y faltos de trabajo otros, emigraron grandes masas de obreros de un país a otro; en casi todos los Estados se produjeron motines y conflictos. Esta fue la situación que caracterizó el final de la Edad Media.

B. EDAD MODERNA Y CONTEMPORANEA.

La transformación económica de Occidente dió origen a una actitud de solidaridad entre los diferentes territorios; pese a la existencia de aduanas; los intercambios se incrementaron y se hicieron más fáciles; de ahí, la ampliación del mercado y por ende de la producción; el auge industrial y comercial propició la separación entre el fabricante y el comerciante, por una parte y, como consecuencia de ésta, el surgimiento de un nuevo personaje: el patrono, el capitalista. Entre la masa trabajadora se crearon dos clases; dentro de las grandes fábricas la mano de obra se convirtió en una sociedad aparte, subordinada, obligada a una disciplina severa y a una mayor producción; las gentes sin recursos, desprovistos de la asistencia y caridad que antes poseían, se vieron obligados a dedicarse a algún trabajo que les permitiera subsistir, por esta razón el trabajo fue considerado deshonesto.

El régimen feudal fue abolido completamente e Inglaterra fue la primera en derogar el régimen. Así, pues, desde que se inició la Era Moderna los trabajadores tienen libertad civil; únicamente algunos obreros de las minas de carbón y de sal fueron sometidos a la servidumbre hasta 1775.

La fijación de salarios por parte de las autoridades fue una práctica que se dió desde el Siglo XIV cuando la peste negra originó una gran escasez de mano de obra, la fijación de salarios se hacía de acuerdo a las necesidades mínimas para la subsistencia de una familia pero sin llegar a límites muy estrechos. Esta práctica impedía, algunas veces, a los obreros ganar más y otras a los patronos pagar menos de lo necesario.

Los adelantos obtenidos en la industria propiciaban cada vez más la separación de las clases de patronos y obreros y, los reglamentos para mantener a éstos subordinados se tornaban más rigurosos; se prohibió severamente el trabajar fuera de la casa del maestro; los salarios, como se dijo anteriormente, eran fijados por la autoridad y los estatutos impedían que un maestro pagara un salario que pudiera atraer los obreros de otro. No obstante, al transcurrir el tiempo, los obreros dejaron de vivir en la casa del patrono y dejaban el trabajo cuando ellos lo decidían.

Por otra parte, los obreros que ingresaron a las fábricas estaban bajo una estricta disciplina; las ausencias y retrasos eran castigados y se les obligaban a permanecer en absoluto silencio durante toda la jornada de trabajo y, más aún, se les prohibió la libre movilización. La jornada de trabajo, que en la época de las corporaciones se extendió mientras durara la luz del día, se prolongó aún más cuando se dispuso de medios para obtener luz artificial. Los obreros se vieron obligados a aceptar condiciones de trabajo muy duras, puesto que tenían la competencia del trabajo de las mujeres y de la población rural quienes aceptaban salarios irrisorios ya que no estaban acostumbrados a ganar dinero.

En 1770, la Oficina de Comercio demandó o solicitó que no se limitara el número de compañeros de cada establecimiento y que la duración del trabajo obligatorio del compañero en casa del maestro fuera reducida a un año. Más tarde, en 1776, Turgot considerando que los ciudadanos estaban privados de escoger los obreros que quisieran emplear y que la competencia originaría una rebaja en los precios y una perfección en el trabajo, proclamó en su Edicto de ese año la libertad, para todas las personas de cualquier condición, incluso para los extranjeros, de escoger y ejercer en todo

el reino la profesión o el oficio que eligieran.

El aumento de la explotación de la naturaleza y el espíritu de libertad de los gobiernos propiciaron el advenimiento de una sociedad en la que se marcarían dos clases bien diferentes: los capitalistas y los trabajadores; en este nuevo régimen los trabajadores llevaban la desventaja pues no les era permitido el derecho a reunión o asociación para buscar sus mejoras, en cambio los patronos si gozaban de este privilegio.

La libertad absoluta que fueron adquiriendo los patronos, para regular el trabajo y los salarios tuvo efectos tan nocivos para los trabajadores que se originó una corriente de opinión en favor de una legislación y una revisión de las doctrinas existentes, y los Estados tuvieron que intervenir en algunos aspectos procurando no coartar la libertad de patronos y obreros. Sin embargo, la acción del Estado quedó reducida a la reglamentación del trabajo de los niños, de los adolescentes y de las mujeres.

En 1802 se dictó, en Inglaterra la ley de moralidad y salud, en la cual se reducía la jornada de trabajo de los niños a doce horas y prohibía que éstos trabajaran en horas nocturnas. Más tarde, en 1819 fue promulgada otra ley que

disponía que menores de nueve años no podían trabajar.

En la década de 1820-1830, la jornada de trabajo era en casi todas partes "del amanecer al anochecer". La primera modificación a esta práctica se dió en Nueva York cuando los obreros obtuvieron la jornada de diez horas, gracias a la escasez de artesanos; después esto Nueva York recibió el calificativo de la "ciudad de las diez horas". En la siguiente década cuando nacen los sindicatos obreros, la causa por la que más abogaron fue la limitación de la jornada de trabajo a diez horas. En 1835 en Filadelfia se efectuó una huelga con el propósito de obtener la limitación de la jornada de trabajo. Diecisietes sindicatos de artesanos contaron con el apoyo de comerciantes, profesionales y políticos, para realizar la huelga que paralizó la ciudad casi en su totalidad; los patronos aceptaron la nueva jornada de trabajo a cambio de que la huelga terminara y al finalizar ese año, otras ciudades de la costa Atlántica obtuvieron la misma jornada.

Hacia mediados del siglo se habían dictado leyes en muchos Estados, en los que se disponía la ilegalidad de trabajar más de diez horas diarias, no obstante la ley no entró en vigor, los patronos no contrataban a las personas que no trabajaban más de las diez horas. Sólo para los artesanos

la disposición tomó vigencia, para los demás, era aún un sueño". (3)

En 1841 se promulgó una ley para corregir las anomalías referentes al trabajo de niños de cuatro a siete años, en dicha ley se estableció que la edad mínima para que un niño pudiera trabajar era a los ocho años y, como la jornada de diez horas sólo regía para artesanos, se reglamentó para los menores la jornada en los demás trabajos u oficios así: de ocho a doce años, la jornada sería de ocho horas; de doce a dieciseis años, de doce. En 1874 fue elevada la edad mínima para trabajar, a doce años con una jornada de doce horas diarias; se prohibió a los menores de dieciséis años y a las mujeres menores de veintiun años trabajar en horas nocturnas. La Declaración de los Derechos del Hombre dispuso que ningún menor debe ser utilizado u obligado a trabajar en labores que afecten su desarrollo. El Congreso Internacional del Trabajo declaró el 1 de mayo como Día del Trabajo y establece que a partir de ese año 1889, los obreros deberán ejecutar un paro todos los 1° de mayo para reclamar una jornada de trabajo de ocho horas diarias y las de-

(3) PARADIS, Adrian A. Trabajo y Empresa. Historia del Movimiento Obrero en Estados Unidos. S.A. 1968. págs. 27 y 28.

más reivindicaciones que fueran necesarias.

Con el paso del tiempo fue aumentando el interés de los obreros por mejorar sus condiciones de trabajo. El movimiento que abogaba por una reglamentación del trabajo más suave, tomó tales proporciones que en 1890 el Emperador de Alemania atendiendo a las demandas de los socialistas y a los católicos, citó a todos los gobiernos de los países europeos a una Conferencia Internacional en Berlín; casi todos los países tuvieron sus representaciones.

En esta Conferencia se acordó que la reglamentación del trabajo no estaría incluida en el cuestionario, que la Conferencia tomaría decisiones que serían presentadas a los gobiernos a títulos de proposiciones y sin comprometer a estos últimos; la Conferencia se reunió en ese año siete veces. Tres Comisiones presentaron informes sobre el trabajo en las minas, sobre el descanso dominical y sobre el trabajo de los niños, los jóvenes y las mujeres, para llevar las discusiones sobre estos temas.

La Conferencia se enmarcó en tres corrientes de opinión: una que reclamaba amplia y enérgica intervención del legislador; otra que mostró su preferencia por el desarrollo de la iniciativa privada y finalmente Italia, España y

Portugal que declararon que el poco desarrollo de su industria no permitía medidas que implicaban sacrificio sin compensación. En consecuencia la Conferencia se limitó a expresar sus deseos siguientes:

"Que el límite inferior de la edad en la cual los niños podrán ser admitidos en los trabajos subterráneos de las minas sea elevada progresivamente a catorce cumplidos y a doce para los países meridionales; que el trabajo subterráneo sea prohibido a las mujeres. Que sea observado el descanso dominical. Que los niños de los dos sexos sólo sean admitidos en los establecimientos industriales a la edad de doce años y a los diez en los países meridionales; que hayan cumplido antes las prescripciones referentes a la instrucción pública; que los niños menores de catorce años no trabajen de noche ni en domingo; que su trabajo efectivo no exceda de seis horas al día y sea interrumpido por un descanso de media hora como mínimo. Que los obreros de los dos sexos de los catorce a dieciseis años no trabajen de noche ni en domingo; que su trabajo efectivo no exceda de diez horas diarias, con un descanso mínimo de hora y media; que sea asegurada una protección a los jóvenes de dieciseis y dieciocho por lo que se refiere a la jornada máxima de trabajo de noche y del domingo. Que los jóvenes y las mujeres no trabajen de noche; que su trabajo efectivo no exceda de once horas diarias, con hora y media de descanso como mínimo; que las mujeres embarazadas no sean admitidas al trabajo hasta cuatro semanas después de haber dado a luz. (4)

Los delegados estuvieron de acuerdo en las reglamentaciones referentes a las restricciones en el trabajo de los niños, jóvenes y mujeres en trabajos peligrosos e insalubres. Suiza propuso crear un organismo internacional con atribuciones que le permitieran sancionar a los gobiernos que no cumplieren las medidas adoptadas; esta proposición fue rechazada y en cambio se aprobó la de la delegación alemana, la cual recomendaba que cada gobierno aplicara las medidas adoptadas y asegurara el cumplimiento de las mismas a través de inspectores especiales y que comunicara a los demás gobiernos los informes que esos inspectores rendían anualmente, los datos estadísticos y las disposiciones referentes a las cuestiones tratadas en la Conferencia.

La Legislación respecto al trabajo fue progresando, aunque paulatinamente, así al principio del Siglo XX, se reglamentó el trabajo de los niños, de los adolescentes y de las mujeres. El Convenio Internacional sobre el trabajo de las mujeres fue aprobado en Berna en 1906 y ratificado por la mayoría de los Estados Industriales; este convenio disponía la prohibición del trabajo industrial nocturno a las mujeres de cualquiera edad, hubo algunas excepciones de acuerdo al tipo de industria, el descanso nocturno debía ser de once horas, desde las diez de la noche a las cinco de la madrugada.

El trabajo de los niños también estaba regulado, de modo general, en este Convenio; se fijó la edad mínima para ser admitido en trabajos industriales en catorce años en unos países y trece o quince en otros. El empleo de menores en trabajos insalubres y en industrias debía ser garantizado mediante reglamento de higiene y por la prohibición total de contratar adolescentes.

Las medidas legislativas referentes al trabajo de los obreros adultos, fueron escasas, la duración del trabajo generalmente estaba dada por el libre juego de los contratantes y no por la ley.

En los Estados Unidos la fijación de la jornada de trabajo sólo la hizo el gobierno federal y los Estados únicamente para trabajos o servicios públicos, determinándose en ocho horas diarias a partir de 1868.

A medida que se fueron fortaleciendo los sindicatos de obreros, la jornada de trabajo dejó de depender únicamente de la voluntad de los patronos.

La crisis económica que azotó a todo el mundo determinó que el movimiento a favor de la jornada de trabajo de ocho horas fuese contrarrestado por otro, dirigido a lograr un trabajo más efectivo y una disminución en los salarios

con el propósito de reducir los precios de las mercancías. Por otra parte, la depresión redujo la capacidad de consumo de muchos países lo que originó que la producción superara la demanda en todos los mercados por lo cual se debió reducir el tiempo de trabajo. La reducción del tiempo de trabajo se puso en práctica en las industrias de muchos países de Europa.

Durante la guerra de 1914-1918 y mientras se negociaba la paz, el movimiento Sindical Internacional, en las conferencias celebradas en Leeds (1916), Berna (1917), Londres (1918) y Berna (1919) demandó una legislación internacional. Los negociadores de la paz estuvieron de acuerdo con la idea y fue incluida dentro del Tratado de Versalles.

En la Conferencia de paz de Versalles celebrada en 1919 los representantes del movimiento obrero solicitan que la Conferencia Internacional del Trabajo que estaba proyectada, tuviera carácter de Asamblea Legislativa y las leyes que adoptase fueran obligatorias para todos los Estados que formarían parte de ella. En el primer proyecto, sometido por la representación británica a la Comisión de París, cada una de las partes se comprometía a comunicar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, la ratificación de los convenios adoptados y velar por el cumplimiento a la mayor

brevidad; dicha ratificación se debía hacer antes de transcurrido un año desde la clausura de la Conferencia. Pero, la Conferencia no fue tan lejos porque el Tratado de Versalles respetó la soberanía de cada Estado y, determinó que ninguno sería obligado a poner en práctica los acuerdos a que se llegara.

La cuestión del trabajo está contenida en los artículos 287 a 427 del Tratado de Versalles y va precedida del siguiente preámbulo.

Considerando que la Sociedad de Naciones tiene por finalidad establecer la paz universal, y que esta paz sólo puede estar fundada sobre la base de la justicia social;

Considerando que existen, condiciones de trabajo que implican para buen número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual crea un descontento tal que la paz y la armonía universal corren peligro, y considerando que es urgente mejorar esas condiciones, por ejemplo, en lo que se refiere a la reglamentación de las horas de trabajo, la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, el reclutamiento de mano de obra, la lucha contra el paro forzoso, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección del trabajador contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, los adolescentes y las mujeres, las pensiones de vejez e invalidez,

la defensa de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que la no adopción por una nación siquiera, de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo para los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;

Las altas partes contratantes, movida por sentimiento de justicia y de humanidad, así como el deseo de asegurar una paz mundial duradera han convenido lo que sigue:

Art. 387: Se crea una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo. Los miembros originarios de la Sociedad de Naciones serán miembros originarios de esta organización y, desde luego, la calidad de miembros de la Sociedad de Naciones llevará consigo la de miembro de dicha organización.

Art. 388: La organización comprenderá: Una Conferencia general de los representantes de los miembros y una Oficina Internacional del Trabajo bajo la dirección del Consejo de Administración, previsto en el artículo 393. (5)

Los artículos 389 al 392 tratan de la constitución de la Conferencia, la cual estaría integrada por cuatro representantes de cada uno de los miembros, de los cuales, dos serán delegados del gobierno y los otros dos representaran res-

(5) Ibid. pág. 137.

pectivamente, a los patronos y a los trabajadores.

Los principios generales de la gestión de la Organización Permanente del Trabajo están contenidos en el artículo 427 del Tratado y son los siguientes:

- "1. El principio director antes enunciado de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.
2. El derecho de asociación para todos los objetivos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los patronos.
3. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en su tiempo y en su país.
4. La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho como aspiración a realizarse en todos los países en que no se haya obtenido todavía.
5. La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo y que deberá comprender el domingo, siempre que sea posible.
6. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de los jóvenes de los dos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.
7. El principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual.

8. Las reglas dictadas en cada país . respecto a las condiciones de trabajo deberán asegurar un trato económico equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en el país.
9. Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, que contará con mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores. (6)

De esta manera se creó la Oficina Internacional del Trabajo cuya primera reunión se llevó a cabo en Washington en 1919, en ella se aprobaron los reglamentos de la Conferencia y del Consejo de Administración. A partir de 1920 la Organización quedó instalada en Ginebra.

C. LAS REGLAMENTACIONES DE TRABAJO EN PANAMA.

En Panamá han existido diferentes etapas en la legislación del trabajo; inicialmente cuando nuestro país se constituyó en República independiente, fue la Constitución nacional de 1904 junto con los Códigos colombianos y los Códigos nacionales la que reguló el aspecto laboral, más tarde se incluyeron en las Constituciones de 1941 y 1946 adiciones y modificaciones, luego se creó el primer Código de Trabajo en 1947; es decir que desde el nacimiento de la República hasta ese año se reglamentó el trabajo a través de la Constitución y los

Códigos colombianos y nacionales, (diferentes al de trabajo) y, de 1947 hasta 1972 por el Primer Código de Trabajo y en adelante por el Nuevo Código.

1. Desde 1903 hasta 1947.

En este período el trabajo estuvo regulado por la Constitución de 1904, los Códigos Colombianos, los Códigos nacionales y algunas leyes laborales.

La Constitución de 1904 está enmarcada en la Filosofía de la Revolución Francesa, en consecuencia acogió el espíritu individualista y anticorporativo y así lo consagra en su artículo 29 en el cual dispone que toda persona puede desempeñar cualquier ocupación u oficio sin que deba pertenecer a gremio alguno, así mismo que para ejercer la profesión de la medicina y sus auxiliares se debe contar con título de idoneidad. La inspección que deben realizar las autoridades también es contemplada en el mismo artículo, el cual reza así:

"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 pública. Es preciso poseer título de idoneidad para el ejercicio de las profesiones médicas y de sus auxiliares". (7)

Según esta disposición el Estado no puede intervenir en asuntos de trabajo, diferentes a los relacionados con la moralidad, seguridad y salubridad.

En la época inmediata a la separación de Colombia, Panamá continuó rigiéndose por los Códigos colombianos. La vigencia de los mismos en la nueva República fue consagrada mediante el Decreto No.4 del 4 de noviembre de 1903, de la Ley 37 de 1903 y por la Constitución.

Por lo anterior, el contrato de trabajo durante aquella época estuvo regulado por las disposiciones civiles de Colombia, en cuanto al arrendamiento de obras y servicios.

Aunque la Constitución de la nueva República no aceptaba la intervención del Estado en asuntos de trabajo, en 1914 se sancionó la Ley 6a. la cual contiene disposiciones referentes a la actividad laboral tales como:

(7) FABREGA, Ramón E. y BOYD GALINDO, Mario. Constituciones de la República de Panamá. 1972. 1946. 1941. 1904. Panamá, 1981. pág. 265.

1. Normas referentes a obreros y empleados del Comercio constituyen diferencias entre el trabajo de unos y otros.
2. Se establecen la jornada de trabajo de 8 horas diarias.
3. Establece el pago especial para los trabajos y horas extraordinarios.
4. Por medio de esta Ley los obreros panameños obtuvieron preferencia frente a los foráneos y se estableció la norma del 50% de obreros panameños en las empresas comerciales e industriales de la República.
5. Se reguló el trabajo dominical, considerándolo como una medida no obligatoria y sólo se puede imponer en casos en que sea completamente imposible la interrupción; con esta disposición se está regulando tácitamente el descanso dominical.
6. Se prohíbe el trabajo en la jornada de 9 p.m. a 5 a.m. y los domingos para los empleados de comercio; asimismo se establece un descanso mínimo de 14 horas diarias.

La ley 17 se expidió en 1916 y fue reformada mediante la Ley 43 del mismo año. Esta ley define y clasifica los

accidentes de trabajo para los empleados del comercio, de la industria y del orden público. La misma ley implanta algunas obligaciones de los empleadores, por ejemplo, gastos de asistencia médica y entierro, indemnizaciones por accidentes. Al mismo tiempo hace nulo todo convenio o pacto que vaya en detrimento de los trabajadores.

Por otra parte, encontramos que los Códigos contienen disposiciones a cerca del trabajo tal como sigue:

El Código Civil reglamenta el arrendamiento de las obras y servicios definiéndolos de la siguiente manera: "Aquel en que una parte obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por cierto precio". También regula el servicio doméstico.

El Código de Comercio, regula en parte el contrato de mandato que se aplica a los dependientes o factores de comercio. El mismo Código impone el pago de preaviso de un mes cuando el contrato es por término indefinido; y dispone cuáles son las causas de despido y de separación.

El Código Administrativo se refiere a los empleados del comercio reproduciendo las disposiciones de la Ley 6a. de 1914; también contempla algunos aspectos de los concertados industriales, de los jornaleros y hace referencia a las huel-

gas. El Código Administrativo es más amplio que el Civil en lo referente al contrato de servicios domésticos y cuyas normas son aplicables a los aprendices.

El Código administrativo en varios aspectos tiende a favorecer al patrono en detrimento del concertado, como en sus artículos 1041 a 1049 que le concede al patrono la facultad de obligar al concertado a cumplir con el contrato de trabajo y en caso de no poder hacerlo pagar una multa o pena de arresto. Otro aspecto en que este código manifiesta su inclinación a favor del empleador es en las disposiciones referentes a la huelga, la cual califica de "huelga abusiva" y establece el juicio arbitral obligatorio para la solución de la misma.

El Código de Minas contempla aspectos laborales al establecer la prohibición del trabajo de mujeres y menores de 12 años en las minas. También hace referencia a la jornada de trabajo de 8 a 12 horas diarias, al pago de preaviso, a las causas de despido y sobre el pago de salarios medios.

Por su parte el Código Penal califica como delito todo acto que atente contra la libertad de la industria y del trabajo, condena y castiga la restricción o supresión de esa libertad al igual que la huelga violenta.

Después de la Primera Guerra Mundial se da en Panamá un leve movimiento legislativo de protección a la clase obrera del país. Mediante las leyes que se mencionarán a continuación se introdujeron algunos cambios e innovaciones en el ordenamiento jurídico del trabajo.

En primer lugar a través de la Ley 16 de 1923 se creó la Oficina del Trabajo, cuya función era mediar en asuntos legales entre trabajadores y empleadores, velar porque se cumplan las leyes laborales y los compromisos contraídos entre las partes ante dicha oficina, estableciendo así la intervención estatal en las relaciones laborales.

Por otra parte la Ley 8a. de 1925 dispone que es obligatorio contratar por lo menos el 10% de marinos panameños en naves nacionales. La Ley 6a. de 1926 dispone que toda empresa comercial o industrial debe mantener el 75% de trabajadores nacionales; esta ley fue modificada mediante la ley 15 de 1927 que fijo un plazo de 5 años para el cumplimiento de lo dispuesto en aquella.

En el año de 1935 se reguló el salario pagado a los obreros nacionales; se dispuso que las empresas aparte de mantener el 75% de obreros nacionales deben pagar un 75% del total de los salarios a estos obreros.

En 1930 se dicta la Ley 23 estableciendo medidas de protección a la maternidad de las empleadas de la industria, del comercio y de las oficinas públicas, asegura su permanencia en el puesto y el pago de la mitad del salario durante las ocho semanas que se retiran de su trabajo antes y después del parto. En este mismo año fue promulgada la Ley 29 mediante la cual se implantan algunos sistemas de atención médica para los obreros y establecen mecanismos para velar por las buenas condiciones de higiene y salubridad del trabajo.

Con la Ley 8a. de 1931 se origina la pensión vitalicia por antigüedad y las vacaciones remuneradas de un mes después de dos años continuos de servicios, para los empleados del comercio y de la industria.

En 1932 se creó la Ley 47 que regula el funcionamiento de los establecimientos comerciales en las ciudades de más de 15,000 habitantes para que cierren a las 6 p.m.

Como se vió anteriormente, la Constitución de 1903 fue muy pobre en reglamentaciones referentes al trabajo pues la mayoría de las disposiciones están contenidas en otros instrumentos tales como Leyes, Decretos y Códigos; de igual manera ocurrió con la Constitución de 1941 en la que el tema del trabajo es contemplado muy superficialmente en su artículo 43

el cual determina:

"Toda persona es libre de escoger la profesión u oficio. La Ley podrá exigir títulos de idoneidad y reglamentar el ejercicio de las profesiones. Las autoridades inspeccionarán las profesiones y oficios en lo relativo a la moralidad, seguridad y salubridad pública". (8)

Estas son las únicas disposiciones relativas al trabajo que se incluyeron en la Constitución Nacional de 1941; en esencia es lo mismo que se había establecido en la anterior Constitución y en el Acto Legislativo que lo modificó.

Como se ve claramente la constitución de 1941 incluye en su contexto la intervención estatal en el trabajo, al regular las relaciones entre el capital y el trabajo, considerando éste como una obligación y bajo la protección del Estado.

Ahora bien, el Decreto Ley No.38 de 1941 se ha considerado como primer intento, por parte del Estado, de regular en forma sistemática y técnica la relación laboral; en el que se incorporan algunas disposiciones del Código Español de

(8) IBID. pág. 214.

1926 pero también se ignoraron aspectos importantes sobre los sindicatos, seguro obrero obligatorio, contratación colectiva, etc.

La Caja del Seguro Social se reglamentó a través de la Ley 23 de 1941; este fue un avance importante en el Derecho del trabajo del país porque así se instituyó el seguro obligatorio para trabajadores públicos y del sector privado.

Más tarde se creó la Sección del Trabajo y Justicia social mediante los Decretos 155 del 10 de septiembre de 1941 y 313 del 31 de enero de 1942. Esta sección estaba facultada para dirigir las controversias que se puedan presentar en relación con el contrato de trabajo.

"En el año 1945 se organizó el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública por medio del Decreto Ley 31. La Sección de Supervigilancia y Arbitraje de este Ministerio se ocupa de la ventilación de los juicios laborales dentro de lo establecido en el Código Administrativo, tal como lo señala el Doctor Martáns". (9)

(9) MARTANS, César. Derecho de Trabajo y Síntesis de la Legislación Laboral Panameña. (Apuntes de Clase) Volumen I. págs. 55-60.

La deficiencia o falta de legislación laboral de la antigua constitución fue superada en la de 1946, ésta dedica el Capítulo 3. del Título II a disposiciones concernientes a todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La primera disposición en esta Constitución es la de catalogar el trabajo no sólo como un derecho sino también como un deber del individuo, y la obligación del Estado de procurar ocupación a todo aquel que carezca de ella, y asegurarle a todo trabajador los medios económicos para garantizar una subsistencia decorosa.

Seguidamente la Constitución trata lo referente al salario, sobre el particular determina que a todo trabajador, sin importar a quien sirva, si al Estado, a empresas públicas o privadas o a particulares, se le garantiza un sueldo o salario mínimo. También se dispone que la Ley ha de establecer la forma para ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo, teniendo en cuenta las características de cada región y de cada actividad; el ajuste salarial se hace con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Otro principio establecido en esta primera parte de la legislación de trabajo es que el mínimo de todo salario es inembargable, solamente se hace excepción cuando se trata de

obligaciones de alimentación y si están de acuerdo con lo establecido por la Ley. Los instrumentos de labor de los trabajadores también son inembargables.

Más adelante se regula sobre la igualdad de salarios para trabajos que sean iguales y en condiciones semejantes, sin influir en ello, la persona que lo realice y sin distinciones de sexo o de nacionalidad.

En lo que se refiere a las legislaciones de los grupos laborales se reconoció el derecho a organizar sindicatos ya sean de obreros, profesionales y patronos siempre y cuando sean para fines de su actividad económica-social. Asimismo se dispone el plazo con que cuenta el Ejecutivo para decidir sobre la aceptación o el rechazo de la inscripción de un sindicato y el poder que tiene para disolverlo cuando éste se aparte de sus objetivos. Se reconoce el derecho de paro y de huelga, a la vez que se determina que la ley regula su ejercicio.

En cuanto a garantías para los trabajadores, se regula la jornada de trabajo tanto diurna como nocturna; esta disposición está contenida en el artículo 69 que dice:

"La jornada máxima de trabajo diurna es

de ocho horas y la semana laborable hasta de cuarenta y ocho horas. La jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas. Las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

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

Además del descanso dominical, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas. (10)

Otro aspecto que se tuvo en cuenta en esta Constitución fue la protección a la maternidad obrera; se dispuso que ninguna mujer puede ser retirada de su empleo por encontrarse en estado de gravidez, se estableció un descanso forzoso por un período de catorce semanas; seis antes y ocho después del parto y el reingreso al empleo con todos sus derechos.

La indemnización para los trabajadores despedidos sin causa justificada, la prohibición de contratar braceros que puedan afectar negativamente las condiciones de trabajo del

(10) FABREGA, Ramón E. y BOYD GALINDO, Mario. Op.Cit. pág. 134.

obrero nacional, el deber de las empresas industriales de crear escuelas de aprendices para fomentar la enseñanza obrera entre los hijos de operarios y asociados, el establecimiento de normas para determinar la jurisdicción del trabajo a la cual quedan sometidas las controversias originadas por la relación entre el capital y el trabajo y las bases de justicia social sobre las cuales se regulan las relaciones entre el capital y el trabajo de manera, que garanticen al trabajador las condiciones requeridas para una vida normal y al capital una compensación justa para su inversión; son los otros aspectos regulados en la Constitución Nacional de 1946.

Para mayor protección al trabajador, el artículo 70 de esta Constitución establece:

"Son nulos y, por lo tanto no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo". (11)

(11) Ibid. pág. 134.

Todas las anteriores fueron las regulaciones referente al trabajo que se incluyeron en la Constitución Nacional de 1946.

2. Después del Primer Código de Trabajo hasta 1972.

En el año de 1947 se promulgó la Ley 67 del 11 de noviembre, por medio de la cual se adopta el Primer Código de Trabajo de la República de Panamá; éste entra en vigor el 18 de marzo de 1948. En este Código no se tomaran en cuenta las leyes laborales vigentes; se redactó tomando como modelo el Código de Trabajo de Costa Rica. Casi dos terceras partes del Código de Trabajo de Panamá de 1947 eran copia del de Costa Rica y de leyes y decretos colombianos y de la Ley Federal de México.

El hecho de tomar el Código de Trabajo de Costa Rica como modelo para el de Panamá, trae sus desventajas tales como: algunos preceptos no pueden enmarcarse en el sistema de trabajo que impera en Panamá y a la forma de vida del país.

Este Código fue dividido en dos Libros; el Libro Primero abarca las Normas Sustantivas y el Libro Segundo contiene las Normas Adjetivas.

El Libro primero fue fragmentado en veinte títulos cada

uno de los cuales encierra un tema, así pues en estos se contemplan los siguientes aspectos: El Contrato Individual de Trabajo, El Contrato Colectivo, Los Trabajadores, El Patrono, El Reglamento Interno de Trabajo, Suspensión de los Contratos de Trabajo, Terminación del Contrato de Trabajo, El Trabajo de las mujeres y de los menores de edad, Trabajadores Domésticos, Trabajadores a Domicilio, Trabajo de los Aprendices, Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables, Jornada de Trabajo, Descansos obligatorios, Salarios, Salario Mínimo y Seguridad en el Trabajo, Riesgos Profesionales, Organizaciones Sociales, Conflictos Colectivos de carácter económico y social.

El Libro Segundo, a su vez, se divide en cuatro títulos en los que se contemplan las Normas Adjetivas de la siguiente manera: en el Título Primero se regula la jurisdicción Especial del Trabajo, para tal efecto se distribuyó el título en ocho capítulos, cada uno de los cuales trata un tema distinto pero relacionado con la jurisdicción del trabajo; el Título Segundo encierra la legislación referente a la Organización Administrativa del trabajo; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Salud Pública y sus funciones están contenidas en el Capítulo Primero; el Segundo trata de la Inspección general de trabajo; el Título Tercero encierra las disposiciones referentes a las prescripciones de los de-

rechos y las faltas y sanciones y finalmente en el Título Cuarto están las disposiciones finales.

Es importante señalar que con el Primer Código de Trabajo de la República, es la primera vez que se tiene en cuenta todos los aspectos relacionados con el trabajo, para su legislación, es decir, que se considera un Código relativamente completo; sin embargo, con el paso del tiempo y la experiencia en su aplicación han propiciado la incorporación de adiciones, modificaciones; así el 26 de enero de 1950 la Ley No.7 se promulgó con el fin de modificar el Código de trabajo en lo referente al trabajo en la Marina Mercante panameña; el 12 de febrero de 1955 mediante la Ley 31 de esa fecha se reforman los artículos 361 y 362 del Código, los cuales tratan la existencia de Juzgados Seccionales de Trabajo; el 17 de febrero de ese mismo año por medio de la Ley 49 se incluye en el servicio del Seguro Social a ciertos empleados públicos; la Ley 19 del 29 de enero de 1958 modifica disposiciones que trata del ingreso de los trabajadores a la Caja de Seguro Social; este mismo año mediante la Ley 60 del 18 de diciembre se modifican las disposiciones relativas al descanso semanal obligatorio y la remuneración al trabajo dominical y días feriados. El 30 de noviembre de 1959 mediante la Ley 57 se modifica el artículo 76 del Código de Trabajo que regula el período de preaviso para terminar uni-

lateralmente un contrato de trabajo por tiempo indefinido, el mismo día se promulga la Ley 51 por la cual se fija el salario mínimo provisional.

El 16 de julio de 1970 se promulga el Decreto de Gabinete 249 por medio del cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. En este mismo año se dictó el Decreto de Gabinete número 68 del 31 de marzo, por medio del cual se centraliza en la Caja de Seguro Social la cobertura de los Riesgos Profesionales para todos los trabajadores del Estado y de las empresas particulares que operan en la República. En 1971 mediante el Decreto de Gabinete 168 del 27 de julio se establece el Seguro educativo y por medio del Decreto de Gabinete 221 de 8 de noviembre del mismo año se dispone lo referente al Décimo Tercer Mes. Finalmente el 2 de septiembre de 1971 se promulgó el Decreto de Gabinete 191 con el cual se toman medidas referentes a los despidos injustificados de obreros.

El Primer Código de Trabajo de la República de Panamá, es en esencia la base del actual porque fue tomado como punto de partida para la elaboración de éste.

3. Nuevo Código.

En el año de 1971 se promulgó el Decreto de Gabinete

No.253 del 30 de diciembre por el que se aprueba el Nuevo Código de Trabajo.

Este Código está compuesto por cinco Libros; el Libro Primero consta de siete Títulos y contiene las disposiciones referentes a las Relaciones Individuales; el Libro Segundo lo conforma cuatro Títulos que tratan los riesgos profesionales; el Libro Tercero contempla las Relaciones Colectivas y está compuesto por cinco títulos. Las normas procesales están contenidas en el Libro Cuarto el cual consta de quince títulos y las Disposiciones finales están encerradas en el Libro Quinto.

El nuevo Código de Trabajo de la República de Panamá fue aprobado, como se dijo anteriormente, por el Decreto de Gabinete 252 el cual fue publicado en la Gaceta Oficial número 17040 del 18 de febrero de 1972.

Este es el Código que está en vigor actualmente y por el cual se rigen todas las actividades laborales, y en relación al tema de las Reglamentaciones de Trabajo es el Código que me servirá de guía y orientación legal en el resto de mi trabajo de graduación.

CAPITULO II

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN PANAMA

El Reglamento Interno de Trabajo es el documento o instrumento que contiene la mayoría de las condiciones en que se debe desarrollar la relación laboral; al respecto Hostench señala que éste:

"...tiene el objeto de publicar la legislación que concierne al trabajo dentro de las fábricas y talleres, para conocimiento de los trabajadores y, asimismo, las normas a que debe sujetarse la actividad en los centros de producción según propia ley o los acuerdos existentes entre los trabajadores y el patrono". (1)

Por su parte el Instituto Argentino de Dirigentes del Personal opina:

"A nuestro parecer, la finalidad del reglamento de trabajo consiste en fijar las condiciones de trabajo, la forma de ejecutar éste y todo lo relacionado con la prestación efectiva de los servicios. No debe contener la fijación de los derechos y obligaciones recíprocas, ni tiene por objeto aclarar e interpretar las normas positivas". (2)

(1) HOSTENCH, El Derecho del Despido en el Contrato de Trabajo. Barcelona; 1939. pág. 84.

(2) INSTITUTO ARGENTINO DE DIRIGENTES DE PERSONAL. Boletín, Año I. No.22. pág. 10.

En otro sentido algunos autores consideran el Reglamento Interno de Trabajo como la ley de la empresa donde es aplicado; así, por ejemplo, Foignet y Dupont lo toman como una serie de normas que dicta el jefe "con el propósito de establecer la organización interna del trabajo en su establecimiento y garantizar la disciplina del mismo". (3)

Con la misma orientación Dorval Lacerna opina que el reglamento de empresa está formado por un conjunto de "disposiciones, escritas, dictadas por el jefe de empresa, con el fin de reglamentar y disciplinar el trabajo que en ella se ejecuta". (4)

Otros tratadistas consideran el reglamento de trabajo (de empresa o de taller, como también es denominado) no sólo como un conjunto de disposiciones para el desarrollo del trabajo sino también debe contener las condiciones en que se ha de desarrollar; entre estos tratadistas tenemos a Mazzoni, para quien el reglamento de empresa es "el conjunto de condiciones de trabajo y de prescripciones relativas a la organización técnica del trabajo en el interior de la empresa". (5)

(3) FOIGNET Y DUPONT, Legislación Industrial. (Paris:1921) Pág. 66.

(4) LACERNA, Dorval. Contrato Individual de Trabajo. San Pablo: 1939). pág. 141.

(5) MAZZONI. Curso de Legislación Laboral Comparada. (Milán 1936). Pág.111 citado por Nelio Reis. Altercado do Contrato do Trabaho. Rio de Janeiro: 1948. pág. 490.

Teniendo en cuenta el objetivo que los preceptos legales le asignan y por el significado del Reglamento Interno de empresa Alonso García lo define:

"Como el conjunto sistemático de normas elaboradas por el empresario (con o sin participación de los trabajadores), y necesitadas o no de aprobación por parte del Estado, dictadas para ordenar internamente y desde el punto de vista laboral la empresa". (6)

Krotoschin omite en su definición el fin mismo que persigue el reglamento de trabajo pues únicamente tiene en cuenta, o mejor, menciona condiciones especiales de trabajo cuando dice que el reglamento de taller es: "la colección ordenada de las condiciones especiales de trabajo válida en una empresa o parte de ella". (7)

Para Ruprecht el reglamento de trabajo, es algo muy específico, así lo demuestra en su definición que, dicho sea de paso, es difícil de superar y la cual dice que el reglamento de taller es:

(6) Ibid. pág. 484.

(7) KROTOSCHIN, Instituciones de Derecho de Trabajo. Pág. 271.

"El conjunto ordenado de normas laborales dictadas por el empresario, con o sin intervención de los trabajadores, para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento". (8)

Barbagelata complementa mejor el concepto de reglamento, adicionándole un elemento las sanciones pertinentes; la definición que él da es que el reglamento de trabajo consiste en una "colección ordenada de las reglas especiales relativas al trabajo dentro de un establecimiento...y de las sanciones aplicables para el caso de incumplimiento". (9)

El Tratadista Guillermo Cabanellas define el Reglamento de Trabajo como:

"Conjunto de disposiciones de orden interno de una empresa, de carácter disciplinario y técnico, que se dirige esencialmente al posible desarrollo de la prestación efectiva de los servicios por parte de los trabajadores y que integra el contrato de trabajo como condición puesta al cumplimiento del mismo pero no con el carácter consensual.

En principio los reglamentos de empresa fueron la manifestación característica del señorío que el patrono ejercía como dueño absoluto de la empresa, y que tras-

(8) Op.Cit. pág. 344.

(9) Op.Cit. pág. 18.

ladó su dominio y autoridad de las cosas a los servidores, lo cual permitía, por condicionarse la actividad a ese acatamiento, disponer con plenitud la manera en que el subordinado debía cumplir su tarea. Se complementaba esa regulación Imperativa con un conjunto de sanciones para los infractores de las órdenes escritas.

De ese punto inicial de los reglamentos de trabajo no queda sino el recuerdo. De la unilateralidad que los caracterizaba en la etapa inicial del industrialismo, la reglamentación laboral privada evolucionado tanto, que en cierto número cada vez mayor de empresas, esa regulación ha sido reemplazada íntegramente por la pactada bilateralmente y que se plasma en las convenciones colectivas de Trabajo. (10)

La Ley Federal Mexicana, define el Reglamento de Trabajo como "el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una organización". (11)

Ahora bien, según otras legislaciones laborales el reglamento de trabajo es definido de la siguiente manera:

El Código de Trabajo de Colombia en su artículo 104 lo

(10) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. 8a. edición (Buenos Aires:1974) pág. 521.

(11) Ibid.

contempla como:

Conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben ajustarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.

El Artículo 66 del Código de Trabajo de Costa Rica dice que el reglamento de trabajo es:

el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones y contratos vigentes que los afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

La mayoría de los Códigos de Trabajo de los países Latinoamericanos definen el reglamento de trabajo casi idénticamente pues todos fueron inspirados en gran parte en el artículo 87 del Código de Trabajo de Honduras para el cual el reglamento de trabajo es:

el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben ajustarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.