REPÚBLICA DE PANAMÁ
ASAMBLEA LEGISLATIVA
LEGISPAN
LEGISLACIÓN DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

Tipo de Norma: **FALLO**

Número: **2** *Referencia:* **2-87**

Año: **1987** *Fecha(dd-mm-aaaa):* **06-05-1987**

Titulo: **RECURSO DE INSTITUCIONALIDAD INTERPUESTO POR LUIS GUILLERMO ZUÑIGA Y MIGUEL ANTONIO BERNAL CONTRA LOS ARTICULOS 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9 DE LA LEY 1 DEL 17 DE MARZO DE 1986 DICTADA POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA.**

Dictada por: **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

Gaceta Oficial: **20905** *Publicada el:* **13-10-1987**

Rama del Derecho: **DER. CONSTITUCIONAL**

Palabras Claves: **Sentencias y fallos judiciales, Sentencias**

Páginas: **11** *Tamaño en Mb:* **3.790**

Rollo: **13** *Posición:* **915**

GACETA OFICIAL
ORGANO DEL ESTADO

AÑO LXXXIV PANAMA, R. DE P. MARTES 13 DE OCTUBRE DE 1987 Nº 20905

CONTENIDO

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Fallo de la Corte Suprema de Justicia, de 6 de mayo de 1987, por el Recurso de Inconstitucionalidad interpuesto por Luis Guillermo Zúñiga y Miguel Antonio Bernal contra los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 9 de la Ley Nº 1ª de 17 de marzo de 1986, dictada por la Asamblea Nacional.

AVISOS Y EDICTOS

ASAMBLEA LEGISLATIVA
BIBLIOTECA
REPUBLICA DE PANAMA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Mag. Ponente:
ALVARO CEDEÑO B.

Recurso de INCONSTITUCIONALIDAD Interpuesto por LUIS GUILLERMO ZUÑIGA y MIGUEL ANTONIO BERNAL contra los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 9 de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986, dictada por la Asamblea Legislativa.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
PLENO
Panamá seis (6) de mayo de mil novecientos ochenta y siete (1987).
VISTOS:

Los DOCTORES LUIS GUILLERMO ZUÑIGA Y MIGUEL ANTONIO BERNAL V. propusieron recurso de inconstitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 9 de la Ley No. 1 de 17 de marzo de 1986, por considerar que son violatorios de los artículos 66 y 67 de la Constitución Nacional.

Los recurrentes afirman que son inconstitucionales los citados artículos de la Ley No. 1 de 17 de marzo, fundados en las razones que se transcriben:

"El precepto constitucional que comentamos ha sido infringido en concepto de violación directa por varios artículos de la Ley que impugnamos a saber:

A.- Artículo 1, numeral 1 y 2.

Se considerarán pequeñas empresas, para los efectos de la aplicación de la Ley Laboral, las que tengan diez (10) o menos trabajadores permanentes o de planta, si se trata de empresas agrícolas, pecuarias o de servicio o ventas al por menor; quince (15) o menos si se trata de empresas manufactureras y veinte (20) o menos si se trata de empresas agroindustriales.

No se considerarán pequeñas empresas los establecimientos de ventas de servicios bancarios, financieros, de ahorro y crédito, de póliza de seguros y reaseguros, de bienes raíces y administración de inmuebles, de informática, de publicidad, la misma que las dedicadas a la venta de mercancías al por mayor.

En adición a lo señalado en las disposiciones vigentes sobre esta materia, se aplicará a las pequeñas empresas las siguientes normas especiales:

1.- La jornada extraordinaria será remunerada con un recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario.

2.- En los casos previstos en el Artículo 22 de la Ley 53 de 1975, las Juntas de Conciliación y Decisión, a petición del Director General del Trabajo, dispondrán, en sustitución del secuestro de los bienes o de la administración de la empresa, el aseguramiento de tales bienes para que queden a disposición del Tribunal, bajo la responsabilidad del propietario o representante legal de la empresa. En todos los demás casos en que se pida el secuestro, el Juez, utilizando su mejor criterio, podrá decretar el aseguramiento, si estimare que el secuestro solicitado pone en peligro la existencia de la empresa.

El numeral 1 del Artículo 1 de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986 es del tenor siguiente: "La jornada extraordinaria será remunerada con un recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario".

La norma constitucional citada está siendo violada de manera flagrante por el numeral en cuestión toda vez que a claras luces signica (sic) una notable disminución de un derecho ampliamente reconocido por la Ley Laboral en beneficio del trabajador. En efecto, el Artículo 33 del Código de Trabajo señala:

"Jornada de trabajo es todo el tiempo que el (sic) trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador. tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerada así:

1.- Con un veinticinco (sic) por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno.

2.- Con un cincuenta por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período

GACETA OFICIAL
ORGANO DEL ESTADO

DIRECTOR:
HUMBERTO SPADAFORA PIMILLA

MATILDE DUFAG DE LEON
Subdirectora

LUIS GABRIEL BOUTIN PEREZ
Asistente al Director

OFICINA:
Editora Renovación, S. A. Vía Fernández de Córdoba (Vista Hermosa) Teléfono 61-7894 Apartado Postal 8-4 Panamá 9-A República de Panamá.

LEYES, AVISOS, EDICTOS Y OTRAS PUBLICACIONES

NUMERO SUELTO: B.0.25

Subscripciones en la Dirección General de Ingresos
IMPORTE DE LAS SUSCRIPCIONES:
Mínima: 6 meses. En la República: B.18.00
En el Exterior B.18.00 más porte aéreo Un año en la República: B.36.00
En el Exterior: B.36.00 más porte aéreo
Todo pago adelantado

diurno, y

3.- Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno".

El hecho de percibir un recargo sobre el salario que en circunstancias normales puede llegar hasta un setenta y cinco por ciento es un derecho reconocido por Ley (Artículo 38) a favor del trabajador. No obstante, en oposición al criterio que hemos sostenido, el numeral 1 del Artículo 1 de la Ley que solicitamos sea declarada inconstitucional, ilegalmente consagra "un recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario" de los trabajadores de las denominadas "pequeñas empresas", cruelmente afectadas por la Ley que impugnamos. El numeral 1 de esta ley, al desconocer otro tipo de recargo que no sea el recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario ha disminuido con creces un derecho adquirido por el trabajador al momento mismo de celebrar con el empleador un contrato o convenio de trabajo u otro pacto cualquiera y, por ese motivo el citado numeral viola el precepto constitucional inserto en el artículo 67.

La variación en el recargo sobre el salario, dependiendo del período o jornada en la cual el trabajador labora las horas extraordinarias, es una sana medida adoptada por las legislaciones laborales de muchos Estados cultos. Al respecto, nos permitimos citar el interesante estudio del Dr. Guillermo González Charry, sobre las bondades del Código Sustantivo de Trabajo de la República de Colombia. En lo concerniente al tema que nos atañe, hace el siguiente señalamiento:

"Pero se debe distinguir este trabajo, que es ordinario, del extraordinario rendimiento de las seis de la tarde a las seis de la mañana siguiente. Ejemplo: el trabajador que termina su jornada a las 6 p.m. y la continúa hasta las 10 de la noche, ha trabajado 4 horas extraordinarias nocturnas y por ellas tiene para cada una, una sobreremuneración del 75 por ciento sobre el valor de la hora de la jornada diurna. Se explica esto, porque ya no se trata de una hora ordinaria sino de una extraordinaria. Entonces -añade el citado jurista- la remuneración de ese trabajo extraordinario es del 75 por ciento cuando se cumple en las horas de la noche, y de 25 por ciento, cuando se cumple en las horas del día" (GONZALEZ CHARRY, Guillermo, El Derecho del trabajo en Colombia, en la obra El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, Facultad de Derecho, U.N.A.M. 1974, pág. 487).

Es fácil apreciar, tal cual se desprende de los comentarios transcritos, que la legislación laboral colombiana señala una notable diferencia en el recargo o sobreremuneración de las horas extraordinarias, dependiendo del período o jornada en la que se realice. Esta diferencia, señores Magistrados, está igualmente consagrada en las legislaciones laborales de un número creciente de Estados. En nuestro medio, por imperio del Artículo 33 del Código de Trabajo, también existía esa importante diferencia (que surge de la realidad del acto laboral) ilegalmente suprimida por el numeral que impugnamos.

Por su parte, el numeral 2 del artículo 1 de 17 de marzo de 1986, de similar manera infringe el Artículo 67 de la Constitución Nacional. El numeral aludido dice: "En los casos previstos en el Artículo 22 de la Ley 53 de 1975, las Juntas de Conciliación y Decisión, a petición del Director General de Trabajo, dispondrán, en sustitución del secuestro, de los bienes o de la administración de la empresa, el aseguramiento de tales bienes para que queden a disposición del Tribunal, bajo la responsabilidad del propietario o representante legal de la empresa. En todos los demás casos en que se pida el secuestro, el Juez, utilizando su mejor criterio, podrá decretar el aseguramiento, si estime que el secuestro solicitado pone en peligro la existencia de la empresa".

Si se realiza una (sic) examen comparativo de este numeral 2 con el Artículo 22 de la Ley 53 de 1975, se observará que los derechos que se le extirpan al trabajador en lo relativo a las medidas cautelares que podría ejercer por medio de las Juntas de Conciliación y Decisión, por conducto del Director General de Trabajo, para que sus legítimas reclamaciones no queden insatisfechas, significan una indudable violación al Artículo constitucional evocado por cuanto encierra la negación de un derecho reconocido por la ley a favor del trabajador.

Nos extraña sobremanera que el legislador olvide ahora que las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones entre el capital y el trabajo deben preocuparse por proteger de manera primordial a la clase trabajadora que es, en toda relación laboral, la parte económicamente débil. Esta cardinal función está, inclusive, consagrada en el Artículo 74 de la Constitución Nacional, al obligarse el Estado a ejercer una protección especialísima en beneficio de los trabajadores.

B.- Artículo 2, numeral 1, 2 y 3.

En adición a lo previsto en el Artículo 235 del Código de Trabajo, las relaciones de los trabajadores del campo se regirán por las siguientes normas especiales:

1.- El trabajo en horas extraordinarias causará un recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario.

2.- El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del cincuenta por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria.

3.- No se considerará como contrato por tiempo indefinido el trabajo en dos o más temporadas.

El Artículo 2 de la Ley que impugnamos contiene algunas normas especiales que rigen las relaciones laborales de los trabajadores del campo. Así, el numeral 1 del Artículo 2, indica: "El trabajo en horas extraordinarias causará un recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario". Este numeral es una inaceptable violación del precepto constitucional en el que nos hemos hasta ahora basado, por las mismas valederas razones que dejamos consignadas al comentar el numeral 1, del Artículo 1 de la ley que estimamos inconstitucional. Deseamos llamar la atención de los Señores Magistrados ya que no únicamente los trabajadores de las llamadas "pequeñas empresas", sino, también los trabajadores del campo, entendiéndose por tales aquellos que "ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería o forestales, al servicio de uno o más empleadores". (Artículo 234 del Código de Trabajo), se ven ahora gravemente perjudicados al disminuírsele, violando la Constitución Nacional, un legítimo derecho reconocido a su favor.

El numeral 2 del Artículo 2 de la Ley en Cuestión, es del siguiente tenor: "El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del cincuenta por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria". La vigencia de este leonino numeral agrava aún más la ya de por sí considerable violación de la Carta Constitucional. Sucede que los trabajadores del campo, conforme lo dispone el numeral 2 del artículo 42 del Código de Trabajo, pueden ser obligados a laborar en días de fiesta o duelo nacional (que, de acuerdo al Articulado 46 del Código Laboral, son días de descanso obligatorio). Ahora bien, cuando los trabajadores del campo se veían constreñidos a trabajar en esos días de fiesta o duelo nacional, se les pagaba "un recargo de ciento cincuenta por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo", como lo señalaba el Artículo 49 de la excerta laboral, hoy injustamente modificado. No cuesta descubrir que este derecho del trabajador, cual es el derecho de recibir un recargo del ciento cincuenta por ciento sobre su salario, ha sido rudamente emputado por el numeral que la impugnamos, violándose, por ende, el inicialmente citado Artículo 67 de la Carta Magna, toda vez que dicho numeral constituye una disminución de un derecho reconocido a favor del trabajador del campo, en este caso particular.

El numeral 3, del Artículo 2, reza así: "no se considerará (sic) como contrato por tiempo indefinido el trabajo en dos o más temporadas". Como es de conocimiento de los señores Magistrados, los trabajadores de temporada estaban amparados por el régimen de la estabilidad cuando hubieren laborado dos temporadas completas consecutivas, tal como indicaba el hoy modificado Artículo 79 del Código de Trabajo. Si la estabilidad es un derecho adquirido por mandato de la ley, por todos los trabajadores de temporada que han trabajado dos temporadas consecutivas, quiere decir entonces que la estabilidad es un derecho reconocido en la propia ley a favor del trabajador. Y, por lo tanto, es un derecho que subsiste al amparo del precitado Artículo 67 de la Constitución Nacional. Si esta estabilidad es desconocida por una ley laboral, esa ley laboral estará opuesta a la Constitución Nacional y por ese hecho sería una ley laboral inconstitucional: precisamente es el caso que nos ocupa.

C- ARTICULO 3.

La jornada extraordinaria en las industrias que destinen la totalidad de su producción a la exportación se remunerará con recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario.

Este artículo, al igual que los dos primeros de la ley que censuramos, viola en concepto de violación directa el precepto constitucional reiteradamente citado. El Artículo 3, de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986, se expresa así: "La jornada extraordinaria en las industrias que destinen la totalidad de su producción a la exportación se remunerará con un recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario". Sirvan, señores Magistrados, las mismas razones esgrimidas en comentarios procedentes para probar la inconstitucionalidad de este artículo. Es de notar, que en virtud de este precepto ya no solamente los cientos de miles de trabajadores que se ocupan en las "pequeñas empresas" y en las labores del campo están duramente afectados, sino, en similar medida, aquellos trabajadores que se ocupan en industrias que producen para la exportación.

CH- ARTICULO 5. Estimamos que el Artículo 5, de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986, encierra una violación directa al precepto constitucional que sostiene nuestra manifiesta adversión a la citada ley. Permítasenos transcribir el Artículo 5:

"El Artículo 142 del Código de Trabajo quedará así:

Artículo 142: El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas. Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo las partes podrán acordar, en dicha adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.

El salario por tareas o piezas se fijará en atención a las obras ejecutadas, siempre que se garantice un mínimo al trabajador por una jornada diaria de trabajo que no exceda de ocho horas, o período menor, independientemente del resultado obtenido.

El mínimo que debe garantizarse no será inferior al salario mínimo que corresponde.

El empleador y el trabajador podrán convenir y modificar las condiciones de la remuneración por tareas, piezas, comisiones o primas complementarias.

Las fluctuaciones periódicas del ingreso del trabajador debidas a oscilación en la producción, las ventas o el rendimiento no se entenderán como aumento o reducción del salario para los efectos del Artículo 159 de este Código, salvo que ambos contratantes expresamente convengan lo contrario.

Los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones se considerarán como salario únicamente para los efectos del

cálculo de vacaciones, licencia por maternidad y la prima de antiguedad, a que tenga derecho el trabajador. Para los efectos de las contribuciones y prestaciones del régimen de seguridad social regirán las normas especiales correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, no se considerarán como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al décimo tercer mes, bonificaciones gratificaciones, primas de producción, donaciones y participación en las utilidades, aún cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aún cuando sólo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa. Para los efectos de lo dispuesto en los Artículos 79 y 197 de este Codigo, estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras del décimo tercer mes, las primas de producción en las donaciones y la participación en las utilidades no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo.

Aquí, al igual que lo hemos venido haciendo, debemos con vigor insistir que se han traducido normas (que integran el convenio o contrato verbal o escrito o el pacto laboral) que implican "renuncia, disminución, adulteración o dejación" de derechos consagrados en el Código de Trabajo a favor de los trabajadores, y, sostenemos, ninguna ley laboral y ningún acuerdo entre las partes contratantes puede desmejorar un beneficio adquirido por ley o por acuerdo entre las partes contratantes a favor del trabajador. De no existir tal ley o tal acuerdo estaríamos frente a un acto jurídico de "renuncia, disminución, adulteración o dejación" de un derecho previamente reconocido a favor del trabajador, y, por ello, violatorio del Artículo 67 de la Constitución Nacional de la República.

El Artículo 5 de la ley que solicitamos sea declarado inconstitucional, contradice en varios de sus puntos el mandato constitucional. Veamos algunos de los aspectos más relevantes.

El Artículo 140 del Código Laboral, señala que por salario se entiende: "no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de este". (Subrayamos). A partir de la promulgación del Código de Trabajo de 1971, el trabajador adquiere el derecho de que todos estos ingresos se estimen como salario, recibiendo los beneficios que se desprenden del mismo. De tal forma que una vez formando parte integral de los derechos reconocidos a favor del trabajador, no puede ser suprimido o de cualquier manera adulterado, ni por ley ni por acuerdo entre las partes contratantes, puesto que estaríamos, enfatizamos, como en efecto lo estamos, en presencia de un acto a claras luces inconstitucional. De allí que cuando la nueva ley establece que "no se considerarán como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al décimo tercer mes, bonificaciones, gratificaciones, primas de producción, donaciones y participaciones en las utilidades. (Subrayamos), se está cercenando un derecho reconocido por la propia ley laboral a favor del trabajador ya que esos ingresos o beneficios si se consideraban parte del salario de acuerdo a la ley anterior y, por lo mismo, se viola el muchas veces citado Artículo 67 de la Norma Suprema.

El Artículo 139 del Código de Trabajo, antes de ser modificado señalaba de manera: "El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aún mediante el consentimiento del trabajador". (Subrayamos). Existe una abundante jurisprudencia (sic) que respalda este virtuoso principio laboral consagrado en la legislación para defender el salario, por encima de la ley misma y por encima de la voluntad del propio trabajador. Es, por otro lado, un derecho adquirido por el trabajador tendiente a que sus ingresos no sean reducidos por ninguna circunstancia lo que lo hace poseedor de cierta estabilidad y seguridad económica. Si este principio fue incluido en la excerta laboral y los preceptos de este ordenamiento jurídico constituyen parte de las estipulaciones mínimas que pueden pactar los sujetos de una cualquiera relación laboral, es entonces imposible al calor de la Constitución Nacional RENUNCIAR, DISMINUIR, ADULTERAR O DEJAR ESE DERECHO PREVIAMENTE reconocido a favor del trabajador. Por esta razón resulta inconstitucional este Artículo 5 de la Ley que impugnamos, que en su parte pertinente dice: "Las fluctuaciones periódicas del ingreso del trabajador debidas a oscilación en la producción, las ventas o el rendimiento no se entenderán como aumento o reducción del salario para los efectos del Artículo 159 de este Código, salvo que ambos contratantes convengan lo contrario". Independientemente de que el hecho de dejar a la voluntad de las partes contratantes puntos de suma importancia como este significa el retorno ridículo a la época oscura (que pensamos ya superada) cuando las relaciones capital-trabajo se regulaban por el Derecho Civil, esta orden recogida por el Artículo en cuestión conlleva una gran injusticia y una descarada violación a la norma constitucional que hemos venido citando. Es una gran injusticia toda vez que los ingresos de los trabajadores se verán mermados por razones o circunstancias ajenas a sus funciones y para las cuales no han sido contratados (oscilación de la producción o por razón de las ventas) así, está ya aquí el día que veremos que cada vez que las ventas disminuyan por cualquiera circunstancias, inclusive por impericia o negligencia del empleador, el salario del trabajador va a sufrir una apreciable reducción. Y es injusto, a no ser que los Señores Magistrados prueben lo contrario, que la parte más débil, el trabajador, con su salario sea el que le haga frente a las calamidades de una administración empresarial deficiente. Por otro lado, es una descarada violación al precepto constitucional citado porque se está cortando de raíz un derecho del trabajador ya adquirido, como hemos anotado y no nos desmayaremos en sostener.

Los Señores Magistrados podrán con facilidad comprobar que otros derechos adquiridos por los trabajadores por virtud de la Ley Laboral en estrecha relación con el salario también han sido transgredidos por el citado Artículo 5 de la Ley 1. Así en vía de ejemplo, cuando se produzca la liquidación del trabajador por causa de despido no se tendrá en consideración la totalidad de sus ingresos o beneficios sino, únicamente, el ya raquítico concepto de "salario" que en mala hora introduce la "nueva" ley. De igual manera, los sagrados preceptos sobre las modificaciones de las condiciones de trabajo (Artículo 197 del Código de Trabajo) se han radicalmente alterado en perjuicio siempre de los trabajadores. Sirvan estas sucintas conside-

raciones para demostrar que el Artículo 5 que pedimos sea declarada inconstitucional es violatorio del Artículo 67 de la Carta Constitucional.

D. Artículo 7. Estimamos que el Artículo 7 de Ley 17 de marzo de 1986, viola en concepto de violación directa el Artículo 67, reiteradamente citada en esta Demanda. El artículo 7, dice así:

No se considerará como trabajador a quien ejecute una tarea (sic) en virtud de un convenio mediante el cual una persona le vende o entrega materias primas u objetos para que los transforme o confeccione en su domicilio o en otro sitio libremente elegido por aquel, sin ningún tipo de vigilancia o dirección en cuanto a la actividad de que se trata.

Esta disposición se aplicará también en aquellos casos en que la persona contratada para la prestación del servicio esté obligada a vender el resultado de la transformación o confección al suministrador de las materias primas u objetos a un tercero designado por él.

No obstante lo anterior, las personas contratadas tendrán derecho, a los beneficios de la seguridad social, de acuerdo con las reglamentaciones establecidas por la Caja de Seguro Social.

Se crea una Comisión Tripartita encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este artículo.

Dicha comisión estará constituida de la siguiente manera:

1.- Un representante de los trabajadores

2. Un representante de los empleadores;

3.- Un representante gubernamental.

Los miembros de la Comisión serán designados por el Organo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Los representantes de los trabajadores y los empleadores se escogerán de listas presentadas por el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados y el Consejo Nacional de la Empresa Privada, respectivamente. El representante gubernamental deberá ser un funcionario del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Se trata, no cuesta esfuerzo comprobarlo, de una norma que bien se puede calificar como altamente para la República; mientras otras legislaciones, Señores Magistrados, se han venido preocupando día a día en reglamentar científicamente la antigua institución (trabajo a domicilio) laboral, en nuestro país, sin miramientos de ninguna clase, se expide una ley que desprotege a las personas que por circunstancias económicas o históricas, se encuentran obligados a trabajar en sus domicilios para otra persona: es la nuestra una ley cruel.

El derogado Artículo 232 del Código de Trabajo, define como trabajo a domicilio aquel "que se ejecuta habitualmente por una remuneración, en el domicilio del trabajador y otro sitio libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata del empleador". Y como tal, como trabajador, esta persona tiene todos los derechos y obligaciones que la legislación laboral otorga a los trabajadores, los empleadores (sic) igualmente, tienen derechos y obligaciones que están regulados en la Ley Laboral.

Este tipo especial de trabajo, el trabajo a domicilio, surge a mediados del siglo XVI, cuando por el desarrollo económico alcanzado, muchos artesanos se encontraron obligados a "producir una mercancía por cuenta y a sueldo del comerciante rico, que dominaba el amplio mercado..." (GOMES-GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, Curso de Derecho de Trabajo, Tomo II, Cárdenas Editor, México, 1979, pág. 596). El trabajo a domicilio surgió siendo un medio severo de explotación, donde el trabajador y su familia quedaban a voluntad de un patrón despótico, obligándose a trabajar largas jornadas en condiciones infrahumanas y por un sueldo de hambre. Para Carlos Marx, este tipo de trabajo representa la una explotación descarada "puesto que la capacidad de resistencia del obrero disminuye con el aislamiento, además, entre el verdadero patrono y el obrero se interponen aquí toda una serie de parásitos rapaces; añádase a esto que el trabajo a domicilio tiene contender siempre en la misma rama de producción con la industria mecanizada o, por lo menos con la industria manufacturera, que la pobreza en que vive el obrero le priva de las condiciones más indispensables de trabajo, de locales, de luz, de ventilación, etc., que las irregularidades y fluctuaciones del trabajo florecen bajo esta forma y, finalmente, que en este último refugio a que vienen a guarecerse los obreros desalojados por la gran industria y la agricultura, la competencia de la mano de obra alcanza, como es lógico, su punto culminante" (MARX, Carlos, El Capital, Tomo I, Fondo de Cultura Económica, México, 1982, pág. 385). Pero esta situación de expoliación salvaje se comienza a atenuar con la expedición de leyes que tienden a defender al trabajador a domicilio. La doctrina acuerda que fue en Inglaterra donde se dictó la primera de estas leyes, el Trade Board Act, en 1909. Siguió Alemania con su ley 1911, donde se regulaba lo relacionado con las condiciones e instalaciones higiénicas de los locales de trabajo y luego en todos los países cultos se promulgaron leyes protectoras de los trabajadores a domicilio.

Permítasenos, Señores Magistrados, evocar aquí la parte dedicada al trabajo a domicilio que aparece en la Exposición de Motivos de la Ley Federal de Trabajo de México. Dice así:

"Durante muchos años, las personas que dan trabajo a domicilio sostuvieron que no se trata de una relación de trabajo, sino de una de naturaleza civil o mercantil: los llamados trabajadores a domicilio, se dijo, no pueden integrarse en las empresas, pues únicamente reciben un periodo para efectuar el trabajo en las condiciones, en la forma y en el tiempo que juzguen conveniente. La Ley reglamenta la figura como una relación de trabajo, el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficios de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea causa determinante de su naturaleza. Si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas, descubre que aquellos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad está encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y que su principal y frecuentemente única fuente de ingresos, es la retribución que perciben por su trabajo".

No obstante esta realidad que sabiamente recoge el legislador mexicano, las autoridades de trabajo nacionales opinan que "no parece apropiado ni realista mantener la ficción de que existe una relación laboral que contrata y quien presta el servicio". En otras palabras, en nuestro medio no es importante regular jurídicamente el trabajo a domicilio. Craso error.

Pues bien, el Artículo 7 de la Ley 1 arranca al trabajador a domicilio todos los derechos adquiridos por virtud de la Ley Laboral (violando el Ar-

tículo 67 de la Constitución Nacional), pero no elimina ni prohibe el trabajo a domicilio. Es decir, en nuestro país es lícito el trabajo a domicilio, pero se trata de una institución no protegida por la ley. Volvemos, Señores Magistrados, a la época que narraba Marx, el sweting system, al aprobiosa sistema del sudor.

Por otra parte, encontramos severas contradiciones en el citado artículo que demuestran una ausencia total de lógica jurídica y claramente vislumbramos, profundos conflictos hermenéuticos. Si ya los trabajadores que laboran a domicilio no se consideran trabajadores, como se les denomina a las personas que ejecuta una tarea en virtud de un convenio mediante el cual una persona la vende o entrega materias primas u objetos para que los transforme o confeccione en su domicilio o en otro sitio sin dirección ni vigilancia?, si ya no son considerados TRABAJADORES cómo va a formar una Comisión Tripartita UN REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES? Los TRABAJADORES (a domicilio) serán contratados en calidad de qué?. Si ya no se estiman TRABAJADORES, cómo se denominan a las personas que los contratan; Si ya no existen los TRABAJADORES A DOMICILIO cómo va a formar una Comisión Tripartita un REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADORES? O, esos trabajadores y esos empleadores no son empleadores? Estas son algunas de las interrogantes que quedan en el aire y que la Ley en su enfermiza caguera no puede contestar.

Este Artículo 7 de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986, pretende hacer que los TRABAJADORES A DOMICILIO renuncien, por así decirlo, a la condición de tales y queden ayunos de los derechos previamente adquiridos y reconocidos por la Ley Laboral, específicamente en los Artículos 332 y 333 del Código de Trabajo. Por ello, Señores Magistrados, el Artículo 7 de la Ley que impugnamos debe ser declarado, al igual que toda la Ley, INCONSTITUCIONAL como hemos solicitado.

E.- ARTICULO 9: El Artículo 9 de la Ley 1 también contradice el mandato constitucional, violando en concepto de VIOLACION DIRECTA. Este precepto dice:

El Artículo 78 del Código de Trabajo quedará así:

ARTICULO 78. Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza será válida la cláusula que fije un período probatorio hasta por un término de tres meses siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho período cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna.

El Artículo 78 antes de ser reformado, fijaba un período probatorio por un término que podía alcanzar las dos semanas. Como se observa, la "nueva" Ley amplía ese período hasta los tres meses, perjudicando al trabajador y violando la Constitución Nacional. En este sentido, existe abundante jurisprudencia, amparada por el principio constitucional de que los derechos y garantías a favor de los trabajadores serán tenidas como mínimas, en el sentido de que por ninguna circunstancia es válida extender el período de prueba (dos semanas), no obstante las partes contratantes podrán convenir en suprimirlo o reducirlo. Arbitraria e inconstitucional es la Ley 1 al ordenar que tal período se extienda a tres meses.

No deseamos abusar de la paciencia de los Señores Magistrados y exponer aquí extensas consideraciones sobre la historia y naturaleza jurídica del también denominado "contrato de prueba", más sí intentáramos demostrar que la ampliación contemplada en el Artículo 9 de la Ley 1 es violatoria del Artículo 67 de la Carta Fundamental. El Dr. Arturo Hoyos opina "que al pactarse el período de prueba, y ajustarse éste a los requisitos legales, otorgándose a las partes la posibilidad de dar por terminado el contrato sin responsabilidad alguna durante el transcurso de aquél, se está sometiendo el contrato de trabajo a una condición potestativa simple, pues ella depende de la voluntad humana y de hechos exteriores (habilidad o destreza especial, capacidad demostrada durante el período de prueba, calificación del oficial) para considerar su carácter de condición cumplida o fallida. Esta condición es resolutoria, agrega el citado autor panameño por la que el contrato de trabajo existe desde el momento en que se producen los elementos que lo integran, pero está sujeto a dicha condición" (HOYOS, Arturo, derecho panameño del Trabajo, Volumen I, Panamá, 1982, pág. 217) Existe pues entre las partes contratantes un verdadero contrato de trabajo con un período dentro del cual el trabajador va a probar que posee la habilidad o destreza exigida por el empleador para ocupar el cargo concreto. El período de prueba pues, supone una intención de ambas partes de convertir la relación laboral así condicionada en una relación jurídica fundamentada en un contrato de trabajo por tiempo definido o indefinido. Si no fuese esta la intención no se hablaría de un período de prueba, sino de un contrato de trabajo eventual u ocasional.

Al elevar a tres meses el período de prueba, se está ampliando el lapso dentro del cual el empleador "puede dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna", perjudicando, a no dudarlo, al trabajador. Entonces, el Artículo 9 de la cuestionada Ley contiene o incorpora al mundo jurídico laboral un precepto que implica una disminución de un derecho reconocido por Ley a favor del trabajador, cual es que el período de prueba no sea superior a las dos semanas y es, por ese preciso hecho, violatorio del recitado Artículo 67 de la Constitución Nacional.

2.-ARTICULO 66: "La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semanal laborable hasta de cuarenta y ocho; la jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

El precepto constitucional citado en su parte pertinente, ha sido infringido en concepto de VIOLACION DIRECTA por el Artículo 4 de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986, la cual sostenemos que es inconstitucional. Este Artículo es del tenor siguiente:

"Adiciónase el artículo 35 del Código de Trabajo, con el siguiente párrafo:

Tratándose de las explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación cien por ciento, los trabajadores deberán laborar horas o jornadas extraordinarias, en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente en el período en que ello se requiera. El trabajo que se efectúe en estos casos no podrá exceder de los límites fijados por la Ley.

Por su parte, el Artículo 35 del Código de Trabajo, dice: "Los trabajadores no están obligados a trabajar horas o jornadas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

1.- Cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en

peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa o centros de trabajo, u obra objeto del contrato, caso en el cual la jornada de trabajo podrá prolongarse hasta por el tiempo estrictamente necesario para remediar, impedir esos males y

2.-Cuando en una convención colectiva se hubiere pactado que todos o algunos trabajadores, dentro de los límites legales, debe prestar servicios durante jornadas extraordinarias, siempre que el respectivo trabajador contraiga esa obligación a través de la contratación individual.

.....

El Código de Trabajo Patrio, al igual que la mayoría de las legislaciones laborales modernas, contiene un principio fundamental en las relaciones capital - trabajo, claramente explicado por la doctrina, cual es que el trabajo en horas extraordinarias, por su propia esencia, no puede ser obligatorio. Así, por ejemplo, el Código de Trabajo de Chile señala, con bien lo hace ver Francisco Walker Linares, que "las horas extraordinarias de trabajo se pactan voluntariamente por escrito, sin sobrepasar de dos horas al día, en faenas salubres y sólo en casos calificados por la respectiva inspección de Trabajo" (WALKER LINARES) Francisco, Derecho del Trabajo chileno, en la obra El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, Facultad de Derecho, U.N.A.M. 1974, pág. 603). De lo expuesto se desprende que, al pactarse de manera voluntaria significa que NO ESTA EL TRABAJADOR OBLIGADO A LABORAR HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ahora bien, el distinguido jurista mexicano, Dr. Mario De La Cueva, estima que por jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo se comprende "la prolongación, por CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono", (Subrayamos) (DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México, 1982, pág. 279).

Como es claramente apreciable, el Artículo 4 de la Ley que impugnamos expresa la obligatoriedad que tienen los trabajadores de explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas y de las industrias dedicadas a la exportación cien por ciento, de laborar horas extraordinarias "en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente en el período en que ello se requiera". Si analiza el ya adicionado Artículo 35 del Código de Trabajo, se arriba a la conclusión de que se está obligando a aquellos trabajadores a que continúen desempeñándose en sus funciones no sólo por circunstancias extraordinarias, sino, también, por circunstancias propias o naturales de las explotaciones, empresas o industrias que se incluyen en el Artículo 35 del Código de Trabajo. Si esto es cierto, como en efecto lo es, estamos entonces frente a la eliminación del concepto de horas extraordinarias, toda vez que ahora son obligatorias y forman, por lo tanto, parte integral de la jornada de trabajo. CUANDO LAS HORAS EXTRAORDINARIAS SE DESPRENDEN DE ESA CUALIDAD, DEJAN ENTONCES DE SER TALES PARA CONVERTIRSE EN HORAS ORDINARIAS, PROPIAS DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Ahora bien, si por virtud del Artículo 4 de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986, los trabajadores citados están obligados a trabajar "horas extraordinarias" sin excederse del límite legal, quiere decir que deben trabajar jornadas no ya de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales, sino, jornadas de hasta once horas diarias y de cincuenta y siete horas semanales. Estamos en presencia, sin duda de ninguna clase, de una norma que viola el ya citado Artículo 66 de la Carta Constitucional, que establece como jornada máxima de trabajo diurno las ocho horas y como máximo semanal cuarenta y ocho horas.

Es saludable que los Señores Magistrados recuerden que en nuestro país se adoptó la jornada de trabajo de ocho horas mediante Ley 6 de 1914, Uruguay hizo lo propio en 1916, Francia y España en 1918, México lo había hecho un año antes, Colombia en 1931, y Brasil en 1932, para citar sólo algunos estados. Y es que la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias ha sido una conquista del Movimiento Obrero Nacional e Internacional y su limitación tiene contundentes argumentos científicos que debemos precisar.

En efecto, el español Manuel Alonso García, expone con meridiana claridad las razones que justifican una jornada máxima de ocho horas diarias:

"las de orden económico, que se centran, sobre todo, en la estimación de que a una mayor jornada no corresponde un más elevado rendimiento, sino que, al contrario, éste alcanza un nivel óptimo, y comienza a descender a partir de un determinado momento en que la fatiga crea en la relación jornada- rendimiento una correspondencia inversamente proporcional;

las de carácter social y estrictamente humano, que aconsejan —cuando no imponen— la necesaria limitación de la jornada de trabajo, tanto para evitar las consecuencias negativas de un exceso de dedicación como para favorecer las de tipo positivo que se ordenan en lo conveniente, obligada disposición del tiempo preciso para el cumplimiento de los deberes familiares y sociales;

las de naturaleza espiritual, que atienden tanto a los necesarios efectos de un descanso razonable, como a la utilización del tiempo, fuera de las horas laborables, para el adecuado desarrollo de los valores morales, culturales y religiosos del trabajador;

las de significado puramente fisiológico, que miran a los efectos, del exceso de trabajo sobre el cuerpo humano, ocasionando la fatiga de éste, y originando alteraciones o consecuencias dignas de ser tenidas en cuenta en el organismo general del hombre;

por último, las de valor político - jurídico, que si han de conceptuar exactamente el alcance de una limitación de la jornada de trabajo en el plano político - social, no pueden desconocer que toda finalidad duradera en este sentido tiene su mejor instrumento de realización y de consecución de objetivos en el campo del derecho y por medio de la norma" (GARCIA, Manuel Alonso, Curso del Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, pág. 476).

Por su parte, el distinguido jurista mexicano Néstor de Buen Lozano al comentar sobre la necesidad de limitar la jornada de trabajo afirma que se trata de un imperativo apoyado "en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales, se ha podido comprobar - asegura el maestro de Derecho del Trabajo - que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas. Además la fatiga prolongada disminuye las defensas del trabajador y facilita las enfermedades. Por otra parte, desde

el punto de vista económico, la jornada prolongada mengua el rendimiento del trabajador, lo que afecta seriamente el volumen y la calidad de la producción, esto es, a su productividad. Por último, el exceso de trabajo impide al hombre participar en aquellas otras actividades que requiere su ser social". (DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S. A., México, 1979, pág. 143).

Similares argumentos a favor de la limitación de la jornada de trabajo nos presentan otros autores, por ejemplo, Roberto Muñoz Remón, a página 112 del Segundo tomo de su obra Derecho del Trabajo, publicada recientemente por Editorial Porrúa S. A. México 1983, y en la obra del Dr. Arturo Hoyos, ya citada en páginas anteriores. Este Profesor de Derecho Laboral estima, además, que la tendencia moderna es la de reducir aún más la jornada de trabajo, debido, entre otras causas, a "la evolución favorable durante el presente Siglo XX de la tecnología, que ha permitido una elevación creciente de los niveles de productividad del trabajo, lo que a su vez, ha posibilitado la reducción del tiempo de trabajo sin disminuciones de la producción, más bien por el contrario, las reducciones de la jornada de trabajo han sido acompañadas de la producción nacional de bienes y servicios, evolución que debe atribuirse en gran medida a los avances tecnológicos incorporados por Panamá en los diferentes sectores de la economía nacional. Entre los factores señalados -continúa argumentando el acucioso abogado panameño- también puede contarse las diversas luchas obreras tendientes a lograr una reducción de la jornada de trabajo, reducciones que se han ido obteniendo, paulatinamente, a través de la negociación colectiva de condiciones de trabajo fomentada por la legislación laboral de 1971". (HOYOS, Arturo, Op. cit., pág. 325).

Este requerimiento objetivo de reducir la jornada de trabajo se ve ya reflejado en las legislaciones laborales de los países desarrollados, como los Estados Unidos, Inglaterra y Japón, cuya jornada de trabajo es de cuarenta horas semanales. En la América Latina el trabajador labora NO MAS de cuarenta y ocho horas semanales.

Sorprende entontonces, Señores Magistrados, que en nuestro país se expidan leyes que nieguen los estudios científicos aquí citados, retrotraigan al trabajador a épocas ya superadas y, lo que es mucho más grave, violen de manera directa y descarada preceptos laborales consagrados en la Ley Suprema de la República".

El Procurador General de la Nación, al emitir concepto, en su Vista No. 8 de 28 de abril de 1986, se manifiesta en desacuerdo con los planteamientos hechos por los recurrentes, dando como razones, las que se transcriben a continuación:

"Los abogados LUIS GUILLERMO ZUÑIGA y MIGUEL ANTONIO BERNAL, actuando en sus propios nombres y representación, han interpuesto recurso de inconstitucionalidad en contra de la Ley No. 1 de 17 de marzo de 1986, publicada en la Gaceta Oficial No. 20.513 de igual fecha.

En hábil término damos respuesta al traslado que se nos ha corrido del recurso de inconstitucionalidad antes descrito, y al efecto expongo:

Previo el análisis de fondo de la cuestión planteada se hace necesario dejar sentado dos aspectos formales de relevancia para los efectos de la acción que se analiza

a) Se observa que los actores señalan a foja dos (2) del libelo la contentiva de la acción en estudio, como parte demandada en la misma a la Asamblea Nacional de Legislación, indican a la vez como representante de la demandada al Procurador General de la Nación o al Procurador de la Administración.

Sobre el particular, cabe destacarse que la acción de inconstitucionalidad, establecida por el ordinal primero del Artículo 203 de la Constitución Nacional y desarrollada en la Ley 46 de 1956, no es una acción contenciosa por carecer de la naturaleza de litigio entre partes contrapuestas. Muy por el contrario, es una acción popular, meramente declarativa, en la que se corre traslado a alguno de los agentes del Ministerio Público, facultados para actuar ante el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, en atención a que corresponde a ese Ministerio la representación de los intereses de la sociedad.

Ante el Tribunal que en nuestro país ejerce el control de la constitucionalidad, los agentes del Ministerio Público no actúan como defensores del ente de derecho público creador del acto atacado por la vía de la inconstitucionalidad, en primer lugar porque como ya hemos dicho, en un recurso de esta naturaleza no se ataca a la fuente del acto sino al acto mismo; y en segundo lugar, porque la función del Ministerio Público en estos procesos no es la de representar a la Administración Pública, sino la de velar por el mantenimiento del orden constitucional.

El Ministerio Público sólo está obligado a representar al Estado, o bien a la Administración Pública, cuando esta es demandada en la vía civil y en la vía contencioso administrativa.

b) El segundo comentario necesario e ineludible, resulta de la precisión del acto atacado, pues se observa que los actores afirman solicitar la declaratoria de inconstitucionalidad de la Ley 1 de 1986, en tanto que expone el concepto de la infracción constitucional sobre determinadas disposiciones de la mencionada excerta legal.

Ello obliga al Pleno de Vuestra Honorable Corporación a conocer la petición de declaratoria de inconstitucionalidad únicamente sobre las disposiciones que a juicio de los actores infringen la Constitución, y que señalan al determinar el concepto de la violación alegada.

Ahora bien, sentadas las anteriores consideraciones, entramos a considerar el fondo de la cuestión planteada:

1. La norma constitucional que se argumenta infringida, lo es el Artículo 67 del texto constitucional, el cual a la letra expresa:

"ARTICULO 67: Son nulas 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".

Coincidimos plenamente con los proponentes, cuando en la medular sostienen que la norma constitucional antes transcrita encuentra su campo de aplicación en el contrato de trabajo. Ello como premisa inicial es incuestionable toda vez que dicha disposición lo único que pretende es establecer el efecto de nulidad sobre toda cláusula contractual que conlleve renuncia, disminución, alteración o dejación de derechos que el ordenamiento jurídico reconozca a favor del trabajador.

Con toda precisión los actores desarrollan el concepto estipulación y con-

cluyen en que tal concepto es "una cláusula que integra un convenio o contrato de trabajo".

Tentamos presente que la norma constitucional establece el efecto de nulidad para la cláusula contractual que desconozca en una u otra forma, derechos reconocidos al trabajador, por el ordenamiento jurídico. Por ello, para analizar tales derechos se debe recurrir a las normas jurídicas que regulan la materia.

Ahora bien, a juicio de los proponentes, y tal es el eje de lo que se plantea, las disposiciones contenidas en la Ley 1 de 1986 crean disminución de derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, en favor del trabajador, y en consecuencia, infringe lo dispuesto por el artículo 67 del texto constitucional.

Tal planteamiento es fundamentado por los proponentes argumentando que las leyes de trabajo, se entienden como parte integral del contrato de trabajo, y de acuerdo con el planteamiento que se analiza, una ley laboral, al integrarse al contrato de trabajo, no puede disminuir los derechos que leyes anteriores han consagrado a favor del trabajador, pues se produce la infracción del Artículo 67 de la Constitución Nacional.

VEAMOS DETENIDAMENTE:

Para que una ley laboral sea violatoria de la Constitución Nacional debe, ineludiblemente, desconocer un derecho establecido en el texto constitucional.

El derecho que establece el Artículo 67 de la Constitución no es otro más que el de que los Tribunales de Trabajo declaren nulas las cláusulas que aparezcan en el contrato de trabajo, y que desconozcan derechos que el ordenamiento jurídico haya otorgado al trabajador.

Decimos que el efecto de unidad corresponde ser declarado por los Tribunales de Trabajo porque de acuerdo con el Artículo 73 del texto constitucional, toda controversial que surja entre las partes de la relación de trabajo corresponde ser decidida por los tribunales que forman la jurisdicción del Trabajo.

En un primer acercamiento tenemos que reconocer que, si el único derecho establecido por el Artículo 67 de la Constitución, es el de tener por nulas las cláusulas que desconozcan derechos reconocidos a los trabajadores por el ordenamiento jurídico, para que una ley infrinja tal norma debe, ineludiblemente, establecer que no serán nulas determinadas estipulaciones o cláusulas, que desconozcan derechos reconocidos al trabajador por el ordenamiento jurídico.

Obviamente que no existe en la Ley 1 de 1986 ninguna disposición que establezca un efecto contrario al que disponer el Artículo 67 antes mencionado.

Resulta entonces que el análisis del contrato de trabajo, y por ende, de nulidad de sus estipulaciones contractuales, es materia totalmente ajena al Pleno de la Corte Suprema de Justicia, por no formar parte de la jurisdicción del trabajo. Tan es así que la misma contiene una reserva legal que lleva al legislador a desarrollar los mecanismos a través de los cuales se produce el reconocimiento de la nulidad a que alude la misma.

Ahora bien, entendemos que lo que preocupa a los proponentes es la modificación del ordenamiento legal en lo que respecta a determinados derechos consagrados en favor de los trabajadores, y tal inquietud es fundado en la premisa de que los derechos que el ordenamiento legal consagra a favor de éstos, no pueden ser alterados ni disminuidos por el propio ordenamiento legal.

Sobre el particular, consideramos que el legislador no puede, pues se producirá la infracción constitucional, crear disposiciones que alteren los derechos que la Constitución Nacional expresamente dispone a favor del trabajador, o bien inclusive, en favor del empleador. Ello obedece a una simple sujeción jerárquica de la norma constitucional sobre la norma legal.

En el evento que una ley modifique situaciones contempladas en otra ley, la interpretación de los derechos consagrados en favor del trabajador es materia que corresponde a los Tribunales de Trabajo y no al tribunal que, en nuestro país, ejerce el control de la Constitucionalidad.

2. Sostienen los recurrentes que el Artículo 4 de la Ley 1 de 1986 es violatoria de lo dispuesto por el Artículo 68 de la Constitución Nacional.

El texto de la norma constitucional es el siguiente:

"ARTICULO 66: La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborable hasta de cuarenta y ocho la jornada máxima nocturna no será mayor de siete y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

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

Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas. La Ley podrá establecer el descanso semanal remunerado de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores".

Los proponentes afirman que la norma antes transcrito resulta infringido por el Artículo 4 de la Ley 1 de 1986 cuyo texto es el siguiente:

"ARTICULO 4: Adiciónase el Artículo 36 del Código de Trabajo con el siguiente párrafo:

Tratándose de las explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación cien por ciento, los trabajadores deberán laborar horas o jornadas extraordinarias, en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente efectúe en estos casos no podrá exceder de los límites fijados por la Ley".

A juicio de los recurrentes, al disponer la norma atacada que determinados trabajadores deberán laborar horas extraordinarias cuando la naturaleza de la actividad así la exija y exclusivamente en el período en que ello se requiera, se infringen principios doctrinales contemporáneos según los cuales el trabajador no puede ser obligado a trabajar horas extraordinarias.

De acuerdo con el criterio esbozado, se plantea que al obligar al trabajador a laborar horas extraordinarias en atención a la naturaleza de la actividad, se elimina el concepto de jornada extraordinaria que excede de los límites dispuestos por el Artículo 66 de la Constitución Nacional.

No obstante, se observa que la disposición atacada debe ineludiblemente ser aplicada de acuerdo con las disposiciones contenidas en el capítulo del Código de Trabajo que desarrolla lo referente a la jornada de trabajo.

Primeramente debemos observar

que la norma atacada constituye una excepción más al principio referente a que la prestación de jornada de trabajo es voluntario.

Ahora bien, la jornada de trabajo, de acuerdo con el artículo 33 del Código de Trabajo, es el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador, y cuando tal disponibilidad exceda los límites que el propio Código de Trabajo establece, se produce entonces la jornada extraordinaria.

Lógicamente que la jornada extraordinaria es, a su vez limitada por los parámetros establecidos por el Artículo 36 del Código de Trabajo.

El Artículo 66 de la Constitución Nacional establece los límites de la jornada ordinaria máxima de trabajo tanto diurno como nocturno, y dispone que la jornada extraordinaria será remunerada con recargo.

Coincidiríamos con los proponentes, no obstante, las limitaciones establecidas por el Artículo 36 del Código de Trabajo, y la diferenciación que se mantiene entre la jornada ordinaria y la jornada extraordinaria respetándose los límites establecidos por el Artículo 66 de la Constitución Nacional, nos llevan al conocimiento de que el efecto que alude el actor no podrá surgir de la norma atacada.

El legislador ha considerado que en determinados períodos de producción, determinadas empresas requerirán mantener un ritmo de trabajo superior a la jornada ordinaria, en cuyo caso el trabajador deberá cumplir con la jornada extraordinaria. Ello no significa que esté creando una jornada ordinaria superior a los límites establecidos por la norma constitucional. Muy por el contrario, la disposición atacada respeta las limitaciones establecidas por la Constitución y el Código de Trabajo.

Lo anterior nos lleva a la conclusión de que no se da la infracción constitucional aludida.

En mérito a los conceptos antes expuestos, este Despacho concluye en que las disposiciones de la Ley 1 de 1986, que se alegan violatorias del texto constitucional no infringen tal norma, razón por la cual debe negarse la petición esgrimida. Honorables Magistrados, Licdo. Carlos Augusto Villalaz B. Procurador General de la Nación.

Para decidir, la Corte debe aclarar que su actividad se circunscribe al punto de vista estrictamente jurídico, dejando de lado todos aquellos argumentos de carácter sociológico o de otra índole, en tanto en cuanto los mismos no incidan en el aspecto netamente jurídico positivo.

Es el enfrentamiento de los artículos tachados de inconstitucionales, el texto de la Constitución Nacional.

Los recurrentes asimilan, con sus planteamientos, una ley formal, a un pacto, convenio o estipulaciones. Es en este punto en donde centran sus argumentaciones olvidando que son instituciones diferentes que nacen a la vida jurídica con características propias. Prueba de esta diferencia existe en el propio artículo 67 de la Constitución Nacional cuando manda a la ley arreglar el contrato de trabajo, por lo que la jerarquía de la ley está por encima de cualesquiera contratos de trabajo, denomínese a éstos, pactos, convenios, o estipulaciones. En tal situación, mal puede asimilarse a la ley con un contrato de trabajo.

Distinto hubiere sido si en los artículos tachados de inconstitucionales se dijera que en este tipo de empresa, podían pactarse condiciones que implicasen renuncia o disminución de los derechos reconocidos al trabajador, pero, no es así. La Ley, superior en jerarquía a los pactos laborales, establece una serie de condiciones, para empresas de un tipo especial, sin salirse del marco señalado por la Constitución.

Si la ley no es cónsona con la realidad socio-política del país, no es a la Corte a quien le corresponde variarla por esas motivaciones, sino al Poder Legislativo; y de ello son conscientes los recurrentes cuando manifiestan a fojas 22 "Sorprende entonces, Señores Magistrados, que en nuestro país se expidan leyes que nieguen los estudios científicos aquí citados, retrotraigan al trabajador a épocas ya superadas y.....".

El artículo 66 de la Constitución Nacional no estipula salario, ni reglamenta el mismo, sólo establece la jornada de trabajo; la Ley Nº. 1 de 17 de marzo del 86, el articulado tachado de inconstitucional no se sale del marco constitucional, porque no cambia ni altera la jornada.

El hecho de la derogatoria de una ley o algunos de sus artículos, por otra ley, no puede considerarse que sea inconstitucional, a menos que el acto del legislador no se ajuste a las reglas establecidas por la expedición de leyes.

Por lo expuesto, la Corte Suprema -PLENO- administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley, DECLARA Que los Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 9 de la Ley Nº. 1 de 17 de marzo de 1986, SON CONSTITUCIONALES.

COPIESE, NOTIFIQUESE Y PUBLIQUESE

ALVARO CEDEÑO BARAHONA

ISAAC CHANG VEGA

RAFAEL A. DOMINGUEZ

GUSTAVO ESCOBAR PEREIRA

RODRIGO MOLINA A.

CAMILO O. PEREZ

ENRIQUE BERNABE PEREZ

MARISOL REYES DE VASQUEZ

MANUEL JOSE CALVO

JOSE GUILLERMO BROCE
Secretario General

RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD interpuesto por LUIS GUILLERMO ZUÑIGA y MIGUEL ANTONIO BERNAL contra los Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, y 9 de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986, dictada por la Asamblea Legislativa.

Mag. Ponente: ALVARO CEDEÑO B.
Salvamento de Voto: Mag. RODRIGO MOLINA A. (13-5-87).
Fecha: 6 de mayo de 1987.

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO RODRIGO MOLINA A.

La Ley 1 de 17 de marzo de 1986, dictada por la actual legislatura, atenta contra los derechos y garantías estatuidos a favor de los trabajadores en nuestro ordenamiento legal laboral de 1972, porque, en mi opinión, los artículos acusados de inconstitucionales por los demandantes evidentemente rebasan los principios cardinales establecidos por la Constitución Política de la República, Ley Suprema, para que el legislador regule las relaciones entre el capital y el trabajo, "colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores". (Art. 74 ibidem).

Es la propia Constitución la que ordena y dispone, para que el legislador se oriente y cumpla en su elevada misión de dictar las leyes, que: "Los

derechos y garantías establecidos en este Capítulo (El Trabajo)- serán considerados como mínimos a favor de los trabajadores" (Art. 75).

No puede entonces la ley que tiene su origen en nuestro Organo Legislativo DISMINUIR los derechos ya consagrados en la legislación laboral (Código de Trabajo de 1972), los cuales se fundan en estos principios constitucionales que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo; tal como la excerta legal acusada DISMINUYE los derechos de los trabajadores en las relaciones de trabajo, inclusive los existentes al momento de su promulgación, de los trabajadores de campo, trabajadores a domicilio y de pequeñas empresas, trabajadores de la industria de exportación y de la explotación agropecuaria. Y de igual manera afecta, contrariamente a lo que la Carta Fundamental establece, el concepto de salario, el período probatorio y en las ramas laborales mencionadas en cuanto al trabajo extraordinario.

Y por estas razones de principio respetuosamente, al apartarme de la sentencia mayoritaria en este caso, Salvo el Voto.

Fecha: Ut-Supra.

RODRIGO MOLINA A.

José Guillermo Broce B.
Secretario General

fecha: 6-5-87

RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD interpuesto por LUIS GUILLERMO ZUÑIGA y MIGUEL ANTONIO BERNAL contra los Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 9 de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986, dictada por la Asamblea Legislativa.

MAGISTRADO PONENTE: ALVARO CEDEÑO
SALVAMENTO DE VOTO: CAMILO O. PEREZ
RODRIGO MOLINA A.

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO CAMILO O. PEREZ

En la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por los letrados LUIS GUILLERMO ZUÑIGA y MIGUEL ANTONIO BERNAL contra los Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 9 de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986, dictada por la Asamblea Legislativa, he decidido Salvar mi Voto y sólo sustento esta decisión contraria al fallo mayoritario del pleno con el siguiente argumento:

La parte resolutiva de la sentencia y así lo he sostenido siempre, aún como docente universitario de derecho, en vez de concluir que el Pleno declara que los artículos antes mencionados SON CONSTITUCIONALES, ha debido decir que NO SON CONSTITUCIONALES. Lo anterior porque no es menester que el Pleno de la Corte declare qué artículos de determinadas ley son constitucionales, ya que hasta tanto no decida la Corte lo contrario, son constitucionales. Es así que la Corte sólo puede interpretar cuando un acto, una ley, disposiciones, etc., NO SON CONSTITUCIONALES. Siendo así, por aspecto eminentemente formal pero que sí incide en el papel relevante que desempeña la Corte como guardiana y salvaguarda de la Constitución Nacional, que Salvo mi Voto.

Por lo anteriormente expuesto, Salvo mi Voto.

FECHA UT SUPRA.

(fdo.) CAMILO O. PEREZ

(fdo.)
JOSE GUILLERMO BROCE
Secretario General

AVISO Y EDICTOS

COMPRAVENTAS:

Yo, Ulices Quintero S., con cédula 8-150-777 vendo local ubicado en La Palma, Distrito de Las Tablas, denominado Jardín Central, al señor Víctor Vergara con cédula 7-69-2748

3ra. Publicación

AVISO

PARA DAR CUMPLIMIENTO AL ARTICULO Nº. 777 DEL CODIGO DE COMERCIO SE AVISA AL PUBLICO QUE EL BOITE DISCOTHEQUE EL SOTANO UBICADO EN VIA JOSE AGUSTIN ARANGO Y VIA DOMINGO DIAZ, CORREGIMIENTO DE JUAN DIAZ, HA SIDO VENDIDO A LA SOCIEDAD DENOMINADA "BAR DISCOTECA EL SOTANO, S.A.".

L-401421
1º Publicación

AVISO DE VENTA

Para dar cumplimiento al artículo 777 del Código de Comercio Berta L. Arosemena de Dominici, por este medio anuncia que ha vendido el establecimiento denominado "Bohío Turístico Panamá", con Licencia Comercial Tipo "B" Nº. 2628 al señor José Sario Gesto Moreno.

BERTA L. AROSEMENA DE DOMINICI
Céd.: 2-25-557

L-401375
1º publicación

EDICTO EMPLAZATORIO

La suscrita Asesora Legal del Ministerio de Comercio, e Industrias, en su condición de Funcionario Instructor en el juicio de oposición a la solicitud de registro de la marca de fábrica BUTTERFLY y DISEÑO, a solicitud de parte interesada y en uso de sus facultades legales, por medio del presente Edicto:

-EMPLAZA:

Al Representante Legal de la sociedad denominada ALMACEN 11, S.A., señora ELENA YUEN DE SANG; para que dentro del término de diez (10) días contados a partir de la última publicación del presente Edicto comparezca por sí o por medio de apoderado a hacer valer sus derechos en el juicio de oposición a la solicitud de registro de la marca de comercio BUTTERFLY Y DISEÑO, propuesto por la sociedad denominada LAINMAN and KEMP-BARCLAY and CO. INCORPORATED, a través de gestor oficioso, MIGUEL ANGEL ORDOÑEZ.

Se le advierte al interesado que de no comparecer dentro del término correspondiente se le nombrará un defensor de ausente con quien se continuará el juicio hasta el final.

Por lo tanto se fija el presente Edicto Emplazatorio en lugar público y visible de la Dirección de Asesoría Legal del Ministerio de Comercio e Industrias y copias del mismo se tienen a disposición de parte interesada para su publicación, hoy 30 de septiembre de 1987.