



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS
RELACIONES DE TRABAJO EN EL DERECHO PANAMEÑO**

CARLOS EDUARDO CASTILLERO VIRZI

Cédula 8-832-147

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, COMO UNO DE LOS REQUISITOS, PARA
OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO DEL TRABAJO**

Panamá, República de Panamá

2025

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
SUMMARY	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO 1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES ESPECÍFICOS	1
1.1 Evolución de los Derechos Humanos	2
1.1.1 Relación teórico-conceptual entre la realidad de las relaciones de trabajo en el mundo capitalista y los derechos humanos	2
1.1.2 Cuestiones Generales	7
1.1.3 Clasificación Doctrinal	11
1.1.3.1 Corriente <i>lusnaturalista</i>	12
1.1.3.2 Corriente <i>luspositivista</i>	14
1.1.4 Clasificación de los Derechos Humanos	17
1.1.4.1 Derechos de Primera Generación	17
1.1.4.2 Derechos de Segunda Generación	19
1.1.4.3 Derechos de Tercera Generación	20
1.2 La teoría de los derechos laborales fundamentales y su normativa	26
1.2.1 Concepto de Derechos Laborales Fundamentales	31
1.2.2 Naturaleza Jurídica	32
1.2.3 Principios Rectores	33
1.2.4 Clasificación de los Derechos Laborales Fundamentales	34
1.2.4.1 Derechos Individuales de los Trabajadores	34
1.2.4.2 Derechos Colectivos de los Trabajadores	35
1.3 Desarrollo de los derechos fundamentales de titularidad genérica en Panamá	37
1.3.1 Los derechos inespecíficos en la Constitución Política, cuyo impacto se ve reflejado en las relaciones laborales	39
CAPÍTULO 2. EL EJERCICIO DE TRES DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	45
2.1. Relación entre el Derecho Constitucional y el Derecho del Trabajo	47
2.2. Identificación de los Derechos Fundamentales Inespecíficos	49
2.2.1. Igualdad de trato y no discriminación	54

2.2.2. Libertad de Religión	63
2.2.3. Inviolabilidad de las comunicaciones	89
2.3. Desarrollo legal de los derechos fundamentales inespecíficos	91
2.3.1. Igualdad de trato y no discriminación	91
2.3.2. Libertad de religión	92
2.3.3. Inviolabilidad de las comunicaciones	100
2.4. Tratamiento Jurisprudencial en Panamá	103
2.4.1. Igualdad de trato y no discriminación	103
2.4.2. Libertad de religión	105
2.4.3. Inviolabilidad de las comunicaciones	106
2.5. Los derechos fundamentales de titularidad genérica en otras Latitudes	109
2.5.1. Igualdad de trato y no discriminación	110
2.5.1.1. España	110
2.5.1.2. Chile	114
2.5.1.3. Perú	117
2.5.2. Libertad de religión	118
2.5.2.1. España	118
2.5.2.2. Chile	121
2.5.2.3. Perú	123
2.5.3. Inviolabilidad de las comunicaciones	126
2.5.3.1. España	126
2.5.3.2. Chile	128
2.5.3.3. Perú	129
2.6. Los Derechos Fundamentales de titularidad genérica en otras latitudes en materia laboral	131
2.6.1. España	131
2.6.2. Chile	134
2.6.3. Perú	140
2.7. La Defensa en el ámbito internacional en el derecho comparado	147

CAPÍTULO 3. LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE TITULARIDAD GENÉRICA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN PANAMÁ

3.1 El Derecho Procesal del Trabajo en Panamá	155
3.1.1. Concepto	156
3.1.2. Naturaleza	160
3.1.2.1. Derecho Público y Derecho	160
3.1.2.2. Derecho Imperativo	162
3.1.2.3. Derecho Autónomo	162
3.1.2.3.1. Principios Propios	163
3.1.2.3.1.1. Principio Protector	166
3.1.2.3.1.2. Principio Pro Operario	166
3.1.2.3.1.3. Iniciación de Oficio del Proceso	172

3.1.2.3.1.4. Vigencia limitada del Principio de Congruencia	173
3.1.2.3.1.5. Inversión o Redistribución de la Carga de la Prueba	178
3.1.2.3.1.6. Principio de Indisponibilidad	180
3.1.2.3.1.7. Principio de Veracidad	181
3.1.2.4. Estructura Administrativa	193
3.1.2.4.1. El Ministerio de Trabajo sus facultades administrativas y judiciales	193
3.1.3. Estructura Judicial	200
3.1.3.1. Los Juzgados Seccionales de Trabajo	206
3.1.3.2. Los Tribunales Superiores de Trabajo	217
3.1.3.3. La Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y lo laboral de la Corte Suprema de Justicia	219
3.1.4. Efectividad de la jurisdicción de trabajo en la protección de Derechos Fundamentales	226
3.1.4.1. En la esfera administrativa	228
3.1.3.2. En la esfera judicial	234
3.1.5. La acción de amparo de Garantías Constitucionales	239
3.1.5.1 Aspectos Generales	239
3.1.6. Objeto y finalidad	241
3.1.6.1 Características	244
3.1.6.2 Elementos	244
3.1.7. Actos Impugnables	245
3.1.7.1. Actos Administrativos	245
3.1.7.2. Resoluciones Judiciales	245
3.1.7.2. Actos del Órgano Legislativo	246
3.1.8. Actos No Impugnables	247
3.1.8.1 Leyes o Actos con fuerza de Ley	247
3.1.8.2 Decisiones emitidas por la Corte Suprema De Justicia o cualquiera de sus Salas	247
3.1.8.3 Decisiones jurisdiccionales del Tribunal Electoral	248
3.2 Exigibilidad de los derechos fundamentales de titularidad genérica	249
3.2.1. Análisis doctrinal	249
3.2.1.1. Teoría Monista y Dualista	251
3.2.1.1.1. Teorías Monistas	251
3.2.1.1.2. Teorías Dualistas	252
3.2.2. La doctrina hoy en día	253
3.2.3. En otros países	256
3.2.3.1. España	257
3.2.3.2. Chile	259
3.2.3.3. Perú	263
3.3 La acción de amparo de garantías, como vía alternativa de reparación	249

3.4. La protección en las vías ordinarias previstas por el Derecho Procesal del trabajo	265
3.5 Los modelos de protección jurisdiccional de los derechos Fundamentales y sus garantías de protección	266
3.5.1 Modelos de protección jurisdiccional	267
3.5.1.1 El amparo constitucional, como vía alternativa de reparación de los derechos fundamentales del trabajo	268
3.5.1.2. La protección en las vías ordinarias previstas por el Derecho Procesal del Trabajo	270
3.5.1.3. El procedimiento de tutela, como un procedimiento Especial dentro de la Ley Procesal del Trabajo	272
3.5.1.4 La protección de los derechos fundamentales en el Trabajo en la Ley Procesal del Trabajo	275
3.5.1.4.1 El amparo, como mecanismo de protección de los derechos fundamentales	275
3.5.1.4.2 Las garantías de refuerzo en la Ley Procesal del Trabajo	279
3.5.1.4.3 El tratamiento preferente y sumariedad	282
3.5.2 La legitimación procesal ordinaria y extraordinaria en la Ley Procesal del Trabajo	284
3.5.3 Aligeramiento de la carga probatoria	285
3.5.4 Contenido y efecto del Fallo	287
3.5.5. Obstáculos a la aplicación de los derechos fundamentales en la relación de trabajo en Panamá	288
CAPÍTULO 4. PROPUESTA DE MECANISMOS PROCESALES PARA LA TUTELA JUDICIAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS	289
RECOMENDACIONES	297
CONCLUSIONES	299
BIBLIOGRAFÍA	301

DEDICATORIA

Al todo poderoso, en quien me apoyé en los momentos más difíciles que se presentaron a lo largo de este trabajo, él solo me dio la paciencia y la resistencia, a mi familia, mis padres, Vianette y Eduardo, hermanos Ernesto y Liz Marie, por ser siempre un apoyo y motivación en mi crecimiento profesional a mi princesa Drina Marie, que cuando esto empezó no existía pero ahora que terminó alegra nuestros días, a mi esposa Geraldine, por apoyarme y acompañarme siempre en las aventuras académicas, que decida emprender.

A los amigos, que me acompañan durante este andar en los diferentes aspectos de la vida.

A todos aquellos a los que en algún momento les di una palabra de aliento, siempre son mi inspiración para seguir adelante.

A todo aquel, que crea tener un imposible enfrente y piense que no lo puede lograr, este trabajo es una muestra de esmero, resistencia y disciplina, entendiendo que lo que está destinado a ocurrir, pasará.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque en base a mi fe en el me apoyé y no me dejó claudicar en este proyecto de investigación.

A mi esposa Geraldine, por ser mi compañera incondicional en el desarrollo de esta investigación, por todo el sacrificio de tiempo que junto a mí realizó para que yo tuviera la oportunidad de lograr este objetivo.

A mi madre Vianette, por estar presente, incondicionalmente dando seguimiento a los avances de este proyecto hasta su culminación.

A mi padre Eduardo, a mis hermanos Ernesto y Liz, por estar y escucharme las veces que lo necesite.

Al personal administrativo de la secretaria general, siempre dispuestos a ayudar desinteresadamente a quien más lo necesita.

Al personal administrativo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, que siempre se encuentra disponible para atender a los estudiantes.

Al Dr. Ricardo Lachman, por disponer de su tiempo en beneficio de esta investigación, para que la misma pudiera llegar a su finalización.

Al destino, que me llevó por un camino difícil, pero no imposible de recorrer y a su vez entendiendo que sin importar el tiempo que tomara, estaba escrito, que concluiría.

RESUMEN

El estudio aborda los derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral panameño, con un enfoque en su desarrollo y protección a través del derecho procesal laboral. Se parte de una evolución histórica de los derechos humanos, que se clasifican en tres generaciones, y su reflejo en las relaciones laborales a través de la Constitución de Panamá. Se enfatiza que derechos como la igualdad de trato, la libertad de religión y la inviolabilidad de las comunicaciones, aunque inespecíficos, son fundamentales en la dinámica laboral.

A lo largo del estudio se examina la relación entre el derecho constitucional y el laboral, mostrando cómo los derechos fundamentales son regulados tanto a nivel legislativo como jurisprudencial. Asimismo, se realiza una comparación con la protección de estos derechos en países como España, Chile y Perú, resaltando las diferencias y similitudes en el tratamiento jurídico de los derechos inespecíficos en esos contextos.

El análisis también profundiza en la estructura judicial panameña, describiendo las funciones de los juzgados seccionales, los tribunales superiores y la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema. Se destacan las herramientas procesales, como la acción de amparo de garantías constitucionales, como mecanismos para la protección de estos derechos en el ámbito laboral.

Por último, se presentan los modelos de protección jurisdiccional, donde se evalúa el amparo constitucional como una vía efectiva de reparación, además del procedimiento de tutela y la protección a través de vías ordinarias. El estudio concluye con la necesidad de mejorar los mecanismos procesales para garantizar la protección de los derechos

fundamentales en las relaciones laborales, proporcionando un análisis comparativo que aporta valor para posibles reformas jurídicas en Panamá. Este enfoque integral subraya la relevancia de una tutela efectiva que respete los derechos fundamentales en el entorno laboral.

SUMARY

The study addresses the non-specific fundamental rights in the Panamanian labor sphere, with a focus on their development and protection through labor procedural law. It is based on the historical evolution of human rights, which are classified into three generations, and their reflection in labor relations through the Panamanian Constitution. It is emphasized that rights such as equality of treatment, freedom of religion and inviolability of communications, although unspecific, are fundamental in labor dynamics.

Throughout the study, the relationship between constitutional and labor law is examined, showing how fundamental rights are regulated at both the legislative and jurisprudential levels. Likewise, a comparison is made with the protection of these rights in countries such as Spain, Chile and Peru, highlighting the differences and similarities in the legal treatment of non-specific rights in those contexts.

The analysis also delves into the Panamanian judicial structure, describing the functions of the sectional courts, the superior courts and the Third Chamber of Administrative Litigation of the Supreme Court. The procedural tools, such as the action for the protection of constitutional guarantees, are highlighted as mechanisms for the protection of these rights in the labor sphere.

Finally, the models of jurisdictional protection are presented, where the constitutional protection action is evaluated as an effective

INTRODUCCIÓN

Actualmente en Panamá, los trabajadores cuentan con muchas reivindicaciones sociales, que serán mencionadas durante la presente investigación. Hoy, la clase trabajadora se encuentra ante nuevos retos, ya que lo que va del siglo XXI y los avances tecnológicos, van generando conflictos en el desarrollo de la relación de trabajo, los cuales muchas veces son las causales que originan la terminación de la relación de trabajo.

Como este hecho se da producto de un conflicto, se ventila el problema en la jurisdicción competente y el trabajador tiene un grado de indefensión, ya que se vulneran los derechos del trabajador, consagrados en el título III sobre las Garantías Fundamentales señalados en la Constitución Política de la República de Panamá, si la terminación de la relación de trabajo se da producto del desarrollo de la actividad laboral.

Actualmente, no hay manera de que el trabajador pueda proteger esta categoría de derechos, en su condición como tal, que representa nuestro objeto de estudio, porque, en estos momentos, consideramos que la clase trabajadora se encuentra desprotegida ante los avances tecnológicos aplicados en la relación de trabajo, creando las situaciones que afectan a los trabajadores, ya que debemos tener presente que la persona física del trabajador primero es persona y luego, trabajador.

Al ver este tema de los derechos humanos y las garantías fundamentales, pensamos en los amparos de garantías, pero sólo se pueden presentar contra órdenes de hacer o no hacer, proferidas por alguna autoridad competente, mas no así en contra de un acto de un particular, como lo es la carta de despido, sin entrar en el debate de la mora judicial para estos casos y la ausencia de implementación del artículo 1064 del Código de Trabajo.

Se detallará una propuesta, en cuanto a la manera cómo el Órgano Judicial debe manejar este tipo de situaciones, a través del reconocimiento o aplicación directa de la norma constitucional, ya que día a día los empleadores vulneran las garantías que tienen los trabajadores, por el hecho de ser personas, ya que los derechos de los trabajadores se encuentran en el Título III, Capítulo III de la Constitución Política de la República de Panamá.

Por lo tanto, se busca detallar que, en Panamá, no hay mecanismos judiciales especiales de tutela para los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores.

Ante la imparable ola de actualización en temas tecnológicos, es indiscutible que se han afectado las relaciones de trabajo, puesto que éstas han sufrido algunas evoluciones por la aplicación de estos avances tecnológicos en las empresas.

A través de la tecnología, los empresarios han emprendido una ola de represiones hacia los trabajadores, que se traducen en abusos dentro de la

relación de trabajo, abusos a tal nivel que se vulneran hasta garantías fundamentales, quedando los trabajadores indefensos ante esta realidad.

Se investiga bajo el presente tenor, para realizar un aporte considerable en la doctrina del derecho del trabajo panameño, ya que, ante los vacíos legales, es imperativo que los estudiosos de las diferentes áreas empiecen a producir conocimiento para de una forma u otra forma provocar un cambio legislativo o un impacto en la jurisprudencia nacional.

La doctrina internacional junto con algunas sentencias de tribunales constitucionales de otros países de Europa, tanto de España y Latinoamérica, como Perú y Chile, iniciaron el desarrollo de conceptos en torno a la tutela de derechos fundamentales frente a actos realizados por los empleadores en contra de los trabajadores.

La vigencia, protección y tutela de las garantías individuales son un reto para el Estado, ya que debe tutelar estos derechos para sus habitantes, según lo que se detalla en diferentes instrumentos de Derecho Internacional, que han sido adoptados por nuestra Constitución y las leyes.

Actualmente, no existe procedimiento especial para que los trabajadores puedan demandar una aplicación directa de derechos fundamentales en su relación de trabajo, permitiendo así abusos por parte de algunos empleadores, correspondiendo a la doctrina y a la jurisprudencia, servir de guía ante la existencia de vacíos legislativos que se han identificado, producto del paso natural

del tiempo, la ausencia de creación de normas, que afectan directamente al Código de Trabajo, ya que esto sacrificaría la paz social en esta materia.

El objetivo principal de esta investigación es identificar si los derechos fundamentales se aplican en las relaciones de trabajo en la República de Panamá; también, se listarán los derechos fundamentales de titularidad genérica de los trabajadores en Panamá y se profundizará sobre tres de ellos; en especial, se resaltarán algunas formas en que estos derechos no son respetados por algunos empleadores, se plasmarán ideas de tutela para estos derechos, se categorizará sobre la proximidad jurisprudencial del Órgano Judicial de Panamá y otras latitudes, en cuanto a la tutela de los derechos fundamentales.

Con esta investigación se pretende dar respuesta en regla general a la siguiente pregunta ¿Cuál es la aplicabilidad de los derechos fundamentales a las relaciones de trabajo?

CAPÍTULO 1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES ESPECÍFICOS

1.1 Evolución de los Derechos Humanos

1.1.1 Relación teórico-conceptual entre la realidad de las relaciones de trabajo en el mundo capitalista y los derechos humanos

Las relaciones laborales han evolucionado de manera significativa a lo largo de la historia, especialmente dentro del sistema económico capitalista. Este modelo, basado en la propiedad privada de los medios de producción y en la búsqueda de la rentabilidad, ha generado tanto avances económicos como desigualdades en el acceso y protección de los derechos de los trabajadores. En este contexto, los derechos humanos han jugado un papel fundamental en la regulación de las condiciones laborales y en la protección de los trabajadores frente a posibles abusos.

Desde la Revolución Industrial, que comenzó a finales del siglo XVIII y principios del XIX, el capitalismo experimentó una transformación profunda en la organización del trabajo. La transición de una economía agraria a una economía industrializó la producción, lo que permitió la creación de fábricas, la mecanización de procesos y la producción en masa. Estos cambios facilitaron un aumento significativo en la productividad, lo que impulsó el crecimiento económico a escala global.

Una de las características más destacadas de la Revolución Industrial fue la especialización del trabajo. Los trabajadores dejaron de ser artesanos que controlaban todo el proceso de producción para convertirse en operarios que realizaban tareas específicas en el ciclo de producción. Este cambio permitió una mayor eficiencia y una producción más rápida, pero también trajo consigo una

creciente subordinación de la fuerza laboral a las necesidades del mercado y de los capitalistas. Los trabajadores, en muchos casos, tenían poco control sobre sus condiciones laborales y vivían bajo un régimen de largas jornadas laborales, bajas remuneraciones y condiciones insalubres.

El crecimiento exponencial de las fábricas y las grandes empresas llevó a una serie de conflictos laborales. La explotación del trabajo, los bajos salarios y la falta de derechos laborales fueron algunas de las causas fundamentales de las huelgas y los movimientos obreros que surgieron durante y después de la Revolución Industrial. Los trabajadores lucharon por mejores condiciones, por un salario justo, por la jornada laboral de ocho horas y por la prohibición del trabajo infantil, entre otras demandas.

En este contexto, el Estado comenzó a intervenir más activamente en los asuntos laborales. Aunque inicialmente las políticas públicas favorecían los intereses de los capitalistas, a medida que aumentaban los conflictos sociales, se empezaron a implementar leyes laborales que protegieran a los trabajadores. Esto incluyó la creación de sistemas de seguridad social, el establecimiento de normas para la protección de la salud y seguridad laboral, y la regulación de las horas de trabajo.

A nivel internacional, organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, jugaron un papel clave en la promoción de los derechos laborales y en la creación de normas internacionales que buscaban equilibrar las relaciones laborales. La OIT, por ejemplo, ha trabajado para establecer convenios que protejan a los trabajadores de la explotación, la

discriminación y las condiciones de trabajo precarias. La implementación de estas normas ha sido un reto, dado que los intereses del capital y del trabajo a menudo entran en conflicto, pero ha sido un paso importante para garantizar que el capitalismo no se desarrolle a costa de la dignidad humana. Los derechos humanos laborales han sido reconocidos por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Entre los principales derechos laborales considerados derechos humanos se encuentran:

- **El derecho a un salario justo y equitativo**, que garantice un nivel de vida digno para el trabajador y su familia.
- **El derecho a condiciones laborales seguras y saludables**, evitando la explotación y los riesgos innecesarios en el lugar de trabajo.
- **El derecho a la jornada laboral razonable y al descanso**, asegurando un equilibrio entre la vida laboral y personal.
- **El derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva**, permitiendo a los trabajadores organizarse para defender sus intereses.
- **La prohibición del trabajo forzoso e infantil**, garantizando la protección de los sectores más vulnerables de la población.

A pesar de los avances normativos, la globalización y las nuevas formas de organización del trabajo han generado nuevos desafíos para la garantía de los derechos laborales:

- Precarización laboral y flexibilización del trabajo: El auge de los contratos temporales, la tercerización y la reducción de beneficios han afectado la estabilidad de los trabajadores.
- Nuevas formas de empleo: La economía de plataformas (gig economy) y el teletrabajo han reformulado la relación laboral, planteando interrogantes sobre la protección de los derechos laborales tradicionales.
- Automatización y tecnología: La incorporación de la inteligencia artificial y la robotización han generado incertidumbre sobre el futuro del empleo y la necesidad de políticas de reconversión laboral.
- Desigualdades económicas: La brecha salarial entre diferentes sectores y la informalidad laboral siguen siendo problemas que afectan la equidad y el acceso a derechos fundamentales.

La relación entre el trabajo en el sistema capitalista y los derechos humanos es, efectivamente, compleja y evolutiva, ya que está marcada por una constante tensión entre los intereses del capital y la protección de la dignidad y los derechos de los trabajadores. A medida que el capitalismo se ha expandido y ha impulsado el crecimiento económico, han surgido tanto avances como retrocesos en lo que respecta a las condiciones de vida y trabajo.

Por un lado, el capitalismo ha sido el motor detrás de avances significativos en términos de desarrollo económico, tecnológico y social. La expansión de la producción industrial y el comercio global han permitido mejoras sustanciales en el acceso a bienes y servicios, lo que ha elevado el nivel de vida de muchas

personas. Sin embargo, este desarrollo ha tenido un costo. Las disparidades económicas entre países y dentro de ellos han aumentado, lo que ha generado nuevas formas de pobreza, desigualdad y exclusión social. La búsqueda constante de beneficios económicos ha llevado a la explotación de los trabajadores, sobre todo en sectores informales y en regiones del mundo donde las normas laborales son débiles o inexistentes.

Las condiciones laborales precarias, los bajos salarios, la falta de acceso a derechos fundamentales como la salud, la educación y la seguridad social, así como las largas jornadas de trabajo, son ejemplos de cómo el sistema capitalista ha fallado en garantizar los derechos laborales como derechos humanos. A pesar de las conquistas en la legislación laboral en muchas naciones, aún existen sectores de la economía global donde la explotación es una constante. Los trabajadores de la economía informal, los migrantes, y aquellos en industrias como la moda, la agricultura o la minería en países en desarrollo, a menudo sufren condiciones que violan los principios más básicos de los derechos humanos.

El desafío es, entonces, garantizar que el crecimiento económico no se produzca a expensas de la justicia social. En este contexto, los derechos laborales deben ser reconocidos y protegidos como derechos humanos universales. La protección de los trabajadores debe ir más allá de una mera cuestión económica; debe ser una cuestión de dignidad y de respeto a los principios fundamentales de igualdad, no discriminación y justicia social. Esto requiere la implementación de políticas públicas efectivas que promuevan la inclusión social y económica, y que aseguren el acceso a un trabajo decente y a condiciones laborales justas.

La regulación del trabajo en el sistema capitalista, por lo tanto, debe incluir un marco normativo que proteja a los trabajadores frente a la explotación y promueva una distribución más equitativa de los beneficios del crecimiento económico. En muchos países, esta tarea sigue siendo pendiente. Las políticas públicas deben abordar las brechas de desigualdad, garantizar salarios dignos, y fortalecer las instituciones que defienden los derechos de los trabajadores, mientras que los marcos normativos internacionales, como los de la OIT, deben ser implementados más eficazmente para garantizar que los derechos laborales sean respetados en todos los niveles.

Por lo tanto, la protección de los derechos laborales como derechos humanos no debe ser vista solo como una obligación moral, sino como un componente esencial para la construcción de un sistema económico más justo y sostenible. Esta tarea es un desafío constante y requiere la colaboración de los gobiernos, las empresas, los sindicatos y la sociedad civil para encontrar un equilibrio entre los intereses del crecimiento económico y la justicia social.

1.1.2 Cuestiones Generales

Sobre este particular, es importante mencionar que todo inició en 1945, con la finalización de la Segunda Guerra Mundial y la creación de la Organización de Naciones Unidas (O.N.U.), en San Francisco, California, Estados Unidos de América, en abril de ese mismo año.

En ese tiempo, el derecho internacional se concebía como el ordenamiento jurídico que regulaba exclusivamente las relaciones entre los Estados, por lo que

sólo los diferentes Estados, tenían personalidad jurídica, titularidad de derechos y de obligaciones en la esfera internacional. (ORAA, 2013).

Se entiende que esta es una concepción que ha evolucionado de acuerdo con la forma en la que se ve el Derecho Internacional, hoy día, ya que, como se observará más adelante, una de las evoluciones es la obligatoriedad que tienen los Estados para sus conciudadanos y la efectividad de reclamación que tienen los ciudadanos frente los incumplimientos de los diferentes Estados en el ámbito internacional.

Tras la I Guerra Mundial y la creación de la Sociedad de Naciones, la definición de los sujetos de Derecho Internacional empezó a sufrir una tímida apertura, puesto que, con el reconocimiento a las organizaciones internacionales, los individuos seguían siendo objeto del Derecho Internacional.

Pasada la Segunda Guerra Mundial, en el marco de la Guerra Fría, se generaron instrumentos jurídicos de alta importancia para los derechos humanos, porque en 1948 se aprobó la Declaración Universal y, en 1966, se aprobaron dos pactos internacionales de derechos humanos, que completaron el compendio básico de derechos humanos.

Existió amplia discusión para la creación de estos instrumentos, en vista de que el bloque socialista fue partidario del reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, (en adelante DESC's) antes que los derechos civiles y políticos; mientras que Estados Unidos, Francia y Gran Bretaña fueron partidarios de proteger y reconocer, en primer lugar, los derechos civiles y

políticos. Los países de occidente, también, aportaron que el incumplimiento de estos derechos humanos, escapen de la jurisdicción interna de los Estados.

A pesar de los extremos que existían en cuanto a las opiniones, se lograron los equilibrios necesarios para concebir la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como se tiene hoy día, considerando esta declaración una victoria para la humanidad entera.

La elaboración de la Declaración Universal fue una lucha contra el tiempo y contra la erosión de la memoria convirtiéndose en un logro mucho más importante de lo que nadie hubiera imaginado. (SAMNOY, 1993).

En su preámbulo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala inequívocamente que el fundamento de la libertad, la justicia y la paz es el reconocimiento de la dignidad inherente a la persona humana y la igualdad de todos los miembros de la familia humana.

En regla general, estos primeros artículos de la Declaración Universal se consideran de primera generación, en lo que se comparte la siguiente opinión “los derechos fundamentales de primera generación, que son en esencia, derecho de libertad, de estar libre de agresión, restricciones o injerencias indebidas, por parte de otras personas, de modo especial por una especie de barrera que defiende la autonomía de la persona individual frente a los demás”. (ARANGO DURLING, 2000).

En el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se reconoce el derecho a la seguridad social y que sirve como marco al reconocimiento de los derechos económicos sociales y culturales.

La satisfacción de estos derechos es indispensable a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad, ya que depende tanto de los derechos civiles y políticos, como de los derechos económicos sociales y culturales.

La declaración es, en muchos aspectos, fruto de un compromiso y la cuestión de su fundamento filosófico fue uno de los aspectos en los que hubo que llegar a acuerdos entre los diferentes puntos de vistas, que giraban fundamentalmente en torno a una explicación *ius naturalista* de los derechos humanos o una explicación puramente positivista.

Parte importante del éxito de la Declaración de los Derechos del hombre, es que es un documento humano, hecho por los hombres para los hombres, si se hubiera querido imponer una doctrina oficial no se tendría esta declaración universal.

En otra parte, es importante destacar el realce que toma la lucha en contra de la discriminación, estableciéndose su prohibición de forma expresa.

Clave importante sobre la vigencia y aplicación de los derechos humanos es la indivisibilidad e interdependencia, toda vez que todos los derechos humanos deben coexistir simultáneamente para alcanzar un mínimo ideal de vida digna en todos los aspectos.

Los derechos que han sido reconocidos y consagrados en la Declaración Universal, lo que otorga es una idea cabal de cuál es la concepción de los derechos humanos por los que esta declaración aboga, de mucha importancia en la historia de los derechos humanos.

La declaración se divide en grupos de derechos; un primer grupo, trata los derechos y libertades de orden personal (artículos del 3 al 11); el segundo grupo, trata los derechos del individuo en sus relaciones con los grupos de los que forma parte (artículos del 12 al 17); un tercer grupo, sobre los derechos y libertades de carácter político (artículos 18 al 21); un cuarto grupo, que abarca los derechos económicos, sociales y culturales (artículos 22 al 27); y, un quinto grupo que abraza los derechos que señalan los vínculos entre el individuo y la sociedad (artículos 28 al 30).

1.1.3 Clasificación Doctrinal

Para ampliar la comprensión de este apartado, es importante dedicarle espacio a los argumentos que llevan al desarrollo de la doctrina del derecho en general y a sumergirse en el debate de cómo clasificar estos derechos, que surgen muchos años después de creados los primeros ordenamientos jurídicos y dos guerras mundiales.

Nos lleva, en primer lugar, a sintetizar las concepciones al respecto desde el punto de vista de la corriente *iuspositivista* y la corriente *iusnaturalista*. Posteriormente, se hará distinción sobre la distribución que le se le ha otorgado y la que es internacionalmente reconocida.

1.1.3.1 Corriente *Iusnaturalista*

El iusnaturalismo es una doctrina filosófica muy antigua; surge de que las normas o regulaciones parten de la relación natural del hombre y su entorno, ya que primero está la naturaleza y, posteriormente, aparece el hombre, de acuerdo con lo marcado por la teoría de la evolución científica. (PIÑEIRO, 2002).

En razón de lo anterior, los filósofos de esta corriente le otorgan al derecho natural dicha supremacía y trascendencia, ya que visto desde aquella perspectiva no se requiere que ninguna persona formule alguna norma para regular algo, ya que la naturaleza lo va imponiendo.

El iusnaturalismo sostiene que el derecho vale y, por ende, obliga, no porque lo haya creado un legislador soberano o porque tenga su origen en cualquiera de las fuentes formales, sino “por la bondad o justicia intrínsecas de su contenido”. (GARCIA MAYNEZ, 1968).

Esta corriente mantiene que el derecho natural es trascendente, dado que es imposible que dos seres racionales tengan nociones contrapuestas respecto de las normas naturales de conducta. Estas normas responden a la naturaleza humana, no relacionadas con las creadas por los hombres, a través de las determinaciones positivas de un Estado.

El iusnaturalismo es definido como “el intento de deducir de la naturaleza humana un conjunto de reglas de conducta humana, satisfactorio desde el punto

de vista de su bondad y expresión definitiva de la idea de justicia". (MARCONE, 2005).

Ampliando lo detallado líneas arriba o expresado de otra forma, que tenga más alcance, el iusnaturalismo, supone la existencia de un derecho trascendente y anterior al derecho positivo, orden regulador de la validez universal al que los hombres guiados por la razón pueden aspirar. El derecho natural es la única manifestación universalmente válida y necesaria de lo que debe ser un orden justo y racional; por ende, el derecho positivo no debe hacer otra cosa más que guardar celosamente el cumplimiento y respeto de este derecho natural. El derecho positivo nunca debe contradecir al derecho natural y, llegado el caso, siempre debe prevalecer el derecho natural sobre el positivo, pues se debe suponer que pueden equivocarse los hombres, pero no la naturaleza en la que se fundamenta el derecho natural.

El iusnaturalismo puede servir de base a un discurso crítico del statu quo, pues apela a un orden trascendente, distinto del presente, que permite pensar en la posibilidad de cambiar a este último. Aunque parezca repetitivo planteamos el problema, quién determina qué es justo y qué es injusto, cuando seres racionales contraponen conceptos excluyentes de justicia. Sin olvidar que, en nombre de la razón, de Dios y los derechos naturales, muchos han cometido las peores atrocidades vistas en la historia.

1.1.3.2 Corriente *Iuspositivista*

Por su parte, el iuspositivismo parte de una concepción del derecho más apegada a evidencias, ya que considera el derecho, como una expresión de normas dictadas por el poder soberano.

Se entiende entonces que, el derecho positivo es el conjunto de normas emanadas del poder soberano y que son válidas por el simple hecho de que emanan de éste, no por su eventual correspondencia con un orden justo y trascendental, como pretendía el iusnaturalismo.

Para esta corriente, las normas que emanan de un Estado fundan su validez en este hecho y no en valores éticos trascendentales o en fines “socialmente valiosos” que, supuestamente, deben perseguir las normas.

Se considera una doctrina libre de valores que establece lo justo y lo injusto con base, única y exclusivamente en los dictados del poder soberano y no en un derecho que pretende ser superior por fundarse, supuestamente, en la naturaleza y, por ende, ni se refiere ni está sujeto a ningún contenido preestablecido.

Como se conoce, el derecho emana de un procedimiento formal, más aún está determinado por el tiempo y el espacio de cada formación estatal.

El ius positivismo no incluye en la definición del derecho cuestiones de tipo teleológico, como la de que este, para ser tal, deba realizar la justicia, la libertad o el bien común. Precisamente por ello, no escatima el calificativo de jurídicos a preceptos que, habiendo sido creados por órganos competentes, en la forma legalmente prescrita, no realizan, empero, tales o cuales ideales

de justicia, de libertad o de común beneficio. (GARCIA MAYNEZ, 1968).

Otra de las características básicas del iuspositivismo es el carácter imperativo de los mandatos que se generan, ya que el soberano ordena y prohíbe determinados comportamientos a sus súbditos.

Lo anterior, explica de forma contundente que el iuspositivismo es taxativo y expreso porque todos los individuos acatan los dictados del derecho positivo, ya que si se va en contra de éstos existe una consecuencia preestablecida. No es el temor a un castigo divino o a un reproche moral.

En sentido general, el iuspositivismo tiene más ventajas explicativas que el iusnaturalismo, pues apela a un orden natural y trascendente, como justificación de validez de las leyes civiles, es metafísicamente más difícil que reconocer la validez de estas únicamente por la fuente de su poder. Para los iuspositivistas, el motivo por el cual los sujetos evitan cometer actos ilícitos no es el temor al castigo de la voluntad divina o racional (que es un asunto subjetivo de cada persona), sino el temor al castigo, al que podría condenarle efectivamente el Estado.

El Estado a través de su producción de normas, castiga acciones u omisiones, a nivel administrativo a través de multas que van desde días de arresto hasta sanciones pecuniarias y, a nivel penal, a través del *ius puniendi* con las correspondientes sanciones penales que podrían hasta poner en riesgo la libertad corporal de la persona.

En regla general, luego de que se expresen ideas de ambas corrientes corresponde concluir que el problema del iusnaturalismo, se basa en la falacia

lógica que consiste en inferir entre lo axiológico y lo ontológico, ya que los postulantes del iusnaturalismo apelan a un orden trascendente, pero nunca determinan quién establece y determina los contenidos de esos supuestos dictados de la naturaleza o de la razón, ya que, hasta cierto punto, son bastantes a criterio de quien analice la situación que se desee determinar.

El iuspositivismo, sostiene que el único derecho válido es aquel que dicta el Estado. Por eso, en primera instancia genera reacciones encontradas; a diferencia del iusnaturalismo que, enseguida, se gana la aceptación de todos aquellos que lo consideran superior por apelar a una moral que trasciende la contingencia del derecho positivo.

Se debe contemplar que el escenario iusnaturalista puede tener un efecto bumerán: el *ius naturalismo* puede llegar a ser mucho más peligroso que el *iuspositivismo* en caso de que ambos constituyan el fundamento de un orden injusto; si el fundamento de ese pacto estatal es iuspositivista, los individuos que de ellos y de nadie más depende que este orden persista, por lo que si les resulta insoportable, no tendrán ningún impedimento moral para intentar cambiarlo; en cambio, si el fundamento del pacto estatal es iusnaturalista, los individuos que pretendan modificar ese orden no solo se encontrarán con los impedimentos legales, sino, sobre todo, con un gran impedimento moral, que vienen a ser los presupuestos generales del iusnaturalismo.

1.1.4. Clasificación de los Derechos Humanos

1.1.4.1. Derechos de Primera Generación

El mencionado apartado recoge el ámbito más íntimo y personal del ser humano, iniciando con el derecho a la vida, los aspectos más discutidos fueron la pena de muerte, el aborto y la inclusión de elementos materiales para la definición del derecho a la vida. En cuanto a la pena de muerte, la URSS, realizó una propuesta de prohibición de la pena capital en tiempos de paz como extensión lógica del reconocimiento a la vida. Esta propuesta no prosperó, se decidió que este tema quedara dentro de la competencia exclusiva de las legislaciones internas de cada Estado.

En cuanto al aborto, la Declaración guardó silencio absoluto, se llegó hasta proponer que se protegiera la vida desde el momento de la concepción. (ORAÁ, 2013).

El derecho a la vida no se puede concebir como un derecho formal, sino que hay que completarlo, con el derecho a un nivel de vida adecuado (art. 25) y con el derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos proclamados se hagan plenamente efectivos. (artículo 28).

Se prohíbe la esclavitud y la trata de esclavos, en el artículo 4, culminando un proceso que inició en el Acta General de Bruselas de 1890, la Convención de Saint-Germain en Laye, en 1919, y la Convención de Ginebra de 1926, que trataban de suprimir la esclavitud y la trata de esclavos; en aquel entonces, sobre

este particular, existía gran consenso en torno a la esclavitud entre todas sus formas, como atentado contra los derechos humanos básicos.

El artículo 5 se dedica a establecer que nadie será torturado, ni a penas o trato cruel, inhumano o degradante, dado que se considera que estos hechos suponen uno de los atentados más graves contra la dignidad humana.

El artículo 6 reconoce el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica; en el pasado, se les decretaba muerte civil a las personas, siendo éstas degradadas y tratadas como objeto, privándolas de su estatus de persona ante el Derecho.

El artículo 7 reconoce la igualdad, ante la ley, de todos los individuos y la no discriminación.

El artículo 8 reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva, detallando que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, para defender sus derechos fundamentales reconocidos; y, el artículo 9 detalla que nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado, mientras que el artículo 10 detalla el derecho al debido proceso, que a la letra reza “toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial. La independencia e imparcialidad judicial será un elemento fundamental para el disfrutar efectivo de los derechos y libertades fundamentales consagrados”.

Como se aprecia, los mencionados artículos hacen relaciones a situaciones meramente vinculadas al ámbito personal y civil del individuo, que trata de mantener a flote el Estado de derecho, la democracia y el respeto a estas reglas son indispensables para mantener el régimen de derechos y libertades que disfruta la sociedad hoy en día. (ROLDAN BARBERO, 1994).

1.1.4.2. Derechos de Segunda Generación

En regla general, el catálogo de derechos fundamentales que tienen los ciudadanos en virtud de los diferentes pactos internacionales suscritos por diferentes Estados, nos lleva a entender que el logro de una vida plena para el ser humano, se agrupan de forma separada o escalonada, pero todos tienen el mismo grado de importancia.

En el artículo dieciocho (18) se consagra el reconocimiento del “derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y religión”, abarcando este artículo incluso la posibilidad de que una persona tenga plena libertad de cambiar de religión o creencia así también la libertad de poder manifestarla.

La libertad de opinión y de expresión es un derecho básico en una vida de todo sistema democrático, por lo que también está incluido en este derecho. En la declaración que se describe, en especial en su artículo diecinueve (19) que consagra la libertad de opinión y de expresión, abarcando esta libertad, el derecho que se tiene a no ser perseguido por las opiniones que se emitan, el hecho de investigar y recibir información y opiniones, y también poder difundirlas sin mayor limitación, salvo las que establezcan las leyes internas de cada país. Por lo

menos, en la República de Panamá existe la libertad de expresión, pero también hay acciones que puede desarrollar alguien que se sienta afectado por el ejercicio de la libertad de expresión de otra u otras personas.

El artículo veinte (20), reconoce el derecho de la libertad de reunión y de asociación pacífica, sobre este derecho que todos tienen, también existen ciertas limitaciones, ya que en ocasiones se registran protestas pacíficas que se tornan violentas y se afecta el derecho de propiedad de otras personas o aquellas reuniones que son para organizar actividades ilícitas, pues para estos malos ejercicios de derechos fundamentales existen normas internas que ponen límites a estos derechos, para no vivir en anarquía.

El artículo veintiuno (21), consagra la libertad de participación política, es decir, la oportunidad que todos tienen de participar para aspirar a diferentes cargos de la administración pública sometidas a la voluntad popular de los pueblos.

Como se aprecia, este artículo expresa sin lugar a duda, el postulado básico de la democracia liberal de la mayoría de los Estados del hemisferio occidental, con los principios de la soberanía popular y la participación política.

1.1.4.3. Derechos de Tercera Generación

Este conjunto de derechos, suponen una real innovación en lo que concierne a la protección internacional de los derechos humanos. Hasta entonces, ningún texto internacional había recogido los llamados derechos de segunda generación, como se puso de manifiesto en las discusiones, ya que sólo a partir del artículo

veintidós (22) se estaban realizando innovaciones en materia de derechos humanos.

La inclusión de estos derechos en la Declaración Universal de Derechos Humanos no fue pacífica, ni sencilla. Estos derechos eran los propuestos fundamentalmente por los países socialistas y los países latinoamericanos, mientras que los países occidentales, se mostraban reacios a su reconocimiento.

Luego de diversas discusiones, se consiguió encontrar un equilibrio entre los derechos de primera generación y los de segunda generación. Se le reconoce a René Cassin, como una pieza clave en el logro de mantener ambas generaciones de derechos en la misma declaración, por su manejo teórico en las ciencias jurídicas. (VERDOODT, 1964).

En este sentido, el artículo veintidós (22), es reconocido por René Cassin como un “artículo sombrero” (VERDOODT, 1964) , ya que el artículo sirve de base y marca directrices generales de todos los derechos consignados en este capítulo. A este artículo también se le conoce como el artículo que reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social.

Para la dignidad de la persona, se reconoce que este derecho sea alcanzable y efectivo, ya que es una pieza indispensable para el libre desarrollo de la personalidad.

Se resalta la importancia de las dos de las características de los Derechos Humanos en general, como lo son la indivisibilidad e interdependencia, ya que

ambas categorías de derechos tienen que recibir un trato adecuado, si de verdad se quiere garantizar la plena dignidad de la persona.

No se puede ocultar lo complejo que fue lograr la aprobación del Pacto de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC's), que se dio 18 años más tarde y su entrada en vigor en 1976. En conclusión, por las diferencias político-ideológicas, no fue posible aprobar una sola declaración que abarcara integralmente los derechos fundamentales.

El artículo veintitrés (23) consagra el derecho al trabajo, a un salario equitativo y el derecho de la libertad sindical; a la vez, se complementa con el artículo veinticuatro (24) que contempla el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la jornada laboral y a vacaciones periódicas pagadas. Los mencionados derechos no fueron nuevos en su momento, simplemente se le colocó al nivel más alto posible, ya que estos derechos venían siendo incorporados en las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que venía luchando a favor de una sociedad más justa y equitativa desde el final de la primera guerra mundial, en 1919.

El artículo veinticinco (25), garantiza la posibilidad de un mundo sin hambruna, sin comunidades paupérrimas, ya que pone de manifiesto el reconocimiento al derecho que tiene toda persona a mantener un nivel de vida decoroso, no con lujos ni excesos, pero que el ser humano pueda generar los recursos suficientes para poder subsistir sin mendigar, que pueda ser autónomo.

El derecho a la educación a nivel de derecho social se encuentra plasmado en el artículo veintiséis (26), ordenando que, en sus niveles más básicos, en cada Estado exista una opción de educación gratuita y obligatoria para estos niveles.

En el artículo veintisiete (27), se establece el derecho de toda persona a participar en la vida cultural de la comunidad, así como a beneficiarse de ella, protegiendo, así mismo, el derecho de autor.

El interés despertado por los derechos culturales es mínimo, toda vez que grandes potencias presentaban oposición al reconocimiento de derechos de las minorías en esta declaración tan importante y de tan grande impacto en el mundo entero.

En este artículo se consagra también, la protección al derecho de autor, actualmente se tiene un manejo genérico de la importancia de este derecho que, poco a poco, va ganando espacio y la sociedad en general, va comprendiendo la importancia y el valor que tiene.

El artículo veintiocho (28), le da derecho a todo ser humano a que exista un orden social e internacional, que garantice la efectividad de los derechos plasmados en la Declaración.

En esta parte, los diferentes países se encuentran en deuda con la población mundial, ya que hay países que, por falta de presupuesto, no han logrado asumir e implementar el mandato de este artículo.

El artículo veintinueve (29), nos sitúa en una óptica diferente a la tradicional a la hora de abordar los derechos humanos. Hace referencia a los deberes que tiene toda persona hacia la comunidad en la que está inserta, ya que del artículo anterior se desprenden ciertas obligaciones que, como individuos que convivimos en una comunidad, nos corresponde atender.

Vale la pena destacar que, en todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, se desarrolla el compromiso del ser humano con la sociedad, con excepción de la Declaración Universal; en ésta no se desarrolla, debido a históricas razones, del momento que se vivía en aquel tiempo, recién terminada la Segunda Guerra Mundial y la pugna ideológica latente hasta nuestros días.

En el segundo apartado del artículo veintinueve (29.2), se desarrolla un límite al ejercicio de los derechos, ya que los derechos otorgados, no son absolutos, como hemos visto; por ejemplo, la libertad de expresión existe, se garantiza, pero tiene unas limitaciones, para no vulnerar derechos de otras personas.

Estas limitaciones fueron creadas bajo las siguientes expresiones “toda persona estará sometida a las limitaciones establecidas por ley” y también se incorpora el principio del fin legítimo, a través de la expresión “asegurar el reconocimiento de los derechos y respeto de las libertades de los demás” y, es así como, a través de estas expresiones, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, otorgan derechos y facultad a los Estados a crear las limitaciones al ejercicio del derecho reconocido.

El párrafo tercero del mismo artículo (29.3) establece que en ningún caso se podrán ejercer los derechos y las libertades en vía contraria a los propósitos y principios de la O.N.U. En otras palabras, los derechos humanos nunca se pueden utilizar como justificación para tratar de menoscabar los principios fundamentales por los que se conduce la citada organización.

En su último artículo, el treinta (30), busca proteger los derechos y libertades consignados en la Declaración, de los ataques de cualquier persona, sea natural o jurídica e inclusive un Estado, ya que limita cualquier acto que vaya en dirección de atentar contra la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Dentro de esta investigación se encontraron algunos términos, que se desarrollará su significado, para la mejor comprensión del lector:

1. **Trabajador:** son todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona. (MORENO PUJOL, 2009).
2. **Empleador:** es la persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de la obra. (MORENO PUJOL, 2009).
3. **Derechos fundamentales:** se utiliza para designar aquellos derechos incorporados en las Constituciones, los reconocidos en el ordenamiento jurídico positivo. (ARANGO DURLING, 2000).
4. **Derechos fundamentales específicos de los trabajadores:** son *derechos constitucionales laborales*. (PALOMEQUE LOPEZ, 1991).

5. **Derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores:** son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores. (PALOMEQUE & ALVAREZ DE LA ROSA, 2001).
6. **Reglamento interno:** Es el documento que precisará las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación de servicios. (MORENO PUJOL, 2009).
7. **Jurisdicción:** es la facultad de administrar justicia. (art 228 CJ).
8. **Competencia:** en lo judicial, es la facultad de administrar justicia en determinadas causas. (234 CJ).
9. **Reconocimiento judicial:** pronunciamiento de alguna dependencia del Órgano Judicial de algún país en donde se reconoce algo que no está expreso en las normas sustantivas. (GUERRA GARCIA, 2021).
10. **Aplicación directa de la norma:** concepción neoconstitucionalista, contradictoria al positivismo jurídico, que plantea la posibilidad de que las normas contenidas en una constitución política, como son normas es posible que sea aplicadas directamente a un caso concreto, sin la necesidad de que haya una ley que la reglamente. (MEDINACELI ROJAS, 2010).

1.2. La teoría de los derechos laborales fundamentales y su normativa

La manera más precisa de iniciar este apartado es mencionando el derecho laboral fundamental más elemental: el derecho al trabajo. Este se encuentra consagrado y detallado en diversos instrumentos internacionales, especialmente

para aquellos países que presentaron mayor resistencia al reconocimiento de este derecho.

No se tiene certeza sobre si Panamá formó parte de estos grupos de países de manera expresa, pero lo que sí es un hecho es que la Constitución de 1942 manifiesta en su artículo 53 que:

“El trabajo es una obligación social y estará bajo la protección especial del Estado. El Estado podrá intervenir por ley, para reglamentar las relaciones entre capital y trabajo a fin de obtener una mejor justicia social en forma que, sin inferir agravio injustificado a ninguna de las partes, asegure al trabajador un minimum de condiciones necesarias para la vida y las garantías y recompensas que se le acuerden por razones de interés público y social y al capital la compensación justa de su inversión.

El Estado velará porque el pequeño productor independiente pueda obtener de su trabajo o industria lo suficiente para sus necesidades, y, de modo especial coma por el bienestar y progreso de las clases campesinas

y obreras.” (CONSTITUCION POLITICA DE PANAMA 1941)

Por su parte La Constitución de 1946 de la República de Panamá hoy establece en el capítulo 3 el trabajo primera distinción que se debe manifestar es que el artículo anterior de la Constitución anterior estaba hoy dentro del capítulo de los derechos sociales no expresamente dentro de un capítulo como si lo está a partir de esta Constitución de 1946 en el artículo 63 qué dice:

“El trabajo es un derecho y un deber del individuo punto el estado empleará los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a todo el que carezca de ella y asegurará a todo trabajador las condiciones económicas necesarias para una existencia decorosa.” (CONSTITUCION POLITICA DE PANAMA 1946)

Apreciando que hay un leve cambio en la redacción que analizaremos más adelante cuándo podremos detallar las distinciones que se encuentran en las 3 redacciones a continuación se plasmará el contenido del artículo 64 de la Constitución Política de la República de Panamá capítulo tercero:

“el trabajo es un derecho y un deber del individuo coma y por tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas

*encaminadas a promover el pleno empleo y
asegurar a todo trabajador las condiciones
necesarias para una existencia decorosa”*
(CONSTITUCION POLITICA DE LA
REPUBLICA DE PANAMA, 1972)

La evolución del reconocimiento del derecho al trabajo dentro de las Constituciones panameñas de 1941, 1946 y 1972 refleja no solo un cambio en la redacción de los textos normativos, sino también un avance en la concepción del papel del Estado en la protección y promoción de los derechos laborales fundamentales. Si bien los tres textos constitucionales abordan el trabajo como un derecho esencial, existen diferencias sustanciales en su alcance, enfoque y grado de intervención estatal.

En primer lugar, el artículo 53 de la Constitución de 1941 establece que el trabajo es una "obligación social" y que estará bajo la "protección especial del Estado". Se enfatiza la intervención del Estado para regular las relaciones entre capital y trabajo con el fin de garantizar justicia social. Este artículo introduce la noción de que el Estado debe velar por el bienestar de los trabajadores, asegurando condiciones mínimas para la vida y reconociendo el interés público y social como justificación para la regulación laboral. Además, hace una mención especial a los pequeños productores independientes, campesinos y obreros, subrayando la necesidad de que su trabajo les proporcione los medios suficientes para su subsistencia. En este sentido, se nota un enfoque proteccionista que

justifica la intervención estatal en la economía para garantizar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la compensación justa del capital.

Por su parte, la Constitución de 1946 modifica la estructura y ubicación del derecho al trabajo, trasladándolo del capítulo de derechos sociales a un capítulo específico sobre el trabajo. En su artículo 63, se observa un cambio conceptual importante: el trabajo ya no es solo una "obligación social", sino que se convierte en un "derecho y un deber del individuo". Este cambio semántico tiene implicaciones significativas, ya que pasa de una visión colectiva y de interés público a una más centrada en el individuo como sujeto de derechos. Además, introduce la responsabilidad del Estado de proporcionar ocupación a quienes carezcan de ella, reconociendo el desempleo como un problema que requiere acción estatal. También se refuerza la idea de que el Estado debe garantizar "las condiciones económicas necesarias para una existencia decorosa", lo que amplía el enfoque hacia una protección más integral del trabajador.

Finalmente, la Constitución de 1972, en su artículo 64, mantiene la esencia del artículo anterior pero introduce una variación clave en cuanto al papel del Estado. Mientras que la versión de 1946 establece que el Estado empleará sus recursos para proporcionar empleo, la de 1972 va más allá al imponerle la obligación de "elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo". Este cambio refuerza el papel activo del Estado en la planificación y ejecución de políticas laborales, destacando su responsabilidad en la creación de un entorno económico favorable para la generación de empleo. Además, se mantiene el

compromiso de asegurar condiciones necesarias para una existencia decorosa, pero con un matiz más enfocado en la planificación estratégica y no solo en la provisión directa de empleo.

En síntesis, la comparación de estos tres artículos permite evidenciar una evolución progresiva en la concepción del derecho al trabajo en Panamá. Se pasa de una noción de protección estatal, equilibrio entre capital y trabajo en 1941, a un reconocimiento del trabajo como un derecho individual en 1946, y finalmente a una obligación del Estado de diseñar políticas de pleno empleo en 1972. Este desarrollo refleja el impacto de los cambios sociales, económicos y políticos en la formulación de las normas constitucionales y en la relación entre el Estado, el trabajador y el mercado laboral.

1.2.1. Concepto de derechos laborales fundamentales:

Los derechos laborales fundamentales son aquellos derechos esenciales que garantizan condiciones dignas en la relación de trabajo y que, al mismo tiempo, están vinculados a los principios universales de derechos humanos. Son reconocidos en tratados internacionales, normas constitucionales y legislaciones nacionales, y su cumplimiento es obligatorio para los Estados, independientemente de su nivel de desarrollo económico o modelo de relaciones laborales.

A diferencia de otros derechos laborales, que pueden estar sujetos a regulaciones específicas dentro de cada sistema jurídico, los derechos fundamentales en el trabajo son considerados indisponibles e irrenunciables. Esto

significa que ni los trabajadores ni los empleadores pueden pactar condiciones que vulneren estos derechos, pues son de orden público e interés general.

Desde una perspectiva internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado un núcleo de derechos laborales fundamentales en la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, los cuales deben ser protegidos en todos los países, sin importar su nivel de desarrollo. (CANESSA MONTEJO, 2008)

1.2.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de los derechos laborales fundamentales ha sido objeto de debate doctrinal. Desde una perspectiva general, estos derechos pueden entenderse en tres niveles:

Como derechos humanos aplicados al trabajo: Algunos derechos laborales, como la prohibición del trabajo forzoso y la no discriminación, derivan de principios generales de derechos humanos y han sido incorporados en tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

Como derechos constitucionales: En muchas legislaciones nacionales, los derechos fundamentales del trabajo están reconocidos en los textos constitucionales, como ocurre en Panamá con el derecho al trabajo, la libertad sindical y la negociación colectiva.

Como una categoría autónoma dentro del derecho laboral: Algunos autores sostienen que los derechos laborales fundamentales constituyen un subsistema dentro del derecho laboral, con principios y garantías propias, que no necesariamente coinciden con la estructura general de los derechos humanos.

Independientemente de su clasificación, lo cierto es que estos derechos gozan de protección reforzada, lo que implica que cualquier norma o acto que los vulnere puede ser declarado nulo o inconstitucional.

1.2.3. Principios rectores

El reconocimiento y aplicación de los derechos laborales fundamentales se rige por una serie de principios que garantizan su efectividad:

Principio de dignidad humana: Todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su integridad y bienestar.

Principio de igualdad y no discriminación: Ningún trabajador debe ser tratado de manera desfavorable por razones de género, raza, religión, opinión política u otras condiciones.

Principio de estabilidad laboral: Se busca proteger al trabajador de despidos arbitrarios y garantizar condiciones de empleo seguras.

Principio de libertad sindical: Se reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, afiliarse a ellos y participar en actividades sindicales sin represalias.

Principio de protección al trabajador: En caso de conflicto normativo, se debe interpretar la norma más favorable al trabajador (principio in dubio pro operario).

Principio de irrenunciabilidad de derechos: Ningún trabajador puede renunciar a sus derechos fundamentales, ya que estos son de orden público.

Estos principios son esenciales para interpretar y aplicar la normativa laboral de manera que garantice el respeto y promoción de los derechos fundamentales en el trabajo. (CAAMAÑO ROJO, 2006)

1.2.4. Clasificación de los derechos laborales fundamentales

La clasificación de los derechos laborales fundamentales puede hacerse en función de su ámbito de aplicación y su contenido. En términos generales, se dividen en derechos individuales y derechos colectivos.

1.2.4.1. Derechos individuales del trabajador

Estos derechos protegen la relación entre el trabajador y el empleador, asegurando condiciones justas y equitativas. Entre los más relevantes se encuentran:

- Derecho a una jornada laboral limitada: Se establecen límites máximos de horas de trabajo para evitar la explotación y garantizar el descanso adecuado.
- Derecho a un salario mínimo justo: Todo trabajador debe recibir una remuneración que le permita una vida digna, cubriendo sus necesidades básicas.

- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo: El empleador debe garantizar un entorno seguro y libre de riesgos para la salud del trabajador.

1.2.4.2. Derechos colectivos de los trabajadores

Los derechos colectivos se refieren a la protección de los trabajadores como grupo dentro de la relación laboral y garantizan su capacidad de organización y negociación. Algunos de los principales son:

Libertad sindical: Derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos sin interferencias ni represalias.

Derecho a la negociación colectiva: Posibilidad de negociar condiciones de trabajo de manera colectiva con el empleador o el Estado.

Derecho a huelga: Derecho de los trabajadores a suspender sus labores como medida de presión en defensa de sus intereses.

Estos derechos son fundamentales para el equilibrio entre el poder del empleador y la capacidad de los trabajadores de defender sus intereses.

- Protección contra la discriminación y el trabajo forzoso.

Dos de los aspectos más importantes dentro de los derechos laborales fundamentales son la **prohibición de la discriminación** y la **erradicación del trabajo forzoso**, ambos reconocidos en los convenios fundamentales de la OIT y en múltiples tratados internacionales.

- **No discriminación en el empleo:** Todo trabajador debe ser tratado en igualdad de condiciones, sin distinción por razones de género, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, etnia, ideología o cualquier otra condición. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio 111 de la OIT son instrumentos clave en esta materia.
- **Prohibición del trabajo forzoso y la esclavitud moderna:** La OIT, a través de los Convenios 29 y 105, establece la erradicación de cualquier forma de trabajo forzado, asegurando que todo empleo sea libremente aceptado y remunerado.

Estos derechos están directamente vinculados con la protección de la dignidad del trabajador y con la construcción de relaciones laborales justas y equitativas.

El desarrollo de los derechos laborales fundamentales refleja la evolución del derecho del trabajo como una disciplina que busca garantizar la protección de los trabajadores en un mundo laboral en constante cambio. Su reconocimiento y aplicación no solo dependen de la legislación interna de cada país, sino también de su adhesión a los estándares internacionales.

En el caso de Panamá, el derecho al trabajo ha sido protegido constitucionalmente desde 1941, con una progresiva ampliación del rol del Estado en la garantía de condiciones laborales dignas. Sin embargo, es esencial fortalecer otros derechos fundamentales, como la negociación colectiva, la

libertad sindical y la protección contra la discriminación, asegurando su implementación efectiva en la realidad laboral del país.

La normativa laboral debe seguir evolucionando para responder a los desafíos actuales, garantizando que los derechos laborales fundamentales no solo sean reconocidos en el papel, sino que sean una realidad efectiva para todos los trabajadores.

1.3. Desarrollo de los derechos fundamentales de titularidad genérica en Panamá

Con este espacio, ya se tiene identificado de lo que se tratará, por lo que no se pueden dejar por fuera las concepciones actuales que hay en esta materia, ya que es sabido que los derechos fundamentales están íntimamente vinculados a los derechos humanos o más bien, es una forma distinta de hacer referencia a éstos.

Los derechos humanos aparecen junto con la evolución del Estado Social, ya que garantiza en acciones, prestaciones laborales, dirección económica y distribución del producto nacional, garantías vitales para el desarrollo de una sociedad. (BLANCAS BUSTAMANTE, 1982).

Los derechos sociales fueron bautizados como “derechos humanos de segunda generación” por el momento histórico de su aparición y que éstos no están vinculados a las libertades individuales, sino a la igualdad material entre los individuos y sobre todo al ideal de justicia social. (COSMOPOLIS, 2012).

Con la aparición de los derechos humanos de segunda generación, se garantiza una dualidad de derechos o derechos que se encontrarán doblemente protegidos, para lograr así el debido cumplimiento, toda vez que en la naturaleza del ser humano se encuentra la ansiedad de llegar a la cima, sin importar a quién se pisa, pues con estos derechos con doble protección se garantiza que, en las diferentes latitudes, exista un mínimo de derechos que los trabajadores puedan exigir.

“Con esta ampliación del bloque de constitucionalidad, representa la superación de la antigua disputa entre monismo y el dualismo, se ha abierto un camino hacia el reconocimiento del derecho de los derechos humanos, supralegal y supraconstitucional que no es meramente interno o internacionales si no universal.” (VV.AA., 2003).

El corazón del sistema jurídico de los Derechos Humanos reposa en el *ius cogens* que, en resumen, obliga a todos los Estados, sin atender las formas de reconocimiento nacional, tienen efecto *erga omnes*, para gobiernos y para individuos, pueden ser reclamados por cualquier persona o Estado, son universales y poseen multiplicidad de fuentes.

Con esto se denota un cambio silencioso en ciertos criterios que existen en el foro, sobre la aplicación directa de normas internacionales a nuestro ordenamiento jurídico interno.

Sobre este particular, existe falta de unidad en el criterio, ya que el tradicionalismo que rodea las ciencias jurídicas señala que los derechos

fundamentales (del individuo) están separados de los derechos laborales (del trabajador) y que éstos son reclamados por figuras distintas en estadios diferentes. Esta dicotomía, en su sentido filosófico, empieza a ser superada por la doctrina alemana del *Drittwirkung*: la vigencia horizontal de los derechos constitucionales.

1.3.1. Los derechos inespecíficos en la Constitución Política, cuyo impacto se ve reflejado en las relaciones laborales

Cuando se lee la expresión de algo “inespecífico” se hace referencia a algo indeterminado, que no está identificado o tan simple como algo “no específico”, según la Real Academia de la Lengua. (Española, 2021).

En ese sentido, cuando se desarrolla una investigación sobre unos derechos inespecíficos, puede presumir que habrá una serie de aseveraciones sobre algunos derechos que se contraponen, pero éstos, en particular, vienen a complementar a los derechos específicos ya existentes.

Al leer sobre los derechos laborales, automáticamente, se presenta en la mente, la idea del derecho a huelga, de un salario justo, de una limitación a la jornada de trabajo, de una remuneración por horas extras, que, en su totalidad, todos estos derechos son exclusivos de la clase trabajadora.

Acaso, cuando hablamos del trabajador, ¿no nos referimos a un ser humano también o el trabajador no es ciudadano?, por supuesto que lo es y su condición de ciudadano lo acompaña dentro de la relación de trabajo, ya que en el desarrollo

de ésta se ponen en ejercicio algunos derechos laborales, aunque no específicamente reconocidos de esa forma.

La existencia de la igualdad, la no discriminación y la libertad de expresión, dentro de la relación de trabajo, se consideran como derechos laborales no exclusivamente laborales.

Estamos ante “derechos constitucionales laborales” (derechos específicos), de los cuales son titulares los trabajadores asalariados, en tanto son sujetos de la relación de trabajo. (PALOMEQUE LOPEZ, 1991).

La expresión de los derechos laborales inespecíficos se le reconoce a Manuel Carlos Palomeque, ya que fue el primero en catalogarlos de esta forma y los definió así: “son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos.” (PALOMEQUE & ALVAREZ DE LA ROSA, 2001).

Se capta con este pensamiento del profesor Palomeque, un aspecto constitucional soslayado en el ámbito del Derecho del Trabajo, toda vez que se abre la discusión en el marco de los derechos humanos, derechos constitucionales y derechos laborales, sobre la influencia de los dos primeros, dado que en el tercero, ya que la doctrina está habituada a tratar los derechos de los trabajadores de forma aislada, dentro de las características de los derechos

humanos; vemos, pues, que éstos no son islas sino que están en el mismo nivel en plena igualdad.

Existen otros derechos de carácter general atribuidos a todos los ciudadanos. Estos derechos son ejercidos al mismo tiempo durante la vigencia de una relación de trabajo, esos derechos que, en su origen, no son estrictamente laborales se convierten en derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se ejercen. Son derechos del ciudadano trabajador que, a fin de cuentas, ejercita como trabajador ciudadano. (COSMOPOLIS, 2012).

Con anterioridad, se le ha dedicado poco tiempo, en Panamá, a la forma de ver los derechos fundamentales inespecíficos y la forma en que estos derechos son vulnerados, ya que no están claramente identificados y es gracias a las definiciones que aparecen líneas arriba, que todo va tomando un poco más de forma.

El ciudadano, mientras es trabajador, no pierde su derecho a la dignidad, al honor, a la intimidad, a las libertades de pensamiento y de cultos, a la libre expresión de pensamiento, etc., por lo que el concepto de la Ciudadanía en la Empresa viene a ampliar considerablemente el número de derechos humanos de que es titular el trabajador.

Otras formas de leer este concepto, de Derechos Inespecíficos, encontraremos derechos de la persona del trabajador, ciudadanía en la empresa, el primer término, ya fue explicado; el segundo se debe a que el trabajador es

también un ciudadano y apunta a democratizar ese espacio de poder y dominación que es la empresa. (BARRETO GHIORNE, 2006).

La siguiente arista por analizar con los derechos fundamentales inespecíficos es el apoyo que tiene el empleador en la subordinación jurídica en virtud del contrato de trabajo, para limitar el ejercicio de estas libertades; por ello, la constitución y la ley van dirigidas a controlar esos poderes, ya que el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador, como ciudadano que no pierde su condición de tal por integrarse en el ámbito de una organización privada.

Estas concepciones vienen a ser vistas como nuevos derechos para los trabajadores y no es así, no son más que interpretaciones más amplias que vienen a limitar a las facultades patronales.

Dentro de las limitaciones que se han creado y que se han reconocido a la clase trabajadora, han sido la proscripción de los acosos sexuales y morales, la limitación de medidas de revisión física del trabajador y de otras medidas de control, como las audiovisuales, la afirmación y extensión de la intimidad y de la libertad en la vestimenta y en la apariencia física, entre otras, que se resaltarán a lo largo de la investigación.

Luego de exponer en qué consiste o a qué se hace referencia con derechos inespecíficos, corresponde encasillar directamente ¿cuáles son? ¿dónde están ubicados en nuestra Constitución?

La traslación al ordenamiento jurídico laboral de los derechos fundamentales inespecíficos resulta, hasta la fecha, una operación inconclusa en nuestro país. El reconocimiento de la vigencia de los derechos fundamentales en la relación laboral no ha tenido aún la plasmación positiva, ni el desarrollo normativo requerido por la eficacia del sistema de garantía de los derechos. La regulación legal permanece estática, se ha mantenido invariada, prácticamente, en la defensa de los mismos valores de la personalidad del trabajador desde su primera configuración en la democracia, ajeno a la evolución muy dinámica de los derechos fundamentales, tanto en lo que se refiere a su relevancia creciente, como a las nuevas dimensiones que han ido adquiriendo en los últimos tiempos.

Se trata de una regulación que busca proteger la salud, al tiempo que preservar la intimidad de los trabajadores, siendo eminentemente funcional a los intereses de los trabajadores, antes que a los de la empresa.

La ley regula la protección frente a la diferencia basada en alguna de las causas prohibidas, así como frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, con técnicas de protección innovadoras y reconociendo un papel activo a los agentes sociales de promoción en nuevas pautas de comportamiento social.

El conjunto de derechos fundamentales inespecíficos carece, en el Código de Trabajo, de un tratamiento central y enfocado en las protecciones de aquellos derechos quedando el tratamiento de éstos, diluido a lo largo de dicho instrumento legal, con escasa referencia únicamente a alguno de aquellos derechos, siendo

necesario acudir a normas ajenas al ámbito laboral para tratar de otorgar protección a alguno de estos derechos en aquel ámbito.

CAPÍTULO 2. EL EJERCICIO DE TRES DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

En este apartado se desarrollará, sobre la forma en la que los trabajadores pueden o podrían poner en práctica el ejercicio de tres (3) derechos fundamentales, que se consideran inespecíficos, ya que como se ha explicado en líneas anteriores, son derechos que tienen los trabajadores por el hecho de ser personas, no por ser trabajadores, corresponderá analizar la forma en que son ejercidos estos derechos, sólo tres (3) para esta investigación; ya que si se analizan todos sería demasiado extensa, abarcadora y, a la vez, no cumpliría con ningún objetivo de investigación para el nivel en el que nos encontramos.

Se iniciará con un análisis de la relación existente entre el derecho constitucional y el derecho del trabajo, sobre la base de que la Carta Magna, que desarrolla, tanto los derechos fundamentales específicos de los trabajadores, a través del capítulo tercero del título segundo de la Constitución y el Código de Trabajo, como también desarrolla los derechos fundamentales inespecíficos, desarrollados por el mencionado capítulo segundo del título segundo de la misma Carta Magna.

Se apreciará la forma en la que el Estado panameño brinda protección y reconocimiento a través de diferentes normas; de igual forma, estaremos analizando la forma en que los tribunales de justicia, en sus diferentes niveles, buscan proteger y/o garantizar los derechos fundamentales inespecíficos en el ejercicio diario de la administración de justicia, ante los diferentes conflictos que se presentan ante ésta. Por último, y no menos importante, la forma en la que son desarrollados estos derechos en los hermanos países de habla hispana.

2.1. Relación entre el Derecho Constitucional y el Derecho del Trabajo

El derecho constitucional y el derecho del trabajo están relacionados de varias maneras, ya que ambos se ocupan de garantizar y proteger los derechos de las personas, pero desde perspectivas diferentes.

El derecho constitucional establece las normas y principios fundamentales que rigen la organización del Estado y la relación entre el Estado y los ciudadanos. En este sentido, la Constitución es la norma jurídica más importante de un país y establece los derechos fundamentales que deben ser protegidos por el Estado. En muchos casos, los derechos laborales están consagrados en la Constitución, como el derecho al trabajo, la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y el derecho a la seguridad social, entre otros.

Por otro lado, el derecho del trabajo se ocupa de las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, regulando cuestiones como el contrato de trabajo, la remuneración, las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos. En este sentido, el derecho del trabajo se enfoca en la protección de los derechos laborales de los trabajadores y en la regulación de las relaciones laborales.

El derecho constitucional y el derecho del trabajo están estrechamente relacionados, ya que el primero establece los principios y derechos fundamentales que deben ser observados en el ámbito laboral, mientras que el segundo se encarga de regular esas relaciones laborales para garantizar su cumplimiento.

La aparición del derecho del trabajo no fue de golpe, se hablaban de normas aisladas y como rama jurídica se produce cuando esa colección empírica de

disposiciones legales se reúne en un complejo orgánico de principios y de normas, que permitirán asentar su autonomía. (RASO DELGUE, 2016).

Lo planteado líneas arriba, se aprecia en la parte dogmática de nuestra Constitución Política, en el desarrollo de los derechos fundamentales en el capítulo II y el desarrollo los derechos mínimos garantizados a rango constitucional en el capítulo III del título II del citado instrumento jurídico.

El derecho del trabajo no es sólo una “legislación especial”, un mero conjunto de normas destinadas a regular una porción de la realidad, es una rama del derecho auténtica con consecuente autonomía dentro de cualquier sistema jurídico. (RASO DELGUE, 2016).

Producto de la evolución y la dinámica existente entre el derecho del trabajo y el derecho constitucional, al menos en Panamá que, en el artículo 4 de la Carta Magna indica que el Estado se acoge a las normas de derecho internacional, da la oportunidad de poder desarrollar la concepción de una nueva rama de derecho, como lo sería el derecho internacional del trabajo, que sería la cristalización de la relación que existe entre el derecho constitucional y el derecho del trabajo.

Definitivamente que existe una relación causa-efecto, entre ambas ramas del derecho, ya que, en primer lugar, si no hubiera relación, las normas contenidas en una, no darían pie a que nacieran las otras o que estas otras se desarrollaran y tampoco se pensaría en la posibilidad, de lograr una aplicación directa de normas constitucionales, a las relaciones laborales y, por supuesto, que sean derechos que puedan ser reclamados ante los tribunales de justicia. (UGARTE

CATALDO J. , La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro., 2007).

Como se apreciará durante la investigación y como se ha comentado ya, hoy en día, la relación que existe entre el Derecho Constitucional y el Derecho del Trabajo está más que probada; ahora, se debate ¿por qué hubo un distanciamiento entre los derechos fundamentales de la persona y los derechos del trabajador? (UGARTE CATALDO J. , La Constitucionalización del Derecho del Trabajo, 2008).

2.2. Identificación de los Derechos Fundamentales Inespecíficos

Los derechos fundamentales inespecíficos son aquellos que no están expresamente enumerados en una constitución o norma fundamental, pero se derivan de los derechos fundamentales ya reconocidos y protegidos en ella. Algunos ejemplos de derechos fundamentales inespecíficos son:

- Derecho a la autonomía personal

Se refiere al derecho de las personas a tomar decisiones sobre su propia vida, siempre y cuando no perjudiquen a los demás. Este derecho se deriva de la protección que brindan los derechos a la libertad y la dignidad humana.

- Derecho a la protección de datos personales

Este derecho se refiere a la protección de la información personal de las personas, incluyendo su recolección, almacenamiento y uso. Este derecho se deriva de la protección que se le brinda a los derechos a la privacidad y a la intimidad, “este derecho, hoy en día a consecuencia del desarrollo tecnológico y

las nuevas formas de comunicación e información, ha sido necesario reformular su alcance y contenido.” (GARCÍA GONZALEZ, 2007).

La necesidad de todos los seres humanos a la protección de la intimidad se debe a que comprende lo más propio y oculto del ser humano.

En la sociedad de la información, hoy resulta insuficiente concebir a la intimidad como un derecho garantista de defensa frente a cualquier invasión indebida de la esfera privada, sin contemplarla al mismo tiempo, como un derecho activo de control sobre el flujo de informaciones que afectan a cada sujeto. (PEREZ LUÑO, 2005). También, este autor señala que la propia noción de intimidad o privacidad es una categoría cultural, social e histórica, por lo que ahora este concepto ha pasado de una concepción cerrada y estática de la intimidad a otra abierta y dinámica.

En la sociedad contemporánea, el derecho a la intimidad es una de las representaciones de la libertad individual que más evolución ha presentado en toda la doctrina, ya que producto de la revolución tecnológica sufrió un gran impacto, su ejercicio y reivindicación, resultando en la necesaria protección frente a los ataques perpetrados por los *hackers*, por parte de las legislaciones de los diferentes Estados. Por lo menos, en Panamá, en el Libro Segundo, Título II, Capítulo III, de los Delitos contra la Inviolabilidad del Secreto y el Derecho a la Intimidad, artículos 164 al 168, castiga todas las acciones tendientes a vulnerar la intimidad de las personas, con penas que van desde los 200 días multa hasta los 5 años, dependiendo del delito que se cometa y al no ser una investigación centrada en el Derecho Penal, no se comentará más que esto, ya que nos

alejamos del objeto de la investigación. Resumimos en que Panamá protege el Derecho a la Intimidad, teniéndolo penalizado en su catálogo de delitos. (CODIGO PENAL, 2019)

Para entender el derecho a la intimidad, debemos exponer algunos detalles, como, por ejemplo, cuando un ciudadano se encuentra en un banco de datos, se encuentra expuesto a una vigilancia continua e inadvertida que afecta, incluso, los aspectos más sensibles de su vida privada, ante estos detalles quedaban fuera del alcance de terceros.

La protección de la intimidad frente a la informática no significa impedir el proceso electrónico de informaciones, necesarias en el funcionamiento de cualquier Estado moderno, sino en el aseguramiento de un uso democrático, de la información tecnológica.

- Derecho al medio ambiente sano

Este derecho se refiere al derecho de las personas a vivir en un ambiente saludable y seguro. Este derecho se deriva de la protección que brindan los derechos a la vida, la salud y la dignidad humana.

La conexión entre la dignidad humana y un medio ambiente saludable es innegable, pues es imposible vivir dignamente en un entorno contaminado. Sin salud, acceso a alimentos, agua potable, condiciones laborales adecuadas, vivienda segura y con una mala calidad del aire y del suelo, la vida se vuelve insostenible. (LUIS GARCÍA, 2018).

La naturaleza del derecho a un medio ambiente sano, se le considera un derecho fundamental de tercera generación, como principio rector de la política

social y económica, cuya base es la solidaridad, aunque no existe un consenso doctrinal en cuanto a su naturaleza, no se puede negar, que es tendencia actual su protección como derecho fundamental.

El reconocimiento de los derechos ambientales en el ámbito del derecho internacional ha sido un proceso lento que comenzó con la Declaración de Estocolmo, en 1972, y culminó en el año 2010 con la creación del Experto Independiente para los Derechos Humanos y el Medio Ambiente, en 2015, se adoptó el acuerdo de París, que representa la unión de voluntades de la mayoría de los países del mundo acerca de la importancia de proteger y conservar el medio ambiente.

En el acuerdo del Clima de París, acuerdo casi universal para detener el cambio climático mediante el compromiso firme de los Estados de adoptar medidas como la reducción de las emisiones y los Estados manifiestan sus obligaciones con relación al medio ambiente.

Por lo que hoy en día se aprecia, el desarrollo de políticas públicas encaminadas a la protección del medio ambiente, también se siente, el activismo en la sociedad civil y los partidos políticos organizados, en alzar la voz, en los temas relacionados al mantener un medio ambiente sano, frente a las necesidades de las dinámicas económicas, en general.

- Derecho a la igualdad sustantiva

Este derecho se refiere a la igualdad real entre todas las personas, en el acceso a oportunidades y en el ejercicio de sus derechos, sin discriminación

alguna. Este derecho se deriva de la protección que brindan los derechos a la igualdad y a la no discriminación.

La importancia del reconocimiento del derecho a la igualdad en fuentes jurídicas está en que esto permite que los ciudadanos puedan exigir su respeto y garantía por parte del Estado, así como también que el Estado vele porque particulares respeten el derecho a la igualdad. (LATORRE PEREZ, 2017).

En Panamá, este derecho fundamental se encuentra consagrado en el artículo 20 de la Constitución; con esto se garantiza que todas las leyes y normas de menor jerarquía, deben respetar este derecho a la igualdad, garantizando así la posibilidad de que, si una norma contradice lo dispuesto por el mencionado artículo 20, pudiera ser declarada como inconstitucional, por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, ya que le corresponde la guarda e interpretación de la Constitución.

Esta garantía no está solo en nuestra Constitución, además de encontrarse en los distintos países de la región, emana, del Pacto de San José, que categoriza, como obligación para los Estados Parte, el respeto de los derechos y libertades reconocidos, sin discriminación junto con la expresa igualdad ante la ley.

Es importante tener en cuenta que la identificación de los derechos fundamentales inespecíficos puede variar de acuerdo con el contexto y la interpretación que se les dé a los derechos fundamentales ya reconocidos en cada país.

En ese sentido, se pretende dar contexto y enfoque en cuanto al objeto de la presente investigación, ya que al hablar de derechos fundamentales inespecíficos

laborales, se hace exclusiva referencia, a derechos laborales, no reconocidos directamente por una norma inferior a la Constitución, sino a una conceptualización doctrinal que pretende que, en algún momento, pueda surgir una aplicación directa de normas constitucionales a diferentes causas tratadas en los diferentes estratos de la justicia ordinaria.

A continuación, se desarrollará el sentido y alcance de algunos derechos fundamentales, que deben ser reconocidos dentro de las relaciones de trabajo, por lo que se les considera derechos fundamentales inespecíficos en las relaciones de trabajo, ya que por concepto o interpretación, se entiende que el trabajador, cuando inicia la jornada de trabajo, no se desprende de su condición de ser humano, ya que es una condición intrínseca a éste y, por ende, se merece el reconocimiento, por ejemplo, de la igualdad de trato y no discriminación, la libertad de religión o culto y la inviolabilidad de las comunicaciones.

2.2.1. Igualdad de trato y no discriminación

La igualdad de trato y la no discriminación son principios fundamentales del derecho que buscan garantizar que todas las personas sean tratadas de manera igualitaria y sin discriminación en todas las áreas de la vida, ya sea en el ámbito laboral, educativo, social y político, entre otros. Estos principios se encuentran protegidos por la legislación internacional de derechos humanos y por las constituciones de muchos países.

La igualdad de trato implica que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera ante situaciones similares, sin importar su origen étnico, género, orientación sexual, religión, edad, discapacidad u otra condición. Es decir, todas

las personas deben tener acceso a los mismos derechos y oportunidades sin ningún tipo de discriminación.

La igualdad es una situación o contexto donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto o a nivel general, desde la perspectiva de los derechos humanos, la igualdad no se refiere a la semejanza de capacidades y méritos o a cualidades físicas de los seres humanos sino a un derecho humano autónomo. (FACIO, 2014).

Sin adentrarnos en el debate de moda, es importante destacar que el camino hacia la igualdad entre los sexos no solo ha significado una ardua contienda con el objetivo de desterrar la comprensión de la igualdad como semejanza, sino también para conseguir que el Estado cumpla con sus obligaciones legales para garantizarla.

La protección de este derecho no basta con que sea incluido en la Constitución, ni con abstenerse de discriminar, sino que debe adoptar medidas positivas y compensatorias que prevengan y eliminen la discriminación, tal y como lo señalan los tratados internacionales respectivos.

A lo largo de la historia de la humanidad, la lucha por el reconocimiento y la consolidación del derecho a la igualdad ha sido un hilo conductor que une generaciones y épocas diversas. Desde las antiguas civilizaciones hasta nuestros días, la búsqueda de igualdad ha sido un motor impulsor de cambios sociales y avances en los derechos humanos.

En la antigüedad, las voces de filósofos en Grecia y Roma plantaron las semillas del pensamiento sobre la igualdad y la justicia. Sin embargo, estas

reflexiones a menudo quedaban limitadas a una élite privilegiada, dejando a un lado a amplias franjas de la sociedad. No obstante, estos inicios sentaron las bases para futuras luchas.

Sócrates (469-399 a.C.), no escribió sus propias ideas, su método de cuestionamiento y búsqueda de la verdad influyó en la filosofía posterior. Abogó por la búsqueda de la verdad y la virtud a través del diálogo y la auto examinación, lo que puede considerarse un intento de promover la justicia y la reflexión sobre la igualdad moral. Platón (427-347 a.C.) fundó la Academia y escribió numerosos diálogos filosóficos. En su obra "La República" exploró la idea de una sociedad justa y estableció la analogía de los tres componentes del alma con los tres estratos de la sociedad: los gobernantes, los guardianes y los productores. Aunque esta sociedad ideal no se basa en una igualdad total, Platón contribuyó al debate sobre la justicia y la organización social. Aristóteles (384-322 a.C.) abordó la ética y la política en sus obras. Su concepto de justicia se basaba en la proporción y la equidad, y distinguía entre la justicia distributiva y la justicia correctiva. Aunque sus ideas sobre la igualdad no se alineaban necesariamente con la concepción moderna, su influencia en la reflexión sobre la justicia ha sido duradera. Varios años después, Cicerón (106-43 a.C.) en la época romana, abogó por el imperio de la ley y la justicia en su defensa de la república romana. En sus discursos y escritos, promovió la idea de que la ley debía aplicarse por igual a todos los ciudadanos, independientemente de su estatus social. Es importante destacar que las concepciones de igualdad y justicia en la antigüedad diferían

significativamente de las nociones contemporáneas, y el acceso a estas ideas, a menudo, estaba restringido a grupos selectos de la sociedad.

La Ilustración en el siglo XVIII llevó estas ideas un paso adelante. Figuras como John Locke y Jean-Jacques Rousseau postularon la noción de derechos naturales e igualdad ante la ley, influyendo en las revoluciones políticas y sociales que remodelaron el mundo. La Revolución Francesa, con su Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, proclamó la igualdad como un principio fundamental. Sin embargo, la implementación práctica continuó siendo desigual en muchos aspectos.

John Locke abordó la cuestión de la naturaleza de los derechos y el gobierno legítimo. Locke sostuvo que todas las personas nacen con ciertos derechos naturales, como el derecho a la vida, la libertad y la propiedad. Estos derechos son inherentes a la humanidad y no pueden ser arrebatados de manera justa.

Este reconocido pensador, también introdujo el concepto de "estado de naturaleza", que es un estado hipotético de igualdad y libertad en el que las personas viven antes de formar sociedades organizadas. Aunque este estado de naturaleza podía ser caótico, Locke argumentaba que las personas podrían abandonarlo y establecer un gobierno civil para proteger sus derechos y propiedades. Sin embargo, este gobierno solo sería legítimo si se basaba en el consentimiento de los gobernados y se establecía para el bien común; por lo tanto, se le endilga la idea de que los individuos tienen derechos inherentes y que el gobierno tiene la responsabilidad de proteger esos derechos. Su enfoque influyó

en la filosofía política moderna y en la creencia en la igualdad de derechos y la limitación del poder gubernamental. (Mellizo, 1993).

Por su parte, Rousseau abordó la naturaleza del contrato social y cómo las personas podían vivir juntas en una sociedad justa; argumentó que, en el estado de naturaleza, las personas eran naturalmente buenas, pero la sociedad y sus instituciones habían corrompido esa bondad. Propuso que las personas debieran someterse a "voluntad general", que representa el interés común y el bienestar colectivo; también defendió la idea de que todos los ciudadanos deben ser iguales ante la ley y tener la oportunidad de participar en la formulación de la voluntad general. Si bien su enfoque en la igualdad no era tan individualista como el de Locke, Rousseau destacaba la importancia de la participación y la toma de decisiones colectivas en una sociedad justa. (Rousseau, 1985).

La lucha por la igualdad se expandió en el siglo XIX con los movimientos abolicionistas, que desafiaron la esclavitud y resaltaron la necesidad de reconocer la humanidad y los derechos de todas las personas, independientemente de su origen étnico. Paralelamente, el movimiento sufragista redefinió la lucha por la igualdad al demandar el derecho al voto de las mujeres, subrayando la importancia de la igualdad de género en la participación política.

El siglo XX marcó un punto de inflexión en el movimiento por los derechos civiles, que desafió la segregación racial y promovió la igualdad en la sociedad y la ley. La Declaración Universal de Derechos Humanos, en 1948, cimentó la igualdad como un principio fundamental de los derechos humanos, y los avances

continuaron a medida que las luchas feministas, LGBT+ y por los derechos de minorías raciales y étnicas tomaron el escenario global.

En la actualidad, la lucha por la igualdad persiste con renovada fuerza. Movimientos en todo el mundo exigen la igualdad de oportunidades, la justicia social y la erradicación de la discriminación en todas sus formas. La evolución del derecho a la igualdad refleja la naturaleza dinámica de la sociedad y su aspiración constante hacia un mundo más justo y equitativo. Cada paso en esta evolución nos recuerda que la igualdad no es solo un objetivo para alcanzar, sino un compromiso continuo en la búsqueda de un futuro más igualitario y justo para todos.

Por otro lado, la no discriminación se refiere a la prohibición de cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, intencional o no intencional, que pueda excluir, marginar o restringir los derechos de las personas. Esto implica que cualquier forma de discriminación, como el racismo, la homofobia, la discriminación por discapacidad y la discriminación por edad, entre otras, deben ser consideradas ilegales y sancionadas por la ley.

Es importante destacar que la igualdad de trato y la no discriminación son principios complementarios, ya que la igualdad de trato no puede lograrse sin la eliminación de la discriminación. Además, estos principios deben ser protegidos y promovidos por todas las instituciones y personas, incluyendo el Estado, las empresas, la sociedad civil y cada individuo en particular.

A continuación, se detallan algunos de los diferentes movimientos que, de alguna manera, han contribuido a la lucha en contra de la discriminación de cualquier forma y que es una lucha que hoy en día no ha claudicado:

- **Movimiento Abolicionista:** Durante los siglos XVIII y XIX, surgieron movimientos para abolir la esclavitud en todo el mundo. Estos esfuerzos buscaban poner fin a la discriminación racial y defender la igualdad de todos los seres humanos, independientemente de su origen étnico.
- **Movimiento Sufragista:** En los siglos XIX y XX, las mujeres lucharon por su derecho al voto y la igualdad de género. Este movimiento desafió la discriminación basada en el sexo y abogó por la participación plena de las mujeres en la vida política y social.
- **Movimiento por los Derechos Civiles:** En el siglo XX, particularmente en los Estados Unidos, el movimiento por los derechos civiles luchó contra la segregación racial y promovió la igualdad de derechos para todas las personas, independientemente de su raza. Figuras como Martin Luther King Jr., lideraron protestas no violentas y campañas para poner fin a la discriminación racial.
- **Lucha contra el *Apartheid*:** En Sudáfrica, el movimiento contra el *apartheid* buscó poner fin a la discriminación racial institucionalizada. La lucha liderada por figuras como Nelson Mandela resultó en la abolición del *apartheid* y la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades.

- **Movimientos LGBTQ+:** A lo largo del siglo XX y hasta la actualidad, los movimientos LGBTQ+ han luchado por la igualdad de derechos y la eliminación de la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. Las marchas del Orgullo LGBT+ y la legalización del matrimonio igualitario en varios países son ejemplos de avances en esta lucha.
- **Lucha contra la discriminación racial y étnica:** En todo el mundo, han surgido movimientos para combatir la discriminación racial y étnica, a menudo impulsados por minorías étnicas que luchan por la igualdad y la justicia.
- **Movimiento por la discapacidad:** A medida que se ha prestado más atención a los derechos de las personas con discapacidades, ha habido un aumento en los movimientos y esfuerzos para eliminar la discriminación y promover la accesibilidad y la inclusión.
- **Lucha contra la discriminación religiosa:** En diversos momentos de la historia, grupos religiosos han luchado contra la discriminación y la persecución religiosa, buscando el reconocimiento y el respeto de sus creencias.

La vulneración de la igualdad y la no discriminación en un ambiente laboral, por parte de una empresa, puede manifestarse de diversas maneras y puede tener un impacto significativo en los empleados y en la cultura de la organización. Algunas formas en las que se podría apreciar esta vulneración incluyen:

- **Discriminación en la contratación y promoción:** Si la empresa muestra preferencias injustas en la selección de candidatos o en la promoción de empleados, basadas en características como género, raza, orientación sexual o discapacidad, se estaría vulnerando la igualdad y la no discriminación.
- **Trato diferencial:** Si la empresa trata a ciertos empleados de manera desigual en términos de condiciones laborales, salarios, beneficios y oportunidades de crecimiento, en función de características personales, se estaría violando la igualdad.
- **Acoso y hostigamiento:** Si la empresa no toma medidas adecuadas para prevenir o abordar situaciones de acoso u hostigamiento basadas en características protegidas por la ley, como el género, la orientación sexual o la raza, estaría faltando a su compromiso de proporcionar un entorno laboral seguro y libre de discriminación.
- **Falta de adaptaciones para discapacidades:** Si la empresa no proporciona adaptaciones razonables para empleados con discapacidades o no ofrece un ambiente de trabajo inclusivo, que permita a todos los empleados desempeñarse en igualdad de condiciones, estaría incumpliendo sus obligaciones en materia de igualdad.
- **Represalias por denunciar discriminación:** Si la empresa toma represalias contra los empleados que denuncian actos de discriminación o injusticia en el lugar de trabajo, se estaría creando un ambiente en el que los empleados temen alzar la voz y expresar preocupaciones legítimas.

- **Falta de diversidad e inclusión en la cultura corporativa:** Si la empresa no promueve activamente la diversidad y la inclusión en su cultura corporativa y no toma medidas para fomentar la participación y la representación de diversas identidades y perspectivas, podría estar contribuyendo a la discriminación.
- **Falta de políticas y formación:** Si la empresa no tiene políticas claras de igualdad y no discriminación, así como programas de formación para empleados y líderes, es posible que la discriminación persista debido a la falta de sensibilización y conocimiento.

Para abordar estas preocupaciones, es importante que las empresas implementen políticas y prácticas que promuevan activamente la igualdad y la no discriminación en todas las áreas de su operación. Esto puede incluir la promulgación de políticas claras, la formación de empleados, la creación de un canal de denuncias seguro y la promoción de una cultura de respeto y diversidad. Las empresas deben esforzarse por ser modelos de igualdad y justicia en el lugar de trabajo.

2.2.2. Libertad de Religión

La libertad de religión es un derecho humano fundamental que se encuentra protegido por la legislación internacional de derechos humanos y por las constituciones de muchos países. Este derecho implica la libertad de profesar, practicar y manifestar una religión o creencia, ya sea individual o colectivamente, tanto en público como en privado.

La evolución histórica de la libertad de religión ha sido un proceso intrincado y fundamental en la construcción de sociedades tolerantes y pluralistas. Desde los albores de la civilización, la relación entre el individuo y su creencia religiosa ha sido moldeada por el poder político y social. No obstante, a lo largo de los siglos, la humanidad ha transitado un sendero de transformación que ha llevado a la consagración de la libertad religiosa como un derecho fundamental e inalienable.

En la antigüedad, muchas culturas imponían la adhesión a determinadas creencias religiosas como parte de la cohesión social y política. Sin embargo, algunos destellos de tolerancia emergieron, como en el Imperio Persa bajo el reinado de Ciro el Grande, quien permitió a las distintas comunidades religiosas mantener sus prácticas y templos. La Antigua Grecia y Roma también presentaron matices de libertad religiosa, aunque limitada y selectiva, permitiendo la coexistencia de diversos cultos en sus vastos territorios.

Dentro de las principales religiones, haremos mención a la evolución y desarrollo de algunas, empezando con el judaísmo que constituye un capítulo trascendental en la historia religiosa y cultural de la humanidad. Esta antigua tradición abarca milenios de evolución, marcados por profundas reflexiones teológicas, rituales significativos y una profunda conexión con la identidad de su pueblo.

Los orígenes del judaísmo se entrelazan con la historia del antiguo pueblo hebreo. Se remontan a la figura icónica de Abraham, considerado el patriarca fundador. Su cuestionamiento de las creencias politeístas de su época y su búsqueda de una relación directa con una deidad única sentaron las bases de la

espiritualidad monoteísta. La figura de Moisés, que lideró la salida de los hebreos de la esclavitud en Egipto y les entregó los Diez Mandamientos en el Monte Sinaí, consolidó las bases éticas y morales del judaísmo.

El desarrollo del judaísmo antiguo se centró en la adoración en el Templo de Jerusalén, que fue el epicentro religioso y cultural. Sin embargo, desafíos geopolíticos y cambios en la estructura sociopolítica llevaron al exilio y al colapso del templo en el año 70 d.C. Este suceso marcó un punto de inflexión en la historia judía, dando origen a una etapa de evolución teológica y adaptación a nuevas realidades.

El judaísmo también experimentó períodos de persecución y diáspora. El antisemitismo y las expulsiones forzaron a las comunidades judías a dispersarse por diferentes regiones del mundo, contribuyendo a la diversidad cultural y la riqueza intelectual de la tradición. (SORJ, 2011).

Napoleón Bonaparte, el gobernante francés del siglo XIX, emitió una serie de preguntas al pueblo judío con el objetivo de entender mejor su situación y su identidad como parte de su política de emancipación de los judíos en Europa. Las preguntas, conocidas como las "Preguntas de Napoleón al Gran Sanedrín", se presentaron en 1806 al Gran Sanedrín, un cuerpo representativo de los líderes judíos de Francia y sus territorios conquistados. Las preguntas abordaron una variedad de temas relacionados con la religión, la lealtad y la integración en la sociedad francesa.

1. ¿Los judíos, en su calidad de individuos y como comunidad, están sujetos a la ley judía?

R: Los judíos están sujetos a la ley judía en asuntos religiosos, pero en asuntos civiles y políticos, están sujetos a las leyes del país en el que residen.

2. ¿Es lícito para los judíos casarse con varias esposas?

R: No es lícito para los judíos casarse con varias esposas. Los judíos deben cumplir con las leyes matrimoniales del país en el que residen.

3. ¿Es lícito para los judíos divorciarse de sus esposas? ¿Bajo qué circunstancias?

R: El divorcio es permitido bajo ciertas circunstancias, siguiendo las leyes judías.

4. ¿Es lícito para los judíos casarse con mujeres no judías?

R: Se desaconseja el matrimonio de judíos con no judíos, pero no está prohibido.

5. ¿Es lícito para los judíos comer carne de cerdo?

R: Los judíos no pueden comer carne de cerdo.

6. ¿Es lícito para los judíos beber vino producido por no judíos?

R: Los judíos pueden beber vino producido por no judíos, siempre que esté certificado como *kosher*.

7. ¿Es lícito para los judíos comprar carne sacrificada por no judíos?

R: Los judíos pueden comprar carne de no judíos si es *kosher*.

8. ¿Deben los judíos obedecer a las leyes del país en el que residen?

R: Los judíos deben obedecer las leyes del país en el que residen.

9. ¿Deben los judíos prestar servicio militar?

R: Los judíos están dispuestos a servir en el ejército y defender a Francia.

10. ¿Deben los judíos pagar impuestos como todos los demás ciudadanos?

R: Los judíos están dispuestos a pagar impuestos como todos los ciudadanos.

11. ¿Deben los judíos recibir a aquellos judíos que han sido expulsados de su comunidad?

R: Los judíos deben recibir a aquellos que han sido expulsados de su comunidad y ayudar en su rehabilitación.

12. ¿Los judíos consideran a Francia su patria y están dispuestos a defenderla?

R: Los judíos consideran a Francia como su patria y están dispuestos a defenderla.

Estas preguntas reflejaron la intención de Napoleón de comprender mejor la situación de los judíos en Francia y sus territorios y promover su integración en la sociedad francesa. Sin embargo, también generaron debates y discusiones significativas dentro de la comunidad judía en ese momento. Las respuestas proporcionadas por el Gran Sanedrín y las políticas resultantes afectaron la situación de los judíos en Francia y otras partes de Europa durante el siglo XIX; así como las respuestas reflejaron la disposición de los judíos a adoptar costumbres y leyes francesas en la medida en que no entraran en conflicto con sus creencias religiosas. Las políticas resultantes llevaron a una mayor integración de los judíos en la sociedad francesa y tuvieron un impacto en la emancipación judía en Europa en el siglo XIX.

Las preguntas de Napoleón y las respuestas del Gran Sanedrín ilustran un ejemplo positivo de cómo una comunidad minoritaria, en este caso, la comunidad judía, puede adaptarse y contribuir constructivamente a la sociedad en la que vive. Este episodio marcó un avance en la lucha por la igualdad de derechos y la emancipación judía en Europa y sigue siendo un ejemplo valioso de cómo la colaboración y el compromiso pueden superar barreras y promover la inclusión.

El Holocausto, durante la Segunda Guerra Mundial, dejó una cicatriz indeleble en la historia judía, pero también reforzó el compromiso de preservar la memoria y la identidad. (COHN-SHERBOK, 2003).

En la actualidad, el judaísmo continúa su trayectoria de adaptación y desarrollo en el contexto global. Las comunidades judías se han asentado en diversos lugares, llevando consigo sus prácticas religiosas y su herencia cultural.

El islam conlleva un trayecto histórico y teológico de profunda significancia, que ha moldeado tanto la identidad cultural como la espiritualidad de millones de personas alrededor del mundo. Su evolución ha sido marcada por la vida y enseñanzas de su fundador, la codificación de principios y leyes, y la interacción con contextos sociopolíticos cambiantes.

El islam emerge en la Península Arábiga en el siglo VII d.C., con la figura central del Profeta Mahoma. Su revelación divina registrada en el Corán sentó las bases del monoteísmo y estableció principios morales y éticos. La adoración a un único Dios, el llamado a la justicia y la caridad resonaron profundamente en una región donde las creencias politeístas y las rivalidades tribales prevalecían.

La difusión del mensaje islámico desencadenó la unificación de diversas tribus árabes y llevó a la formación de una comunidad cohesionada, conocida como la *umma*. Mahoma también estableció las bases para la convivencia interreligiosa y la protección de las comunidades no musulmanas, marcando una etapa de coexistencia en una región caracterizada por la diversidad religiosa.

Tras la muerte de Mahoma, surgió un desafío crucial: la compilación de sus enseñanzas. El Corán, considerado la palabra de Dios, fue codificado, y las tradiciones y dichos del Profeta (*hadices*) se recopilaron para guiar la práctica religiosa y ética. La consolidación de estas fuentes formó el núcleo del pensamiento islámico.

El islam no solo fue una tradición religiosa, sino también un sistema social y legal. La *sharia*, un cuerpo de leyes islámicas derivadas del Corán y los *hadices*, regía la vida cotidiana y la interacción entre los individuos. La expansión del islam en las décadas posteriores a la muerte de Mahoma llevó a la formación de un vasto imperio islámico, unificando a diversas culturas bajo una fe común.

El desarrollo del islam también dio origen a distintas corrientes teológicas y legales. Suníes y chiíes emergieron debido a diferencias en la sucesión de liderazgo después de Mahoma. Además, se establecieron escuelas de pensamiento (*madhabs*) que interpretaron y aplicaron la *sharia* de manera única, adaptándola a diferentes contextos.

A lo largo de la historia, el islam ha sido un motor de progreso intelectual y científico. Durante la Edad de Oro Islámica, la traducción y preservación de textos

clásicos griegos y persas influyeron en disciplinas como la medicina, la matemática y la filosofía.

En la actualidad, el islam continúa siendo una fuerza espiritual y cultural significativa en muchas partes del mundo. Sin embargo, también ha enfrentado desafíos, incluidos conflictos internos y malentendidos externos. La evolución del islam es un testimonio de la capacidad de las creencias religiosas para influir en la historia y la sociedad, así como de la adaptabilidad humana a las cambiantes circunstancias.

El islamismo, como movimiento político e ideológico dentro del islam, ha sido moldeado por una serie de hechos históricos que han influido en su desarrollo y evolución a lo largo del tiempo. Algunos de los eventos y momentos históricos más destacados que han tenido un impacto significativo en el islamismo incluyen:

Vida de Muhammad (570-632): El profeta Muhammad es el fundador del islam y su vida y enseñanzas han sido fundamentales para el islamismo. Su liderazgo religioso y político en la Península Arábiga llevó a la formación de la primera comunidad musulmana en Medina y al establecimiento de principios políticos islámicos.

La expansión islámica (siglos VII-VIII): La rápida expansión del islam desde la Península Arábiga hacia otras partes de Asia, África y Europa tuvo un impacto importante en la formación de imperios islámicos, como el Califato Rashidun y el Califato Omeya. Esto también contribuyó a la propagación de las creencias y las instituciones islámicas.

La división entre sunitas y chiitas (siglo VII): La muerte de Muhammad generó una división en la comunidad musulmana sobre quién debería liderar la *umma* (comunidad). Esto llevó a la formación de dos principales ramas del islam: el sunismo y el chiismo, cada uno con sus propias interpretaciones y líderes.

El Califato Abasí (750-1258): El establecimiento del Califato Abasí en Bagdad marcó un período de gran desarrollo cultural y científico en el mundo islámico. Durante este tiempo, se produjo una interacción significativa con el pensamiento filosófico y científico griego y persa, lo que influyó en las interpretaciones del islam.

Las Cruzadas (siglos XI-XIII): Los conflictos entre los reinos cristianos europeos y los estados musulmanes en Oriente Medio, conocidos como las Cruzadas, tuvieron un impacto duradero en las relaciones entre el mundo cristiano y el musulmán. Estos eventos fomentaron la identidad religiosa y el sentido de defensa del mundo islámico.

El Imperio Otomano (1299-1922): El Imperio Otomano, que alcanzó su apogeo en los siglos XVI y XVII, fue un importante imperio musulmán que influyó en la política y la cultura islámica. La expansión y el gobierno otomano también contribuyeron a la diversidad religiosa y étnica dentro del imperio.

Colonización europea (siglos XIX y XX): La colonización europea de gran parte del mundo musulmán en los siglos XIX y XX generó tensiones y desafíos en las sociedades musulmanas. Esto también influyó en el surgimiento de movimientos nacionalistas y políticos en el mundo islámico.

La Revolución Islámica de Irán (1979): Llevó al poder al Ayatolá Ruhollah Jomeini y marcó un punto de inflexión en la política islámica contemporánea. La

revolución estableció un estado islámico chiita y generó un resurgimiento del islamismo político en la región. (SAIDA, 2005).

El yihadismo contemporáneo (desde la década de 1980): La aparición de grupos yihadistas como Al-Qaeda y el Estado Islámico (ISIS) ha tenido un impacto significativo en la percepción global del islamismo. Estos grupos han promovido una interpretación radical del islam y han llevado a cabo actos de terrorismo a nivel mundial.

Estos eventos históricos representan solo algunos de los hitos claves en la evolución del islamismo. Es importante destacar que el islamismo es una corriente diversa con una amplia gama de ideologías y enfoques, y su desarrollo ha sido influenciado por una serie de factores políticos, sociales y religiosos en diferentes regiones del mundo islámico.

La Iglesia Católica, a lo largo de su historia, ha estado involucrada en diversas guerras religiosas y conquistas territoriales en su búsqueda por consolidar su dominio religioso en diferentes partes del mundo. Estos episodios, marcados por conflictos y luchas por el poder espiritual, han dejado una huella significativa en la historia de la Iglesia y en la historia de la humanidad.

La expansión del cristianismo en el seno del vasto Imperio Romano constituye un capítulo fundamental en la historia de esta religión que, en sus primeros tiempos, se caracterizó por enfrentar encarnizadas persecuciones por parte del Estado romano. Este período tumultuoso se vio marcado por una progresiva transformación de la situación de los cristianos, que culminaría con el episodio trascendental de la conversión del emperador Constantino en el siglo IV y la

promulgación del Edicto de Milán en el año 313 d.C., que garantizó, a los seguidores de esta fe, el derecho a practicar su religión sin temor a persecuciones. Los primeros cristianos vivieron bajo la sombra de la persecución en la Roma imperial.

Desde los albores del cristianismo, su negativa a rendir culto al emperador y a los dioses romanos los convirtió en blanco de la hostilidad oficial. Fueron considerados como una amenaza a la unidad religiosa del imperio y las persecuciones se llevaron a cabo en distintos momentos y bajo diferentes emperadores, desde Nerón hasta Diocleciano. Los cristianos soportaron persecuciones cruentas, que incluyeron martirios y exilios, mientras practicaban su fe clandestinamente en catacumbas y en las sombras de la sociedad romana.

El punto de inflexión en la historia del cristianismo y su relación con el Imperio Romano llegó con la conversión del emperador Constantino en el siglo IV. La tradición cuenta que Constantino experimentó una visión religiosa antes de la Batalla del Puente Milvio en el año 312, que lo llevó a adoptar el cristianismo, como su religión. Esto marcó un cambio significativo en la política imperial, ya que Constantino se convirtió en el primer emperador en abrazar el cristianismo.

La conversión de Constantino fue seguida por el Edicto de Milán en el año 313 d.C., que fue emitido en conjunto con Licinio, otro emperador. Este edicto concedió a los cristianos el derecho a practicar su fe abiertamente sin temor a persecuciones o represalias. Esto marcó un hito en la historia religiosa y política, ya que puso fin a décadas de persecución y allanó el camino para la expansión del cristianismo en el Imperio Romano.

La adopción oficial del cristianismo por parte de Constantino y el Edicto de Milán tuvieron un impacto profundo en el cristianismo y en la historia de Europa. El cristianismo, que había estado en gran parte marginado y perseguido, se convirtió en una religión legítima y luego en la religión oficial del Imperio Romano. Este episodio marcó el inicio de una nueva era para el cristianismo y su posterior influencia en la historia del mundo occidental.

La Edad Media fue testigo de uno de los episodios más trascendentales en la historia de la Iglesia Católica: las Cruzadas. Estas fueron una serie de conflictos militares que se libraron con intensidad entre los siglos XI y XIII, y que tuvieron como objetivo central la recuperación de la Tierra Santa de manos musulmanas y la expansión de la influencia católica en la región. Las Cruzadas dejaron un legado complejo de violencia y conflictos religiosos en la región, y aunque lograron algunos avances territoriales temporales, no alcanzaron sus objetivos a largo plazo.

La Iglesia Católica desempeñó un papel de liderazgo central en estas Cruzadas, actuando como un motor de movilización y unificador de las fuerzas cristianas. La ferviente religiosidad de la época impulsó a miles de europeos a emprender peligrosos viajes hacia Tierra Santa, animados por la creencia de que estaban cumpliendo una causa divina. La Iglesia promovió fervientemente estas expediciones, ofreciendo indulgencias y recompensas espirituales a aquellos que participaran en ellas.

Uno de los personajes más icónicos y destacados asociados con las Cruzadas fue Ricardo Corazón de León, el valiente rey de Inglaterra. Su participación en la

Tercera Cruzada, también conocida como la Cruzada de los Reyes, es especialmente memorable. Ricardo lideró con determinación a las fuerzas cristianas en una serie de enfrentamientos notables, entre los que se destaca la Batalla de Arsuf en 1191 y el sitio de Jaffa. Su carácter valiente y su fama como un hábil líder militar lo convirtieron en una figura emblemática de las Cruzadas.

Sin embargo, las Cruzadas no estuvieron exentas de desafíos y dificultades. A pesar de algunos avances territoriales temporales, los cristianos no lograron retener permanentemente la Tierra Santa bajo su control. Además, las Cruzadas dejaron profundas huellas de violencia y conflictos religiosos en la región, exacerbando las tensiones entre cristianos, musulmanes y judíos. Estos eventos también dieron lugar a cambios significativos en la política y la cultura de Europa, así como en la percepción de las relaciones entre las religiones y las culturas en la historia mundial.

Las Cruzadas representan un episodio complejo y fascinante en la historia de la Iglesia Católica, marcado por la ferviente fe de los participantes, la promoción de la Iglesia y el liderazgo valiente de figuras como Ricardo Corazón de León. Aunque no alcanzaron sus objetivos a largo plazo, su legado perdura como un testimonio de la influencia de la religión en la historia y la sociedad. Otro personaje relevante fue Saladino, el líder musulmán que se enfrentó a Ricardo Corazón de León en la Tercera Cruzada. Saladino, conocido por su astucia táctica y habilidades diplomáticas, gobernaba sobre vastos territorios musulmanes y desafiaba a las fuerzas cristianas. Su confrontación con Ricardo y su capacidad

para mantener Jerusalén en manos musulmanas marcaron un capítulo importante en la historia de las Cruzadas.

Las Cruzadas dejaron un legado complejo en la región de Tierra Santa y más allá. Si bien lograron algunos avances territoriales temporales y establecieron Estados cruzados en la región, no lograron alcanzar sus objetivos a largo plazo de retener permanentemente la Tierra Santa bajo control cristiano. Además de los enfrentamientos militares, las Cruzadas también dejaron un legado de violencia y conflictos religiosos en la región, exacerbando tensiones entre cristianos, musulmanes y judíos.

A pesar de sus resultados mixtos, las Cruzadas representan un período significativo en la historia europea y de Oriente Medio. Su influencia perdura en la memoria colectiva y en la forma en que se perciben las relaciones entre las religiones y las culturas en la actualidad. Las figuras icónicas como Ricardo Corazón de León y Saladino personifican la complejidad de este capítulo histórico y su impacto duradero en la historia mundial.

Un episodio significativo y sombrío en la historia del catolicismo es, sin duda, la Inquisición. Este tribunal eclesiástico, establecido en el siglo XIII, fue creado con el propósito de perseguir la herejía y mantener la ortodoxia católica en una época en la que la Iglesia estaba ansiosa por salvaguardar su autoridad y pureza doctrinal. A lo largo de su existencia, la Inquisición llevó a cabo investigaciones y juicios en toda Europa con el objetivo de suprimir creencias consideradas heréticas, pero su legado es un testimonio de sufrimiento humano y divisiones en la sociedad.

La Inquisición se desarrolló en diferentes etapas y regiones de Europa, pero una de las más notorias fue la Inquisición Española, que comenzó en el siglo XV bajo el reinado de los Reyes Católicos, Isabel y Fernando. Su objetivo era erradicar cualquier vestigio de herejía, en particular, el judaísmo y el islamismo, a medida que España buscaba consolidar su identidad católica tras siglos de convivencia con diferentes culturas y religiones en la península ibérica.

Los métodos empleados por la Inquisición eran a menudo brutales y despiadados. Se utilizaba la tortura, como herramienta para obtener confesiones de los acusados, y aquellos que eran declarados herejes enfrentaban la pena de muerte en la hoguera. La Inquisición creó un clima de temor y desconfianza en la sociedad, donde cualquiera podía ser señalado como hereje y sometido a interrogatorios implacables.

Uno de los episodios más tristes de la Inquisición fue la persecución de los conversos, aquellos judíos y musulmanes que se habían convertido al cristianismo, pero eran sospechosos de seguir practicando su antigua fe en secreto. La Inquisición los sometía a un escrutinio minucioso, a menudo basado en acusaciones infundadas o chismes maliciosos, lo que resultaba en la pérdida de vidas y bienes para muchas familias.

A pesar de su objetivo declarado de mantener la ortodoxia religiosa, la Inquisición también tuvo un impacto negativo en la unidad y cohesión de la sociedad europea. Las tensiones religiosas y sociales se agudizaron y la desconfianza entre comunidades religiosas aumentó. La Inquisición, en lugar de

promover la fe y la pureza doctrinal, generó miedo y división en una Europa ya convulsionada por conflictos religiosos.

Con el tiempo, la Inquisición perdió poder y relevancia a medida que las sociedades europeas avanzaban hacia la Ilustración y la era de la razón. Las ideas de tolerancia religiosa y libertad de pensamiento comenzaron a ganar terreno y la brutalidad de la Inquisición se hizo cada vez menos sostenible. Aunque su legado es oscuro, la historia de la Inquisición sirve como recordatorio de los peligros de la intolerancia religiosa y la persecución en nombre de la fe. (ARBIOL & Y OTROS, 2021).

El siglo XVI presenció uno de los capítulos más significativos y turbulentos en la historia del catolicismo: la Reforma Protestante. Esta revolución religiosa, liderada por destacadas figuras como Martín Lutero, sacudió los cimientos de la Iglesia Católica y dio origen a una serie de conflictos religiosos que dejaron una profunda huella en Europa.

La Reforma Protestante fue, en esencia, un cuestionamiento a la autoridad y las prácticas de la Iglesia Católica de la época. En el centro de esta revuelta se encontraba Martín Lutero, un monje alemán que, en 1517, clavó sus 95 tesis en la puerta de la Iglesia del Palacio de Wittenberg. Estas tesis criticaban la venta de indulgencias, una práctica mediante la cual la Iglesia otorgaba perdón de los pecados a cambio de donaciones monetarias y abogaban por un retorno a la fe basada en la Biblia y la gracia divina.

El impacto de las ideas de Lutero fue inmenso. Sus escritos se difundieron rápidamente gracias a la invención de la imprenta y sus seguidores, conocidos

como luteranos, formaron iglesias separadas de la Iglesia Católica. Este fue el punto de partida para la proliferación de diversas denominaciones protestantes, como los calvinistas y los anglicanos, cada una con sus propias interpretaciones teológicas.

Sin embargo, la Reforma Protestante no estuvo exenta de conflictos. Las tensiones religiosas se transformaron en violentas guerras de religión en toda Europa. Uno de los conflictos más prolongados y devastadores fue la Guerra de los Treinta Años (1618-1648), que involucró a múltiples países europeos y dejó un saldo de millones de muertos y una Europa desgarrada por la violencia y las divisiones religiosas.

La Guerra de los Treinta Años no fue un evento aislado; fue una consecuencia directa de la Reforma y las profundas divisiones religiosas que esta creó en el continente. Las luchas por el poder y la supremacía religiosa llevaron a conflictos armados en los que la religión se mezcló con las ambiciones políticas y territoriales. La guerra finalmente culminó con la Paz de Westfalia en 1648, que estableció el principio de la tolerancia religiosa y reconoció oficialmente a las iglesias protestantes.

A pesar de los conflictos y las divisiones, la Reforma Protestante marcó el inicio de un período de profundo cambio en la Iglesia y en la relación entre la fe y el poder político. También sentó las bases para la expansión del protestantismo en todo el mundo, influyendo en la formación de muchas denominaciones cristianas contemporáneas. La Reforma fue un punto de inflexión en la historia del

catolicismo y de la cristiandad en general, y sus consecuencias continúan siendo visibles en la diversidad religiosa de la actualidad.

La Iglesia Católica ha estado involucrada en numerosos episodios de guerras religiosas y conquistas territoriales a lo largo de su historia. Estos eventos han tenido un impacto duradero en la historia europea y mundial, influyendo en la política, la cultura y las relaciones religiosas. A medida que la historia ha avanzado, se ha producido una evolución en la concepción de la libertad religiosa y la tolerancia, reflejando la complejidad de las relaciones entre la fe y el poder político en diferentes épocas y contextos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 reconoció la libertad de religión como un derecho fundamental y reflejó un cambio en la forma en que la sociedad veía la relación entre la fe y el poder político. Hoy en día, estas cuestiones siguen siendo relevantes, ya que la diversidad religiosa y las tensiones entre la fe y la política continúan siendo temas centrales en la sociedad global.

En última instancia, la historia de la Iglesia Católica y su participación en guerras religiosas y conquistas territoriales destaca la complejidad de las relaciones entre la fe y el poder político en diferentes momentos históricos. También subraya cómo la evolución de la concepción de la libertad religiosa y la tolerancia ha influido en la forma en que las sociedades contemporáneas abordan estas cuestiones cruciales.

Continuando con el desarrollo de la evolución histórica de las principales creencias de la población panameña, podemos comentar acerca de la iglesia adventista, que se fundó en el siglo XIX.

El surgimiento de los Adventistas del Séptimo Día puede rastrearse hasta el Movimiento de Avivamiento del Siglo XIX en Estados Unidos, en el cual el interés por el estudio profético y la búsqueda de un mayor entendimiento bíblico se intensificaron. El predicador William Miller, entre otros, llevó a cabo estudios que condujeron a la creencia de que la segunda venida de Cristo era inminente. Aunque las fechas específicas que propuso no se cumplieron, este movimiento sentó las bases para el desarrollo del adventismo.

El año 1844 marcó un hito en la historia adventista, conocido como el "Gran Chasco", cuando la fecha pronosticada para la segunda venida de Cristo no se materializó. Sin embargo, esto no disuadió a todos los creyentes, ya que un grupo dirigido por Ellen G. White -considerada una figura profética clave- reinterpreto este evento como el inicio de un proceso celestial de juicio. Su influencia fue fundamental para el desarrollo y organización de la denominación.

En el transcurso del tiempo, los adventistas adoptaron distintas doctrinas y creencias, incluyendo la observancia del sábado como día de adoración, basándose en su interpretación de la Biblia.

En el curso de su historia, los adventistas han incorporado diversas enseñanzas y prácticas, entre las cuales destaca la observancia del sábado como jornada de culto, fundamentada en su interpretación bíblica. Esta práctica se convirtió en uno de los pilares distintivos de su fe. Además, el énfasis en la salud y el bienestar llevó al desarrollo de instituciones médicas y educativas.

El adventismo se expandió internacionalmente a lo largo del siglo XX, ganando seguidores en diferentes países y regiones. Las enseñanzas adventistas

resonaron particularmente en América Latina y África, donde la denominación experimentó un crecimiento notable. Su enfoque en la educación, la comunidad y la salud contribuyó a su atractivo y aceptación en diversas culturas.

La Iglesia Adventista del Séptimo Día se ha esforzado por mantener una identidad coherente a través de sus creencias fundamentales, mientras adapta sus prácticas y enfoques a la evolución social y tecnológica. En la actualidad, los adventistas continúan abogando por la segunda venida de Cristo y promoviendo un estilo de vida equilibrado que refleje sus valores religiosos.

La creación y desarrollo de los Adventistas del Séptimo Día es un ejemplo vívido de cómo la interacción entre la fe, la historia y la interpretación bíblica puede dar forma a la identidad religiosa y a la manera en que una comunidad se relaciona con el mundo circundante. Su historia refleja una búsqueda constante de comprensión espiritual y el compromiso de vivir de acuerdo con sus creencias profundamente arraigadas.

La libertad de religión incluye el derecho de las personas a cambiar de religión o de creencia en cualquier momento, a practicar su religión o creencia en privado o en público, a construir lugares de culto y a tener acceso a ellos, y a celebrar sus festividades religiosas. Además, este derecho protege la libertad de las personas a no tener una religión o creencia y a no ser discriminadas por su elección.

Es importante destacar que la libertad de religión no es absoluta y puede ser limitada por la ley en ciertas circunstancias. Por ejemplo, cuando se utiliza la religión como justificación para violar los derechos de otras personas, cuando se

promueve la violencia o el discurso de odio, o cuando se amenaza la seguridad nacional o pública.

Además, la libertad de religión no debe ser confundida con el derecho a imponer una religión o creencia sobre otros. La libertad de religión es un derecho individual que debe ser respetado y protegido por el Estado, y que debe ser compatible con otros derechos humanos y con la ley.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censo, en Encuesta de Propósitos Múltiples, abril 2022, se detalla que, en la República de Panamá, 58.9% de su población es católica es decir 2,638,672 habitantes, 25.2% se considera evangélica es decir 1,130,187 habitantes, 1.5% se consideran adventista, es decir 66,352 habitantes, 0.9% Testigos de Jehová es decir 38,323 habitantes, 0.4% mormones es decir 16,535 habitantes, 0.2% budismo es decir 10,131 habitantes, 0.2% considera que practica el judaísmo siendo 7,967 habitantes, fieles creyentes del islam 0.2% siendo 6,717 habitantes, aquellos que se consideran ateos o no creen en ninguna religión 476,383 habitantes siendo el 10.6%

Como se aprecia, en cifras, en Panamá también hay presencia de otras religiones y también existen movimientos religiosos que combinan elementos de varias religiones o que han sido influenciados por prácticas y creencias indígenas. Principalmente, cada creencia, tiene sus formas, fechas y momentos de hacer sus celebraciones y conmemoraciones, dependiendo del credo que se practique y es en función de ese credo, como veremos más adelante, qué tanta facilidad o oportunidad hay de ejecutar la libertad de culto con oportunidad de ejercerla.

Es importante destacar que Panamá es un país laico, lo que significa que el Estado es neutral en cuanto a las creencias y prácticas religiosas de sus ciudadanos y que todas las personas tienen derecho a la libertad de religión y de creencias, sin discriminación alguna.

Luego de conocer a *grosso modo*, algunas de las corrientes religiosas en Panamá, su procedencia y su historia, la razón por la que forma parte de este apartado es que, para poder entender lo que representa la libertad de religión, hay que entender, que existe una diversidad de religiones y ¿de qué manera?, esa diversidad de religión se ve limitada o aventajada frente a la creación de normas, en base a un credo en particular, como ocurre al menos en Panamá y ¿cómo contrasta esto? con las relaciones de trabajo.

Al hablar de la libertad de religión dentro del desarrollo de una relación de trabajo, hay algunos aspectos que detallar, por ejemplo, ¿en qué cree el empleador? Si forma parte de alguna de las formas de creencia derivadas de Jesús, este empleador no tendrá ningún inconveniente porque su creencia va de acuerdo con la mayoría de los ciudadanos, pero los detalles afloran, cuando empleador es creyente en alguno de los credos que siguen la Biblia como libro sagrado y su trabajador sigue a la Torá o al Corán. Al final dependerá de la perspectiva religiosa que tenga el empleador hasta cierto punto, que tanta flexibilidad permita, para su trabajador que tiene una creencia distinta, no sólo a la del empleador si no a la de una mayoría considerable.

En Panamá, se cuenta con una considerable cantidad de días de descanso obligatorio que deben ser cubiertos por el empleador, en las relaciones de trabajo

formales, como estos días son reconocidos por el artículo 46 del Código de Trabajo, el empleador los otorga, pero en los casos en donde el trabajador practica una religión diferente a la cual responde, la razón por la cual es descanso obligatorio por fiesta religiosa en Panamá, cómo ejerce el trabajador su libertad de religión si no puede ejercerla en los días que corresponde.

El artículo 46 del Código de Trabajo dice:

“Son días de descanso obligatorio, los siguientes:

Por fiesta nacional:

- 1. El 1º de Enero;*
- 2. El Martes de Carnaval;*
- 3. El 1º de Mayo;*
- 4. El 3 y 5 de noviembre;*
- 5. El 10 y 28 de noviembre;*
- 6. El 8 y 25 de diciembre;*
- 7. El día que tome posesión el presidente electo de la República.*

Por duelo nacional

- 1. El 9 de enero;*
- 2. El Viernes Santo.*
- 3. El 20 de diciembre”*

Cuando se menciona que hay algunos días libres por razones de la religión mayoritaria en Panamá, se hace referencia exclusivamente al Martes de Carnaval, porque es el día previo al inicio del periodo de cuaresma; el 8 de diciembre que es en Panamá, el día de las Madres responde a que en el calendario eclesiástico este día se conmemora el día de la Inmaculada Concepción y el 25 de diciembre se celebra el nacimiento de Jesús tres fechas de días de fiesta, pero por duelo nacional, se tiene el Viernes Santo por ser el día en que se conmemora la muerte de Jesús crucificado.

Tras examinar minuciosamente los diferentes días de descanso obligatorio que hay en Panamá, corresponde reflexionar acerca de la posibilidad que tiene una persona-trabajador de creencia religiosa distinta a poder ejercer los días de descanso que su religión indique más allá de lo que establece el citado artículo 46 del Código de Trabajo.

Como es conocido, el derecho del trabajo, como norma, viene a establecer unos mínimos reglamentarios para que los empleadores sean guiados y los trabajadores puedan disfrutar de algunos beneficios; en Panamá, las normas del Código de Trabajo son de orden público y, por ser de orden público, su cumplimiento es obligatorio; con esto, la persona-trabajador que tiene un credo distinto al de las mayorías no tiene la oportunidad de cambiar por ejemplo un día de descanso obligatorio en el que él no celebra nada por un día en donde sí sea de provecho para poder ejercer o poner en práctica su religión de acuerdo con los tiempos y reglas que establece el calendario de sus festividades religiosas.

Otro ejemplo de esta situación es el día de descanso obligatorio semanal que para la mayoría de las personas es domingo, pero para los miembros activos de la comunidad judía el día de descanso semanal, es el sábado y para los musulmanes, lo es el viernes.

Lo que muchos empresarios no accederían a ajustar distintos días de descanso obligatorio por ley, si una persona de la comunidad judía, como se indicó en líneas arriba, su día de descanso obligatorio es sábado; el empleador no va a permitir que el trabajador pida el sábado libre y trabajar domingo, ya que, entonces, si la empresa no tiene operación el día domingo la empresa tendría que operar

solamente por este trabajador acarreando así mayores gastos operativos, entonces se limitan o a cercenar el derecho de la persona-trabajadora, a desvincularla por cualquiera otra razón o simplemente no contratarla para evitar el debate, al respecto al tema.

Como la ley laboral, es específica y detalla particularmente los mínimos generales que tienen que otorgar los empleadores, se presentan situaciones de inflexibilidad o trato especial para los trabajadores que tienen religiones distintas. Lo que expone a este trabajador de religión diferente a que sufra algunas situaciones incómodas, como las indicadas unas líneas arriba.

La libertad de religión en una relación laboral que se ejerce a través del respeto mutuo, la equidad y la comprensión de las creencias y prácticas religiosas de los empleados. Esto implica una serie de consideraciones y prácticas que permiten a los trabajadores ejercer su fe mientras cumplen con sus responsabilidades laborales. Aquí hay algunas formas en las que se puede ejercer la libertad de religión en un entorno de trabajo:

- Acomodación Razonable: Los empleadores deben estar dispuestos a realizar ajustes razonables para permitir que los empleados practiquen su religión. Esto podría incluir permitir horarios flexibles para observar días festivos religiosos, proporcionar espacios adecuados para la oración o acomodar requisitos dietéticos específicos.
- No Discriminación: Es fundamental que los empleadores no discriminen a los trabajadores basándose en su religión. Los empleados no deben

ser tratados de manera desigual o desfavorecida debido a sus creencias religiosas.

- Comunicación Abierta: Fomentar un ambiente donde los empleados puedan comunicar sus necesidades religiosas sin temor a represalias. Esto puede crear un espacio en el que los empleados se sientan valorados y respetados en su identidad religiosa.
- Flexibilidad en el Horario: Permitir que los empleados ajusten sus horarios de trabajo para acomodar sus prácticas religiosas, como asistir a servicios religiosos, especialmente en días festivos importantes.
- Uniformes y Vestimenta: Permitir que los empleados usen atuendos religiosos o símbolos que sean parte de su fe, siempre que esto no comprometa la seguridad o la funcionalidad del trabajo.
- Respeto por la Diversidad: Promover un ambiente donde la diversidad religiosa sea valorada y respetada por todos los empleados. Esto puede contribuir a un sentido de inclusión y cohesión en el lugar de trabajo.
- Entrenamiento en Sensibilidad Religiosa: Proporcionar capacitación a los empleados y supervisores sobre la importancia de respetar y acomodar las creencias religiosas de los demás.
- Políticas Claras: Establecer políticas claras sobre la libertad religiosa en el lugar de trabajo y comunicarlas de manera efectiva a todos los empleados.

En última instancia, ejercer la libertad de religión en el trabajo implica crear un ambiente en el que los empleados puedan mantener sus creencias y prácticas

religiosas mientras siguen siendo productivos y se sienten valorados como miembros integrales del equipo. El equilibrio entre las necesidades religiosas y las responsabilidades laborales es esencial para promover un entorno inclusivo y respetuoso para todos.

2.2.3. Inviolabilidad de las comunicaciones

La inviolabilidad de las comunicaciones es un derecho fundamental que garantiza la protección de la privacidad y la confidencialidad de las comunicaciones, ya sea que éstas sean realizadas a través de medios físicos o electrónicos. Este derecho implica que todas las comunicaciones, ya sean escritas o verbales, deben ser protegidas contra cualquier tipo de interferencia, monitoreo o interceptación, ya sea por parte de autoridades gubernamentales, empresas privadas u otros terceros.

La inviolabilidad de las comunicaciones se encuentra protegida por la legislación internacional de derechos humanos, por la mayoría de las constituciones de los países, por otras leyes nacionales y regionales. Este derecho es esencial para garantizar la protección de la privacidad y la libertad de expresión, y su violación puede tener graves consecuencias en la vida de las personas, tanto a nivel personal como profesional.

Sin embargo, la inviolabilidad de las comunicaciones no es un derecho absoluto y puede ser limitado en ciertas circunstancias, como en casos de investigaciones criminales, para proteger la seguridad nacional y para prevenir el terrorismo, entre otros. Es importante destacar que estas limitaciones deben ser establecidas por

la ley, ser necesarias y proporcionales, y respetar los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad.

En cualquier caso, las limitaciones a la inviolabilidad de las comunicaciones deben ser interpretadas de manera restrictiva y siempre deben garantizar que se respeten los derechos fundamentales de las personas.

En el siglo XXI, los ciudadanos no desean sólo que las comunicaciones estén protegidas, si no que las protecciones se amplíen a la comunicación digital, esa protección de todos los datos que se comparten en línea ya sea, por una llamada, la simple visita a páginas de internet o intercambio de mensajes de texto.

Una vez obtenida esta información puede ser utilizada con un sinnúmero de intenciones y resulta importante identificar las actuaciones que la violación de la privacidad puede ser ejercida para criminalizar y/o vigilar a defensores de derechos humanos o en nuestro caso, a trabajadores o trabajadoras. (GOLDZWEIG, 2018).

La protección de datos en Panamá garantiza la protección de la persona en riesgo de investigación discriminación o violación de su correspondencia y domicilio, producto de la suscripción de más de 40 instrumentos internacionales que se han transformado en leyes de la República; de momento, no hay ningún instrumento internacional relacionado directamente con el derecho a la privacidad en el contexto digital. Sólo en términos jurisprudenciales, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que las conversaciones telefónicas y todo el proceso de comunicación se encuentran protegidos por la Convención Americana

de los Derechos Humanos, así lo detalló en el caso de Tristán Donoso contra Panamá.

Además el Código Penal dedica un capítulo completo denominado delitos contra la inviolabilidad del secreto y el derecho a la intimidad en donde castiga a quien se apodere indebidamente, sustraiga, destruya o extravíe el contenido de mensajes físicos o virtuales; a quien intercepte sin autorización comunicaciones o haga público el contenido de cualquier mensaje privado y también se castiga cualquier persona que utilice artificios técnicos de escucha transmisión, grabación o reproducción de conversaciones privadas sin autorización, además de prohibir el seguimiento y persecución contra cualquier persona otorgando así a todos los ciudadanos una defensa en contra de las persecuciones políticas en contra de la libertad de las comunicaciones, ya que estas son las herramientas que tenemos los ciudadanos para la defensa frente a la vigilancia de las comunicaciones y la violación de la intimidad.

2.3. Desarrollo legal de los derechos fundamentales inespecíficos

2.3.1. Igualdad de trato y no discriminación

En el contexto legal, la igualdad y la no discriminación son fundamentales y se han desarrollado ampliamente a lo largo del tiempo. El tratamiento legal de estos principios abarca una serie de normas y regulaciones que buscan garantizar que todas las personas sean tratadas de manera justa y sin discriminación en todas las esferas de la vida. A continuación, se abordará el desarrollo legal de la

igualdad y la no discriminación, sin repetir aspectos históricos o compromisos futuros.

2.3.2. Libertad de Religión

Como se aprecia en líneas anteriores, la libertad de religión, tal cual su desarrollo legal, no es tan amplio, ya que, básicamente, se limita a expresiones netamente constitucionales; no se mantienen identificadas normas jurídicas que regulen a menor rango que el constitucional la materia y en algunas expresiones del Pleno de la Corte Suprema de Justicia sobre esta materia, en su condición de cuerpo colegiado, que le corresponde la interpretación de la excerta constitucional.

Desde que Panamá se separó de Colombia, el tres de noviembre de 1903, iniciando su periodo republicano, por las distintas razones conocidas en la historia nacional, ha tenido cuatro constituciones a saber: 1904, 1941, 1946 y 1972, con sus respectivas reformas.

En 1904, la Junta Provisional de Gobierno, compuesta por Don José Agustín Arango, Tomás Arias y Federico Boyd, realizaron convocatoria para elegir a los integrantes de la Convención Nacional Constituyente. (DIGITAL, 2023).

En el título III del texto constitucional que consagra los derechos individuales de todos sus ciudadanos y habitantes, está incluido el tema de la religión, concretamente el artículo 26 que concede la libre profesión de religiones y la libertad de culto, siempre y cuando mantuviesen el orden público y respeto a la moral cristiana, reconociendo al mismo tiempo a la religión católica, como mayoritaria.

También exonera de contribuciones a los edificios destinados al culto, casas episcopales y seminarios conciliares, manifiesta el texto constitucional incompatibilidad de los ministros de los cultos religiosos como empleados públicos, con la excepción de la enseñanza o beneficencia pública.

Bajo el mandato del Dr. Belisario Porras, se expidió el decreto 81 de 1913 por el cual se regularon las Asambleas Pedagógicas y una de sus secciones fue la de la educación religiosa, moral y cívica.

En el último periodo presidencial de Dr. Porras, se logró aprobar una nueva normativa sobre la instrucción pública en el país. Esta trae algunas regulaciones y limitaciones sobre el tema religioso: permitiendo que a nivel primario fuera por maestros de grado y se estableció una prohibición para el desarrollo de actividades religiosas dentro y fuera del plantel educativo, así como también prohibir la obligación a que cumplan con deberes religiosos, se prohibió también la fijación de símbolos religiosos y la exposición de imágenes religiosas.

En la Constitución de 1941, con las corrientes políticas socialistas y nacionalistas que van penetrando en muchos países, nuestro país no escapó de aquellos cambios en el panorama político.

Tal como se aprobó, el 2 de enero de 1941, entró en vigor la segunda Carta Magna en todo el país, que inicia invocando la protección de Dios. En su título tercero ya no consagra solo los derechos individuales, sino que también enmarca derechos y deberes sociales; en su artículo 38, decide mantener la libertad de culto, respetando el orden y la moral cristiana, reconoce a la religión católica como la de la mayoría de los panameños, la disposición de prestar auxilios a las

necesidades de la iglesia y agrega que la enseñanza religiosa se dará en las escuelas públicas, pero que no sería obligatoria para los alumnos cuando sus padres la solicitaran. Prohíbe a los ministros de culto, el desempeño de cargos civiles, políticos y militares, con excepción en los servicios de beneficencia o enseñanza pública.

Avanzando hacia la Constitución Política de 1946, el gobierno encabezado por Don Ricardo Adolfo De la Guardia decidió suspender, en 1944, la vigencia de la Constitución de 1941, con excepción de las disposiciones del Poder Judicial y el Ministerio Público y convocar a una Convención Constituyente, con el fin de elaborar un nuevo texto constitucional en el año 1945, según Decreto 4 de 29 de diciembre de 1944 y que, finalmente, se aprobó y se publicó en 1946, según La Gaceta Oficial 9938 de 4 de marzo de 1946.

El texto constitucional inicia con la protección de Dios, dentro del título tercero acerca los derechos y deberes individuales y sociales, establece que no hay privilegios por motivos de religión, mantiene la libertad de culto y el respeto al orden y la moral cristiana, reconoce la religión católica como la mayoritaria de los panameños, la enseñanza en las escuelas públicas, pero no obligatoriedad de la misma ni asistencia al culto, auxilios a la iglesia para algunos fines y se recupera constitucionalmente la ayuda para la misión en las tribus indígenas, regulación de la personalidad jurídica de las asociaciones religiosas, prohibición de ejercer cargos públicos y civiles con excepción de los servicios de beneficencia y de enseñanza escolar, se prohíbe a las escuelas públicas o privadas negar el acceso a un alumno por motivos religiosos.

De las cuatro constituciones que ha tenido el país en su historia republicana, la de 1946 ha sido la que ha gozado mayor prestigio, a juicio del constitucionalista panameño, Dr. César Quintero Correa, que la consideró “la más ponderada y democrática que ha tenido Panamá”. (SANCHEZ GONZALEZ, 2013).

Se aprobó un nuevo Código Fiscal en el año 1956 y en ellos exime a las entidades religiosas del pago de impuestos por las rentas a razón directa del culto o de las beneficencia, igualmente en aquellas que son reconocidas asociaciones sin fines de lucro; se exonera del impuesto de las rentas siempre y cuando se dediquen a la asistencia social, beneficencia pública educación o deporte.

En 1962, se dictó el Decreto Ejecutivo 80 de 12 de abril de 1962, por el cual se reglamentó la exoneración del depósito de repatriación de las misiones religiosas, es decir, de las entidades religiosas que no eran católicas y, a la vez, regularizó la inscripción de estas entidades que provenían del extranjero en un registro del Departamento de Migración, en aquel entonces.

Con relación a la Constitución Política de 1972, se recuerda que se depuso a Arnulfo Arias Madrid, el 11 de octubre de 1968, por el gobierno militar, con el conocido “Proceso Revolucionario” en Panamá, encabezado por la Junta Militar y luego por el General Omar Torrijos Herrera, para legalizar el poder y tener reconocimiento oficial de otros Estados y decide, por la vía democrática, legitimar su gobierno a través de un texto constitucional.

Se eligieron, los conocidos 505 Representantes de Corregimientos a quienes les tocó discutir los puntos de la nueva Constitución Política del país y que, finalmente, fue aprobada y entró a regir el 11 de octubre de 1972.

El único periodo republicano panameño que ha querido intervenir más en los asuntos internos de la iglesia y de las religiones, además de establecer que no habrá fueros ni privilegios por razones de religión, reconoce la personería jurídica de las asociaciones religiosas, añade que los miembros de órdenes religiosas, aunque sean elegidos por votación popular no pueden ejercer cargos públicos a excepción de la enseñanza pública, asistencia social e investigación científica.

Con la nueva Asamblea de Representantes de Corregimientos elegida en agosto de 1978, se discutieron reformas constitucionales que se aprobaron en el mes de octubre y en ella se modifica una disposición en materia de libertad de religión, pues el artículo 41 excluye solamente a los miembros de las órdenes religiosas, la prohibición de ejercer cargos públicos y quedan prohibidos solamente a los ministros de culto; en este artículo se eliminó tácitamente la prohibición de extranjeros para el ejercicio de cargos como altos dignatarios religiosos.

Actualmente, el artículo 139 prohíbe legalmente la formación de partidos políticos basados en la religión y en el artículo 181 dispone que, para jurar los cargos de Presidente y Vicepresidente de la República, en su toma de posesión la fórmula fijada es la siguiente: “juro a Dios y a la patria cumplir fielmente la Constitución y las leyes de la República”, a la vez, este artículo determina que si el que toma posesión es un ciudadano que no sea creyente, puede prescindir de la invocación de Dios en el Juramento.

Francisco Díaz Montilla, con relación al artículo 35, cuestiona la laicidad del Estado panameño y hace referencia a una decisión de la Corte Suprema de

Justicia del 5 de septiembre de 1997, en su parte resolutive dice *“nuestra carta fundamental pone en evidencia un cristianismo confeso del constituyente, que emana del preámbulo (“invocando la protección de Dios”) y el artículo 35 del texto (respeto a la moral cristiana, la religión católica es la de la mayoría de los panameños) valor fundamental que la alta magistratura debería tener presente. En este sentido, la carga ideológica confesional que trae nuestro texto superior o le da legitimad constitucional a la frase atacada (art. 502 Código Judicial: “entre los cuales se contarán los de Semana Santa”), y establece una categórica diferencia con otras posibles conmemoraciones, tales como “el Yom Kippur hebreo, el Ramadam libanes, el Megali Parasquebi griego o cualquier otra fiesta religiosa distinta a nuestra Semana Santa”, según especulación propuesta por el demandante. En aquellos días, el sociólogo afirmó que no hay que perder de vista que la religión es un componente cultural y que es innegable la influencia del catolicismo en la historia. (DIAZ MONTILLA, 2013).*

En el año 2009, se dictó una sentencia del Pleno de la Corte Suprema de Justicia a raíz de una acción de inconstitucionalidad contra la resolución 462 de 2006, dictada por el Ministerio de Educación de Panamá, cuya temática será tratada más adelante en el apartado que corresponde al estudio jurisprudencial que se realiza en torno a este derecho fundamental, pero en conclusión, fue declarado inconstitucional el declarar como no optativa toda asignatura de religión, moral y valores, ya que la parte de la religión si puede ser opcional para el alumno si sus padres o tutores lo consideren, pero si es obligatorio lo referente

a la moral y valores. (ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LA RESOLUCION 462 DE 2006, 6).

EL artículo 107 es una consecuencia de la naturaleza del artículo 35, ya que por el estado confesional sociológico que reconoce, lleva a que se garantice en las escuelas públicas las clases de religión, aunque no sea obligatoria su enseñanza si su padre o madre lo considerasen oportuno para su progenie.

El debate sobre el Panamá como Estado laico, acrecentó con el anuncio y preparación de la Jornada Mundial de la Juventud al verse el apoyo y despliegue brindado por el gobierno nacional al evento.

Se comprende que un Estado laico va en la línea de reconocer el pluralismo religioso que hay en una sociedad, que se fundamente en el principio de igualdad, y que tenga todos los recursos para el fomento, la protección de la libertad religiosa y de todos los grupos y no se traduzca a una fe privada o imposibilite la manifestación de fe de un grupo religioso.

No hay, en Panamá, una norma que regule o fomente la libertad religiosa, como ya se ha planteado, más allá del texto constitucional y decisiones del Pleno de la Corte Suprema de Justicia. No está de más, recordar que la población panameña, está compuesta por gran variedad de religiones y creencias, mas allá de las diferentes modalidades de cristianismo.

Actualmente, no hay ningún concordato, ni ningún otro instrumento jurídico vinculante, que rijan los asuntos jurídicos de la iglesia católica en Panamá, además de mantener relaciones diplomáticas desde 1923.

La legislación penal contempla, en Panamá, los tipos penales que se aplican frente a los delitos contra la libertad de culto, que son:

“Artículo 172. Quien mediante amenaza, violencia o ultraje impida o perturbe el ejercicio de un culto que se profese en la República será sancionado con cincuenta a cien días-multa o trabajo comunitario.”

“Artículo 173. Quien profane o ultraje el cadáver de una persona, sustraiga en todo o en parte sus restos mortales o viole una sepultura será sancionado con prisión de seis a veinte meses.”

No se detallará la estructura del tipo penal, porque, en primer lugar, se explican por sí solos y en segundo, no forman parte del objeto de la investigación, simplemente se persigue detallar, la protección o no de este derecho humano fundamental.

Se revela un contexto legal y constitucional que ha evolucionado a lo largo de su historia republicana. Desde las primeras constituciones que establecieron la libertad de religión bajo ciertas condiciones hasta las reformas constitucionales que ampliaron las libertades individuales, se ha observado un progreso en el reconocimiento y la protección de este derecho fundamental. A pesar de la influencia histórica del catolicismo en el país, las disposiciones constitucionales y legales actuales buscan garantizar la libertad de culto y la igualdad de trato para todas las creencias religiosas. Sin embargo, se destaca la falta de una normativa específica que regule y promueva la libertad religiosa más allá del marco constitucional, lo que plantea la necesidad de una mayor claridad y protección legal en este ámbito. En un país caracterizado por su diversidad religiosa, el

respeto por la pluralidad de creencias y la promoción de la libertad religiosa siguen siendo temas de debate y reflexión en la sociedad panameña.

2.3.3. Inviolabilidad de las comunicaciones

Todo lo relacionado con el derecho a la intimidad y la privacidad, en Panamá, se encuentra garantizado en los artículos 17 y 26 de la Constitución Política, que tratan sobre la protección de la vida honra y bienes de los nacionales y extranjeros que estén bajo jurisdicción panameña y de la inviolabilidad de domicilio o residencia, como se citan a continuación:

Artículo 17.

“Las autoridades de la República están instituidas para proteger en su vida, honra y bienes a los nacionales dondequiera se encuentren y a los extranjeros que estén bajo su jurisdicción; asegurar la efectividad de los derechos y deberes individuales y sociales, y cumplir y hacer cumplir la Constitución y la Ley.

Los derechos y garantías que consagra esta Constitución deben considerarse como mínimos y no excluyentes de otros que incidan sobre los derechos fundamentales y la dignidad de la persona.”

Artículo 26.

“El domicilio o residencia son inviolables. Nadie puede entrar en ellos sin el consentimiento de su dueño, a no ser por mandato escrito de autoridad competente y para fines específicos, o para socorrer a víctimas de crímenes o desastres.

Los servidores públicos de trabajo, de seguridad social y de sanidad pueden practicar, previa identificación, visitas domiciliarias o de inspección, a los sitios de trabajo con el fin de velar por el cumplimiento de las Leyes sociales y de salud pública.”

En este sentido, el Código Procesal Penal panameño refuerza y garantiza estos derechos en su artículo número 13 que dice:

El cuerpo, los bienes y las comunicaciones de las personas son inviolables, y solo pueden ser examinados por mandamiento emitido por un Juez de Garantías, previo cumplimiento de las formalidades legales y por motivos definidos, sin perjuicio de las excepciones previstas en este Código.

De igual manera, hace el Código de la Familia en los artículos 575, 576 y 578.

Artículo 575. *El Estado garantiza el respeto a la intimidad, libertad personal, seguridad y honor familiar y el derecho a la propia imagen; y reconoce a la familia como el elemento fundamental de la sociedad.*

Artículo 576. *La familia, como ente, y cada uno de sus miembros tienen derecho a que se respete su intimidad y su privacidad.*

Ninguna persona podrá ser perturbada o molestada en su hogar, y ningún hecho propio de la vida privada o familiar de una persona podrá ser tratado públicamente sin el consentimiento de ésta.

No se permite la injerencia de terceros en los asuntos íntimos de una familia, salvo que tal intervención sea absolutamente necesaria para preservar la integridad personal de alguno de sus miembros, contra un daño inminente o actual.

Artículo 578. *Quien sin permiso divulgue hechos relativos a la vida privada, personal o familiar de una persona que, sin ser calumniosos o injuriosos puedan causarle perjuicios u ocasionarle graves molestias a ésta, será sancionado con cinco (5) a quince (15) días multa por la autoridad de policía competente, si mediase queja del afectado.*

En caso de reincidencia se sancionará con la suspensión de la idoneidad para el ejercicio de la profesión o la licencia por un período de tres (3) a seis (6) meses.

Tal sanción no excluye la responsabilidad civil que pueda recaer sobre el infractor, de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En Panamá, la inviolabilidad de la correspondencia del domicilio se encuentra consagrado en el artículo 29 de la Constitución que dice:

Artículo 29.

La correspondencia y demás documentos privados son inviolables y no pueden ser examinados ni retenidos, sino por mandato de autoridad competente y para fines específicos, de acuerdo con las formalidades legales. En todo caso se guardará reserva sobre los asuntos ajenos al objeto del examen o de la retención.

El registro de cartas y demás documentos o papeles se practicará siempre en presencia del interesado o de una persona de su familia o, en su defecto, de dos vecinos honorables del mismo lugar.

Todas las comunicaciones privadas son inviolables y no podrán ser interceptadas o grabadas, sino por mandato de autoridad judicial.

El incumplimiento de esta disposición impedirá la utilización de sus resultados como pruebas, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que incurran los autores.

Con la aprobación de la ley 31 de febrero de 8 de febrero de 1996, mejor conocida como “ley de telecomunicaciones”, se declaró judicialmente, el derecho a la inviolabilidad extendido a las telecomunicaciones.

Panamá ha establecido una sólida protección del derecho a la intimidad y la privacidad en su marco legal, consolidando un sólido respaldo constitucional, a través de los artículos 17 y 26 de la Constitución Política.

Estos artículos garantizan la inviolabilidad de la vida privada y del domicilio, y establecen salvaguardias para proteger estos derechos fundamentales. El Código Procesal Penal refuerza esta protección al requerir mandamientos judiciales para cualquier examen de bienes, comunicaciones o personas, asegurando que se cumplan las formalidades legales y que existan motivos específicos y definidos para tales acciones.

Además, el Código de la Familia refuerza la importancia de la intimidad, la libertad personal y el honor familiar, estableciendo restricciones en la divulgación de asuntos privados sin el consentimiento de los afectados. La Ley de Telecomunicaciones, aprobada en 1996, ha fortalecido aún más la inviolabilidad de las comunicaciones.

En conjunto, esta legislación proporciona un sólido marco legal para garantizar la privacidad y la intimidad de las personas en Panamá, protegiendo estos derechos fundamentales en un mundo cada vez más digital y conectado.

2.4. Tratamiento Jurisprudencial en Panamá

En el apartado que inicia este análisis legal, se explorarán una serie de fallos judiciales significativos emitidos por la Corte Suprema de Justicia de Panamá, abordando cuestiones fundamentales relacionadas con derechos humanos, igualdad de trato, no discriminación, libertad de religión y la inviolabilidad de las comunicaciones. A través de estos casos, se examinará cómo el sistema legal de Panamá ha respondido a desafíos legales cruciales y ha establecido precedentes importantes en estas áreas. Cada segmento, se adentrará en un caso específico, analizando sus implicaciones legales y sociales, y destacando la relevancia de estos fallos en el contexto del derecho y los derechos fundamentales en Panamá.

2.4.1. Igualdad de trato y no discriminación

En un fallo de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, se abordaron preocupantes condiciones en varios centros penitenciarios de la Provincia de Colón, enfocándose en la protección de los derechos humanos de los privados de libertad. La decisión de la Corte incluyó las siguientes medidas clave:

1. Se otorgó un plazo de un mes para que las autoridades coordinen y realicen trabajos de fumigación y limpieza en los centros penitenciarios.
2. Se concedió un mes para solucionar los problemas relacionados con el tratamiento de aguas servidas y proporcionar colchones a los internos en ciertas galerías.
3. Se dio un plazo de un año para construir nuevas estructuras en los centros penitenciarios y abordar el problema del hacinamiento.
4. Se otorgaron seis meses para llevar a cabo trabajos de reparación en el Centro Femenino de la Provincia de Colón.
5. Se concedió un año para la elaboración de un plan que garantice la disponibilidad de partidas presupuestarias, según lo establecido en la Ley 55 de 2003 y una vez finalizado ese período, se exigió la implementación del plan.

En este contexto, es fundamental destacar el enfoque de la Corte Suprema en la protección de los derechos humanos de los reclusos, quienes enfrentaban condiciones de vida precarias en estos centros penitenciarios. La Corte actuó con la intención de mejorar las condiciones, abordando problemas como la higiene, el hacinamiento y las filtraciones de aguas.

No obstante, la decisión también plantea ciertas cuestiones críticas. Los plazos otorgados para implementar estas mejoras pueden ser cuestionables, ya que existe la preocupación de que los cambios necesarios puedan no materializarse en el tiempo especificado. Además, el hecho de que estas condiciones inhumanas persistieran durante tanto tiempo pone de manifiesto una

falta de atención y recursos previos por parte del Estado. La Corte subrayó la necesidad de asegurar que los reclusos sean tratados con dignidad y es crucial que el Estado cumpla con su obligación de garantizar los derechos humanos de las personas en su custodia de manera más eficiente y efectiva.

Este fallo resalta la importancia de proteger los derechos humanos, incluso en situaciones de privación de libertad, y señala la responsabilidad del Estado de tomar medidas concretas para mejorar las condiciones en los centros penitenciarios y cumplir con los estándares internacionales de derechos humanos. La Corte Suprema, a través de esta resolución, insta a una acción más diligente y decidida para garantizar la dignidad y los derechos de los privados de libertad en Panamá.

2.4.2. Libertad de Religión

En el año 2009, se dictó una sentencia del Pleno de la Corte Suprema de Justicia a raíz de una acción de inconstitucionalidad contra la resolución 462 de 2006 dictada por el Ministerio de Educación de Panamá que pretendía excluir de las clases de Religión, Moral y Valores a los hijos de padres que son miembros de la Congregación de Testigos de Jehová presentada por el representante legal de dicha entidad religiosa; y a la vez, remarcó que dicha asignatura era obligatoria y no optativa por estar en los planes de estudio. Fue declarada como no constitucional porque los padres están legitimados para decidir si sus hijos asistan o no a las clases de religión católica. Fue declarado inconstitucional el declarar como no optativa toda asignatura de religión, moral y valores, ya que la parte de la religión si puede ser opcional para el alumno si sus padres o tutores lo

consideren, pero si es obligatorio lo referente a la moral y valores. (ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LA RESOLUCION 462 DE 2006, 6).

2.4.3. Inviolabilidad de las comunicaciones

El fallo del 17 de julio de 2007 de la Corte Suprema de Justicia de Panamá reviste un significado legal trascendental en relación con el tema de la interceptación y grabación de comunicaciones privadas. En este veredicto, la Corte se adentró en un análisis crucial, considerando especialmente el artículo 29 de la Constitución Política. Estableció un precedente fundamental al declarar que cualquier intervención telefónica realizada sin la autorización de un juez o magistrado competente se califica automáticamente como una prueba ilícitamente obtenida. Esta ilicitud se refiere a pruebas obtenidas con la vulneración de derechos fundamentales y es, esencialmente, equiparada a lo que se conoce como "prueba prohibida" en el contexto legal. De igual importancia es la afirmación de que cualquier prueba derivada de esta intervención ilícita comparte la misma suerte de ilegitimidad.

Además, el fallo aborda el concepto de pruebas ilícitas según la doctrina. Estas pruebas son aquellas que, ya sea expresamente o de manera implícita, están prohibidas por la ley debido a la naturaleza del medio o el procedimiento utilizado para obtenerlas. Estas pruebas también pueden contravenir principios morales y buenas costumbres en la sociedad, violando la dignidad y la libertad de las personas, así como los derechos fundamentales respaldados tanto por la Constitución como por la ley.

En fallo de 17 de julio de 2007, la Corte Suprema de Justicia, realizó un importante análisis con relación al artículo 29 de la Constitución Política, en atención al tema de la interceptación y grabación de comunicaciones privadas, acerca de lo cual señaló:

"En lo que respecta a Panamá y, como hemos visto, cualquier intervención llevada a cabo sin la autorización del juez o magistrado competente que pretenda ser utilizada en un proceso, constituye una prueba ilícitamente obtenida y, todo lo que se produzca a razón de ello, también llevará la misma suerte. Y es que "la prueba ilícita es aquella que contraviene el ordenamiento jurídico, el concepto de ilicitud que aquí se maneja es más restringido, referido únicamente a lo que también se conoce como prueba prohibida; la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales. El tratamiento de la ilicitud de las pruebas, por tanto, se aborda única y exclusivamente desde esta perspectiva". (Montanés Pardo, Miguel Ángel, "La presunción de Inocencia", Editorial Arazandi, España, 1999, pág.115).

Aunado a lo anterior, podemos decir que las pruebas así obtenidas, es decir, una intervención telefónica llevada a cabo u ordenada por una autoridad distinta que no sea la judicial, además de ser ilícita, como se manifestó, si es en violación de un derecho fundamental la convierte igualmente en inconstitucional y esa situación, es insubsanable. Así se refiere Luis Galvez Muñoz, Profesor de Derecho Constitucional, al indicar que:

"En el terreno de la caracterización general y de conjunto de ámbito de la ineficacia derivado de la regla de exclusión, lo primero que hay que poner de manifiesto es que el material probatorio resultante de la violación de un derecho fundamental es manifiestamente insubsanable. La actuación o diligencia contraria a los derechos fundamentales no puede ser convalidada de ninguna manera: ni mediante otra diligencia procesal posterior, ni mediante la aquiescencia explícita o implícita del perjudicado por aquella ilicitud". (Gálvez Muñoz, Luis, "La Ineficacia de la Prueba Obtenida con Violación de Derechos Fundamentales", Editorial Arazandi, España, 2003, págs.148-149).

Con base en las consideraciones anteriores, debe concluirse que la Resolución S/N de 17 de agosto de 2005, vulnera tanto el artículo 29 como el 32 de la Constitución Política, toda vez que la Procuradora General de la Nación, Ana Matilde Gómez Ruiloba, no

ostenta la condición de autoridad judicial, sino, por el contrario, es una funcionaria de instrucción sumarial y, por lo tanto, no tiene la facultad de ordenar intervenciones telefónicas.

En la resolución judicial en comento, quedó claramente consignado que cualquier intervención telefónica, realizada sin autorización del juez o magistrado competente, constituye una prueba ilícitamente obtenida y todo lo que se produzca en base a ello, también lleva la misma suerte.

Prueba Ilícita de acuerdo con la doctrina son, "aquellas que están expresa o tácitamente prohibidas por la ley, en cuanto al medio mismo o al procedimiento para obtenerlo o que atentan contra la moral y las buenas costumbres del respectivo medio social o contra la dignidad y libertad de la persona humana, o que violan los derechos fundamentales que la Constitución y la Ley amparan" (DEVIS ECHANDIA, Hernando. Pruebas Judiciales. Editorial ABC, Bogotá, 1984, página 182).

En conclusión, la medida de intervención y grabación telefónica, autorizada por la Procuraduría General de la Nación, contiene una violación al debido proceso, puesto que la Constitución Nacional establece que este acto procesal, es de resorte exclusivo de la autoridad judicial, es decir, de los tribunales de justicia, de manera que a los agentes del Ministerio Público, les está vedada la facultad para la realización de esta diligencia; en consecuencia, se ordena la nulidad del proceso y a ello se procede, no sin antes, compulsar copias autenticadas de lo actuado a fin de que se investigue la presunta comisión del delito en que se haya incurrido.

Parte Resolutiva: Por las consideraciones expuestas, LA SALA SEGUNDA DE LO PENAL DE LA CORTE SUPREMA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley: DECLARA LA NULIDAD DE TODO LO ACTUADO, dentro del proceso seguido a Jairo Veira, Eliud Arrubla y Jorge Chandeck, sindicados por delito de Extorsión en perjuicio de Anel Flores, ORDENA el Archivo del expediente y la Compulsa de copias a fin de que se investigue la presunta comisión del delito en que se haya incurrido. (ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD, 2007).

El fallo de la Corte Suprema subraya que la Procuraduría General de la Nación no posee la condición de autoridad judicial y, por lo tanto, carece de la facultad de autorizar intervenciones telefónicas, lo cual constituye una vulneración del debido proceso. La Constitución Nacional de Panamá establece que este tipo de acto

procesal es competencia exclusiva de las autoridades judiciales, como los tribunales de justicia. Como resultado de esta inobservancia legal, el fallo emitió una orden de nulidad para el proceso en cuestión, además de impulsar una investigación para dilucidar cualquier posible delito cometido en el curso de los acontecimientos. La determinación de la Corte Suprema, en este caso, sienta un importante precedente para proteger los derechos fundamentales en el ámbito de las pruebas y la recopilación de evidencia dentro del sistema legal de Panamá.

2.5. Los Derechos Fundamentales de titularidad genérica en otras latitudes

En este apartado de la investigación, se centra en la exploración de los derechos fundamentales de titularidad genérica en diversas jurisdicciones, específicamente en el contexto de la igualdad de trato y no discriminación, la libertad de religión, y la inviolabilidad de las comunicaciones, que son el centro de atención de esta investigación.

En el marco de este apartado, se emprenderá un análisis exhaustivo de la forma en que la igualdad de trato y la no discriminación se aplican en distintas jurisdicciones. Se examinará cómo estos principios, que se derivan de los derechos fundamentales de titularidad genérica, se traducen en la legislación y jurisprudencia de tres países: España, Chile y Perú. La igualdad de trato y la no discriminación son cuestiones fundamentales en la protección de los derechos humanos y su interpretación, así como su aplicación, pueden variar significativamente de una jurisdicción a otra.

La libertad de religión es un derecho fundamental que abarca la capacidad de las personas para elegir, practicar y profesar sus creencias religiosas de manera libre y sin discriminación. En este segmento del trabajo, se explorarán las diferentes perspectivas y enfoques hacia la libertad de religión en tres países: España, Chile y Perú. Se abordarán los desafíos y consideraciones legales que rodean este derecho en contextos nacionales específicos, destacando las similitudes y diferencias en su interpretación y aplicación.

La inviolabilidad de las comunicaciones es un aspecto crucial de la privacidad y de la protección de datos personales. En esta sección, se llevará a cabo un análisis comparativo de cómo se garantiza este derecho en tres jurisdicciones particulares: España, Chile y Colombia. Se considerarán las leyes, regulaciones y jurisprudencia que afectan la privacidad de las comunicaciones en estos países, y se destacarán los desafíos y desarrollos recientes en este ámbito.

Como ya se ha dedicado espacio para definición y concepto de los siguientes derechos fundamentales, entraremos a ver el tratamiento jurídico que tienen en diferentes países.

2.5.1. Igualdad de trato y no discriminación

2.5.1.1. España

En España, la igualdad y la no discriminación son principios fundamentales protegidos por una variedad de instrumentos jurídicos.

- Constitución Española de 1978

La Constitución Española establece la igualdad como un principio fundamental en su artículo 14, que prohíbe la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

Esta ley tiene como objetivo promover y garantizar la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad y aborda cuestiones como la discriminación por razón de género, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la prevención y lucha contra la violencia de género.

- Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios:

Esta ley prohíbe la discriminación en el acceso a bienes y servicios en función de características personales, económicas o sociales. Esto incluye la prohibición de la discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o discapacidad.

- Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social:

Esta ley establece el principio de igualdad y no discriminación para los extranjeros que residen en España. Prohíbe la discriminación basada en la nacionalidad, raza, religión u orientación sexual.

- Ley Orgánica 9/1985 de Derechos de Asilo y Refugio:

Esta ley establece el principio de no devolución, que prohíbe expulsar o devolver a una persona a un país donde pueda enfrentar persecución o trato inhumano o degradante. Esto está relacionado con el principio de no discriminación, ya que impide discriminar a las personas solicitantes de asilo por su origen o nacionalidad.

- Leyes de Igualdad en el Empleo:

España cuenta con leyes específicas que prohíben la discriminación en el ámbito laboral, como la Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación en el Empleo, que prohíbe la discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, religión y otras características.

- Tratados y Convenios Internacionales:

España también está sujeta a tratados y convenios internacionales que promueven la igualdad y la no discriminación, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

- Sentencia del Supremo Tribunal Constitucional

Se trae a colación uno de las pocas decisiones sobre esta materia que ha producido la judicatura española, a través de la sentencia 145/1991, de 1 de julio, emitida por el Tribunal Constitucional de España y aborda un caso de discriminación salarial, por razón de sexo. En esta decisión se otorga amparo a las demandantes, reconociendo su derecho a no ser discriminadas en sus salarios

debido a su género. La sentencia anula una resolución previa del Tribunal Central de Trabajo que había absuelto a la parte demandada.

El Tribunal Constitucional enfatiza la importancia de garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres y asegura que los convenios colectivos no deben contravenir los derechos fundamentales, particularmente el principio de igualdad consagrado en la Constitución Española.

El caso se originó en un conflicto en un hospital de la Comunidad de Madrid, donde las limpiadoras estaban siendo retribuidas de manera desigual en comparación con los peones varones, a pesar de realizar trabajos similares en términos de naturaleza y condiciones de prestación. Esta disparidad salarial se basaba en una distinción entre categorías profesionales en el Convenio Colectivo, que había definido las funciones de peones y limpiadoras.

El Tribunal Constitucional dictaminó que la diferenciación en las categorías profesionales basadas en el sexo no podía justificar la discriminación. Argumentó que el principio de igualdad salarial, por razón de sexo, no se limita a situaciones en las que los trabajadores realizan tareas idénticas, sino que abarca todos los casos en los que existe trabajo de igual valor, de acuerdo con los tratados internacionales y la legislación española.

El tribunal sostuvo que la discriminación no se debía solo a la práctica o situación de hecho en el hospital, sino que también estaba arraigada en el propio Convenio Colectivo y en las definiciones de las categorías de limpiadoras y peones, que atribuían tareas predominantemente masculinas a la categoría de peones, lo que resultaba discriminatorio para las trabajadoras.

Se abordó una cuestión procesal relacionada con la legitimación de las demandantes para llevar a cabo su reclamación en el proceso judicial. El tribunal concluyó que las actoras estaban legitimadas para buscar amparo en el ámbito laboral, ya que su intención no era anular el Convenio Colectivo en su totalidad, sino, más bien, rectificar una aplicación específica que resultaba discriminatoria. Se destacó que el derecho a la igualdad debe prevalecer sobre las reglas de negociación colectiva. (Procuradora de los Tribunales doña Pilar Rodríguez de la Fuente, en nombre y representación de Hortensia Fernández González y otros contra la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 18 de noviembre de 1988, 1991).

La sentencia del Tribunal Constitucional, emitida en julio de 1991, se convierte en un referente importante en la lucha contra la discriminación de género en el ámbito laboral en España. Esta decisión destaca la responsabilidad de los tribunales de garantizar la igualdad de salarios y de asegurar que los convenios colectivos no permitan discriminación alguna.

2.5.1.2. Chile

En Chile, la igualdad y la no discriminación son principios fundamentales consagrados en la Constitución y protegidos por una serie de instrumentos legales. A continuación, detallamos los principales instrumentos jurídicos que garantizan la igualdad y previenen la discriminación en ese país:

- Constitución Política de la República de Chile:

La Constitución establece los principios fundamentales de igualdad y no discriminación en su artículo 1, establece que *“las personas nacen libres e iguales*

en dignidad y derechos”. Además, en el extenso artículo 19 de la Constitución reconoce diversos derechos fundamentales, en el aspecto laboral *“prohíbe la discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal”*, pero expresamente no se encuentra consagrada la igualdad y no discriminación.

- Ley Antidiscriminación (Ley N° 20.609):

Esta ley, promulgada en 2012, prohíbe y sanciona la discriminación arbitraria en diversos ámbitos, como el empleo, la educación, la salud y el acceso a bienes y servicios públicos. La ley establece sanciones y medidas para prevenir y sancionar actos discriminatorios.

- Ley de Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres (Ley N° 20.348):

Esta ley busca garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñan funciones similares. Prohíbe la discriminación de género en materia salarial y laboral.

- Ley de Acuerdo Unión Civil (Ley N° 20.830):

Esta ley, aprobada en 2015, permite el matrimonio entre personas del mismo sexo. Establece la igualdad de derechos y deberes para todas las parejas, sin importar su género u orientación sexual.

- Ley de Inclusión Social de Personas con Discapacidad (Ley N° 20.422):

Esta ley tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad en diversos aspectos de la vida social, económica y política. Establece medidas para prevenir la discriminación y garantizar la accesibilidad.

- Ley de Violencia Intrafamiliar (Ley N° 20.066):

Esta ley protege a las personas que son víctimas de violencia intrafamiliar, independientemente de su género u orientación sexual. Busca prevenir y sancionar la discriminación basada en la violencia de género.

- Ley de No Discriminación Laboral por Orientación Sexual e Identidad de Género (Ley N° 20.609):

Además de la Ley Antidiscriminación, se establecen normativas específicas para prevenir la discriminación laboral basada en la orientación sexual e identidad de género. Las empresas y empleadores deben garantizar un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación.

- Convenciones Internacionales y Tratados:

Chile es signatario de numerosos tratados y convenciones internacionales que promueven la igualdad y la no discriminación, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- Decisiones judiciales en Chile:

La carta fundamental no contempla protección específica con relación al derecho a la igualdad como no discriminación; es decir, las garantías que posee la no discriminación son exactamente las mismas que las establecidas para los demás derechos fundamentales. En consecuencia, lo indicado para la no discriminación en este punto resulta aplicable a todos los derechos fundamentales, salvo que se exprese lo contrario. (Reyes, 2019).

Se conducen a través de la justicia ordinaria no directamente, sino a través de la justicia constitucional.

2.5.1.3. Perú

Perú protege la igualdad y combate la discriminación a través de una serie de leyes y políticas diseñadas para promover los derechos y la igualdad de todas las personas, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra característica personal. A continuación, se destacan algunos de los mecanismos y enfoques utilizados para proteger la igualdad y prevenir la discriminación en Perú:

- **La Constitución:** La Constitución Política de Perú establece principios fundamentales de igualdad y no discriminación. Garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos de raza, sexo, religión, orientación sexual y origen, entre otros.
- **Leyes y Normativas:** Perú ha promulgado leyes específicas que prohíben la discriminación y promueven la igualdad. Ejemplos de estas leyes incluyen la Ley contra la Discriminación Racial y la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- **Instituciones de Derechos Humanos:** Perú cuenta con instituciones y organismos encargados de promover y proteger los derechos humanos, como la Defensoría del Pueblo y el Instituto Nacional de Derechos Humanos.

- **Políticas de Inclusión:** El gobierno peruano ha implementado políticas de inclusión social, que buscan reducir las brechas socioeconómicas y promover la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.
- **Promoción de la Diversidad:** Perú promueve la diversidad cultural y étnica, reconociendo la importancia de la pluralidad de identidades en su sociedad. Se celebra la diversidad a través de festivales, eventos culturales y políticas de reconocimiento de pueblos indígenas.
- **Educación y Sensibilización:** Se llevan a cabo programas educativos y de sensibilización para fomentar la igualdad y concienciar sobre la discriminación en todas sus formas. Esto incluye la promoción de la educación en derechos humanos y la igualdad de género.
- **Acceso a la Justicia:** Se promueve el acceso a la justicia para todas las personas, incluyendo aquellas que han sido víctimas de discriminación. Se fomenta el uso de mecanismos legales para abordar y sancionar los actos discriminatorios.
- **Cooperación Internacional:** Perú colabora con organizaciones internacionales, como las Naciones Unidas y la Organización de los Estados Americanos, para fortalecer sus esfuerzos en la promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación.

2.5.2. Libertad de Religión

2.5.2.1. España

En España, la libertad de culto está protegida por una serie de instrumentos legales y constitucionales que garantizan este derecho fundamental. A continuación, se proporciona una guía de los principales instrumentos jurídicos que protegen la libertad de culto en España:

- Constitución Española

La Constitución de 1978 garantiza la libertad religiosa en su artículo 16. Este artículo establece que "se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley". Además, prohíbe cualquier forma de discriminación por motivos religiosos.

- Ley de Libertad Religiosa

La Ley Orgánica 7/1980, de Libertad Religiosa, regula el ejercicio del derecho a la libertad religiosa en España. Esta ley establece las condiciones para el ejercicio de la libertad religiosa y reconoce la personalidad jurídica a las entidades religiosas.

- Acuerdos entre el Estado Español y las Confesiones Religiosas

España ha firmado acuerdos con diferentes confesiones religiosas, como la Iglesia Católica, el protestantismo, el islam, el judaísmo y otras religiones minoritarias. Estos acuerdos regulan aspectos como la financiación de instituciones religiosas, la enseñanza de religión en escuelas públicas y otras cuestiones relacionadas con el ejercicio de la libertad religiosa.

- Ley de Centros de Culto

En algunas comunidades autónomas, se han aprobado leyes específicas que regulan la construcción y el funcionamiento de centros de culto. Estas leyes buscan garantizar el ejercicio de la libertad religiosa y la convivencia entre diferentes comunidades religiosas.

- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional de España ha contribuido a interpretar y proteger el derecho a la libertad religiosa. Diversas sentencias han abordado cuestiones relacionadas con la libertad de culto y la separación entre iglesia y Estado.

El Tribunal Constitucional expresa: “hay dos principios básicos en nuestro sistema político, que determinan la actitud del Estado hacia los fenómenos religiosos y el conjunto de relaciones entre el Estado y las iglesias y confesiones: el primero de ellos, es la libertad religiosa, entendida como un derecho subjetivo de carácter fundamental que se concreta en el reconocimiento de un ámbito de libertad y de una esfera de *agere licere* del individuo; el segundo, es el de igualdad, proclamado por los arts. 9 y 14, del que se deduce que no es posible establecer ningún tipo de discriminación o de trato jurídico diverso de los ciudadanos en función de sus ideologías o sus creencias y que debe existir un igual disfrute de la libertad religiosa por todos los ciudadanos”. (SENTENCIA 24/1982, 1982).

En todo caso, a juicio del Tribunal, “la igualdad sólo es violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación con la finalidad y efectos de la medida

considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad pretendida”. (SENTENCIA 22/1981, de 2 de julio, 1981).

Una de las consecuencias inmediatas de la configuración del derecho de libertad religiosa como derecho fundamental será su especial protección jurídica. En lo que atañe a la tutela jurisdiccional, de un lado, el artículo 53.2 del texto constitucional establece que se puede recabar la tutela del derecho fundamental de libertad religiosa ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. De otro, agotadas las instancias judiciales nacionales, cabe acudir a la protección internacional de los derechos humanos ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (VELASCO, 2015).

- Organismos de Defensa de Derechos Humanos

En España, existen organismos encargados de la defensa de los derechos humanos, como el Defensor del Pueblo y organizaciones no gubernamentales, que trabajan para garantizar la libertad religiosa y prevenir la discriminación por motivos religiosos.

2.5.2.2. Chile

En Chile, la libertad de culto está protegida por una serie de instrumentos legales y constitucionales que garantizan este derecho fundamental. A continuación, se detalla una guía de los principales instrumentos jurídicos que protegen la libertad de culto en Chile:

- Constitución Política de la República de Chile

La Constitución de Chile establece la libertad de religión en su artículo 19, N°6. Este artículo garantiza la libertad de conciencia y la práctica de todas las religiones en conformidad con la ley. Además, prohíbe la discriminación por motivos religiosos.

- Ley de Culto

En Chile, se promulgó la Ley N° 19.638 sobre Culto, que regula el ejercicio de la libertad religiosa en el país. Esta ley establece las condiciones para el registro de comunidades religiosas y garantiza la libertad de culto sin discriminación.

- Acuerdos entre el Estado de Chile y la Iglesia Católica

En Chile, existe un acuerdo entre el Estado y la Iglesia Católica, regulado por la Ley N° 19.638. Este acuerdo establece las relaciones entre el Estado y la Iglesia Católica en áreas como la financiación de la Iglesia y la enseñanza religiosa en escuelas públicas.

- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional de Chile ha abordado cuestiones relacionadas con la libertad de culto y la separación entre iglesia y Estado. Estas decisiones ayudan a interpretar y proteger el derecho a la libertad religiosa.

Que la libertad de conciencia o ideológica, consagrada en el artículo 19 N°6 de la Constitución, comprende “la manifestación de todas las creencias y el libre ejercicio de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público”. Así, por ejemplo, la libertad de culto se encuentra comprendida en la libertad de conciencia. (libertad de culto se encuentra comprendida en la libertad de conciencia, siendo la Ley N° 19.638, que Establece

Normas sobre la Constitución Jurídica de las Iglesias y Organizaciones Religiosas, la encargada de regular su ejercicio, 2010).

- Organismos de Defensa de Derechos Humanos

En Chile, existen organismos encargados de la defensa de los derechos humanos, como el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH), que trabajan para garantizar la libertad religiosa y prevenir la discriminación por motivos religiosos.

- Ley Antidiscriminación

La Ley N°20.609, conocida como Ley Antidiscriminación, prohíbe la discriminación en general, lo que incluye la discriminación por motivos religiosos. Esta ley establece sanciones para quienes discriminen a otras personas por su religión u otros motivos.

- Leyes de Educación

Las leyes de educación en Chile regulan la enseñanza religiosa en las escuelas. La ley establece la posibilidad de recibir educación religiosa en las escuelas públicas y garantiza el derecho de los padres a elegir la educación religiosa de sus hijos.

2.5.2.3. Perú

Perú protege la libertad de culto y la diversidad religiosa a través de una serie de medidas y disposiciones legales que garantizan este derecho fundamental. Se presentan algunas de las formas en que Perú protege la libertad de culto:

- **Constitución:** La Constitución Política del Perú reconoce y garantiza la libertad de religión. El Artículo 2 establece que "Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia, religión y adoración, individual y colectivamente". Esto establece una base sólida para la protección de la libertad religiosa en el país.
- **Ley de Libertad Religiosa:** Perú cuenta con una Ley de Libertad Religiosa (Ley N° 29635) que prohíbe la discriminación religiosa y garantiza la libertad de culto. Esta ley prohíbe la discriminación religiosa en la educación, el empleo y otros ámbitos.
- **Registro de Entidades Religiosas:** Las organizaciones religiosas en Perú pueden registrarse legalmente para obtener el reconocimiento oficial. Este registro es voluntario y brinda ciertos beneficios y protecciones legales a las organizaciones religiosas.
- **Diversidad Religiosa:** Perú es un país caracterizado por su diversidad religiosa y se celebra la coexistencia pacífica de diversas confesiones religiosas. Esto se refleja en la tolerancia y el respeto hacia las diferentes creencias y prácticas religiosas en la sociedad peruana.
- **Participación de Líderes Religiosos:** Los líderes religiosos pueden participar activamente en el debate público y en la vida social y política del país. Se les permite expresar sus opiniones y participar en cuestiones de interés público.

- Educación y Sensibilización: Se promueve la educación y la sensibilización sobre la diversidad religiosa y la importancia de respetar la libertad de culto en las escuelas y en la sociedad en general.
- Colaboración con Organizaciones Religiosas: El Estado peruano puede colaborar con organizaciones religiosas en áreas de interés común, como la asistencia social y la educación.
- Acceso a Recursos Públicos: En ciertos casos, se permite que organizaciones religiosas accedan a recursos públicos para actividades benéficas y de bienestar social.

Si bien Perú protege la libertad de culto, es importante destacar que, como en cualquier país, existen desafíos en la práctica, como casos de discriminación o tensiones interreligiosas. Sin embargo, las disposiciones legales y la estructura institucional están diseñadas para garantizar la libertad religiosa y fomentar la coexistencia pacífica de diversas creencias en la sociedad peruana.

La negativa, a la libertad religiosa, se le conoce como objeción de conciencia que sería la negativa a un trabajador de cumplir con cierta medida empresarial en observancia a sus convicciones ideológicas.

Puede ser definida como la libertad de conciencia en caso de conflicto, más exactamente, como la situación en que se halla la libertad de conciencia cuando alguna de sus modalidades de ejercicio encuentra frente a sí razones opuestas derivadas de una norma imperativa o de la pretensión de un particular. (PRIETO SANCHIS, 2004).

2.5.3. Inviolabilidad de las comunicaciones

2.5.3.1. España

La inviolabilidad de las comunicaciones en España está protegida por una serie de instrumentos jurídicos y normativas que garantizan la privacidad y la confidencialidad de las comunicaciones de las personas. A continuación, se presenta una guía de los principales instrumentos jurídicos relacionados con la inviolabilidad de las comunicaciones en España:

- Constitución Española

La Constitución de España garantiza la inviolabilidad del domicilio y el secreto de las comunicaciones en su artículo 18. Este artículo establece que el domicilio es inviolable y que las comunicaciones privadas y el secreto de las comunicaciones son inviolables. También prohíbe la interceptación de las comunicaciones sin autorización judicial.

- Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)

Esta ley regula la protección de datos personales y garantiza los derechos digitales de las personas. Establece la obligación de proteger la privacidad de las comunicaciones electrónicas y prohíbe la interceptación o vigilancia de las comunicaciones sin consentimiento, a menos que lo autorice un juez.

- Ley de Enjuiciamiento Criminal (LECrim)

La LECrim regula la interceptación y vigilancia de las comunicaciones en el contexto de investigaciones penales. Establece los procedimientos y requisitos

que deben cumplirse para obtener una orden judicial que permita la interceptación de comunicaciones.

- Ley General de Telecomunicaciones

Esta ley regula el sector de las telecomunicaciones en España y establece las condiciones bajo las cuales los proveedores de servicios de telecomunicaciones deben proteger la privacidad de las comunicaciones de los usuarios.

- Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico (LSSI-CE)

La LSSI-CE regula las comunicaciones electrónicas y establece la confidencialidad de las comunicaciones electrónicas, así como las obligaciones de los proveedores de servicios en línea en relación con la protección de datos y la privacidad.

- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo

La jurisprudencia de estos tribunales ha sido fundamental para interpretar y aplicar los derechos relacionados con la inviolabilidad de las comunicaciones en España. Los fallos judiciales han establecido precedentes importantes en casos que involucran la protección de la privacidad y la confidencialidad de las comunicaciones.

- Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)

La AEPD es la autoridad encargada de garantizar el cumplimiento de la legislación de protección de datos en España. Esta agencia supervisa el tratamiento de datos personales, que incluye la protección de la privacidad en las comunicaciones electrónicas.

2.5.3.2. Chile

La inviolabilidad de las comunicaciones en Chile está protegida por una serie de instrumentos jurídicos y normativas que garantizan la privacidad y confidencialidad de las comunicaciones de las personas. A continuación, se señala una guía de los principales instrumentos jurídicos relacionados con la inviolabilidad de las comunicaciones en Chile:

- Constitución Política de la República de Chile

La Constitución chilena establece en su artículo 19 N°5 la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada. Garantiza el secreto y la confidencialidad de las comunicaciones de las personas. Además, prohíbe la interceptación y registro de las comunicaciones sin autorización judicial.

- Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada

Esta ley regula la protección de la vida privada y la seguridad de las personas en Chile. Establece las normas para la protección de datos personales y la confidencialidad de la información, incluyendo las comunicaciones personales.

- Ley N° 19.733 sobre Control de Armas

Esta ley regula la interceptación de comunicaciones y vigilancia en el marco de investigaciones criminales relacionadas con el control de armas. Establece los procedimientos y requisitos para obtener una orden judicial que permita la interceptación de comunicaciones.

- Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública

Esta ley regula el acceso a la información pública en Chile y establece excepciones para proteger la privacidad de las comunicaciones. Protege la

confidencialidad de ciertos documentos y registros que involucran comunicaciones personales.

- Ley N° 19.912 que Establece Medidas contra la Discriminación

Esta ley prohíbe la discriminación arbitraria en Chile y garantiza la igualdad de trato. Protege la privacidad de las personas al evitar que se utilicen sus comunicaciones con fines discriminatorios.

- Jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunales Superiores

La jurisprudencia de la Corte Suprema y los tribunales superiores de Chile ha sido fundamental para interpretar y aplicar los derechos relacionados con la inviolabilidad de las comunicaciones. Los fallos judiciales establecen precedentes importantes en casos que involucran la protección de la privacidad y la confidencialidad de las comunicaciones.

2.5.3.3. Perú

Perú protege la inviolabilidad de las comunicaciones como un derecho fundamental y legalmente establecido. La inviolabilidad de las comunicaciones se refiere a la prohibición de interferir o interceptar las comunicaciones privadas sin autorización legal. A continuación, se detallan algunas de las formas en que Perú garantiza la inviolabilidad de las comunicaciones:

Constitución Política: La Constitución Política del Perú, en su Artículo 2, establece que "Toda persona tiene derecho al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados". Esto sienta la base constitucional para la protección de este derecho.

Ley de Telecomunicaciones: La Ley de Telecomunicaciones (Ley N° 29022) regula el uso de los servicios de telecomunicaciones en el país y establece las obligaciones de los proveedores de servicios para garantizar la confidencialidad y la inviolabilidad de las comunicaciones de los usuarios.

Orden Judicial Requerida: La interceptación de comunicaciones privadas en Perú solo puede llevarse a cabo con una orden judicial emitida por un juez competente. Esta orden debe ser específica y debe estar basada en motivos legales y justificables, como parte de una investigación criminal.

Protección de la Privacidad: La legislación y las prácticas en Perú buscan proteger la privacidad de las comunicaciones y evitar su acceso sin consentimiento o sin autorización legal. Esto contribuye a proteger los derechos individuales y a evitar la vigilancia injustificada.

Protección Legal: Las personas y las organizaciones tienen el derecho de presentar quejas y demandas legales en caso de que sus comunicaciones sean interceptadas o violadas de manera no autorizada.

Supervisión y Fiscalización: Existen entidades reguladoras y de supervisión que velan por el cumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con las comunicaciones, garantizando que se respete la inviolabilidad de las mismas.

Educación y Sensibilización: Se promueve la educación y la sensibilización sobre la importancia de proteger la privacidad y la inviolabilidad de las comunicaciones en la sociedad.

Es fundamental que la inviolabilidad de las comunicaciones sea respetada para proteger la privacidad y los derechos individuales de los ciudadanos. La

necesidad de una orden judicial para la interceptación de comunicaciones es un mecanismo importante para garantizar que esta práctica se realice dentro de los límites legales y con respeto a los derechos fundamentales.

2.6. Los Derechos Fundamentales de titularidad genérica en otras latitudes en materia laboral

2.6.1. España

Es importante mencionar algunos detalles acerca del concepto de indemnidad. Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, es “el estado o situación de quien está libre de daño” y ese es precisamente el sentido que debe darse a tal término en el ámbito jurídico, en el que vendrá a significar exención de sanciones o represalias para quien ejerce un derecho o hacer valer sus posiciones. (ALVAREZ ALONSO, 2005).

Partiendo de esta definición, se ha venido a afirmar que la generalidad de los derechos fundamentales cuenta a su favor con una garantía de indemnidad, ya que a todos ellos acompaña la prohibición de cualquier perjuicio o menoscabo que se infiera, como consecuencia de su lícito ejercicio. (ALVAREZ ALONSO, 2005).

Todos los derechos fundamentales comprenden una garantía denominada indemnidad dirigida a asegurar su disfrute efectivo sin menoscabo indebidos ni consecuencias perjudiciales.

Hoy en el ámbito de las relaciones laborales ello viene a significar que, según la doctrina constitucional consolidada y recogida posteriormente en diversos preceptos de la legislación laboral, los poderes empresariales no pueden utilizarse para sancionar o reprimir el ejercicio de derechos fundamentales por los trabajadores, de suerte que aquellos actos o decisiones empresariales que constituyan una represalia por el ejercicio de un derecho fundamental deben ser declarados nulos, reponiendo la situación al momento anterior a la materialización del comportamiento lesivo. (STC 106/1996, 1996), que será esta una garantía que asegura a la persona del trabajador inmunidad o indemnidad en el disfrute de sus derechos y que prohíbe la utilización de los poderes empresariales para la adopción de las medidas de retorsión contra los trabajadores que los ejerciten. (ALVAREZ ALONSO, 2005).

La jurisprudencia española, al respecto del tema, es una fuente de estudio que ha generado análisis doctrinal, a nivel latinoamericano, como se aprecia durante la investigación. El Tribunal Constitucional Español ha establecido su posición acerca de los derechos inespecíficos de los trabajadores otorgándoles plena eficacia constitucional y señalando que un contrato de trabajo no puede, por ninguna razón, privar de derechos a los trabajadores, principalmente aquellos que son reconocidos por la Constitución, ya que estos mantendrán su plena vigencia, aun dentro de la relación de trabajo. (STC 88/1985 FJ2, 1985).

Así, pues, será esta una garantía que asegura a la persona del trabajador inmunidad o indemnidad en el disfrute de sus derechos y que prohíbe la utilización

de los poderes empresariales para la adopción de medidas de retorsión contra los trabajadores que los ejerciten. (ALVAREZ ALONSO, 2005).

En este sentido, se ha dicho que la expresión garantía de indemnidad que ha hecho fortuna en la jurisprudencia y entre la doctrina se considera que es sobre todo una nueva denominación de la ineficacia de los actos empresariales lesivos de derechos fundamentales. (RODRIGUEZ-PIÑERO, 2003).

Es importante señalar que esta jurisprudencia ha establecido una garantía general o global de indemnidad en relación con todos los derechos fundamentales. (STC 88/1985 FJ2, 1985), por su parte la libertad ideológica (Sentencia 47/1985,1985), la libertad de expresión (Sentencia 57/1999, 1999), en lo que derechos inespecíficos se refiere, se desprende que los perfiles de la misma van a presentar diversas singularidades en función del derecho fundamental de que se trate.

Además, aun cuando ni el Estatuto de trabajadores ni la ley de procedimiento laboral lo reconozca expresamente, siguiendo con aquellas tesis del Tribunal Constitucional, que como es sabido, establece que cualquier medida de lesión de derechos fundamentales merece el reproche de nulidad, los tribunales de justicia vienen aplicando este razonamiento a otras medidas o decisiones empresariales distintas del despido; por ejemplo, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o imposición de sanciones que incurran en lesión o menoscabo de derechos fundamentales del trabajador, considerándolas nulas, tratando de reparar integralmente la situación creada para el trabajador, y es que, tal como se ha afirmado reiteradamente, el Tribunal Constitucional, al reconocer que, por el

respeto que merecen el ejercicio de uno de estos derechos. Otra consecuencia, es la reparación *in natura*, cuando ello sea posible, es decir, siempre que sea factible rehabilitar al trabajador perjudicado en la integridad de sus derechos. (Sentencia 97/1998, 1998).

Hoy se viene a fortalecer por primera vez una definición de garantía y de unidad en sentido estricto en la (Sentencia 14/1993, 1993), asignándole, precisamente, el nombre de garantía de indemnidad; en dicha resolución judicial se venía a afirmar que el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución española no solo se satisface mediante la actuación de los jueces y tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo que significa que el ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza.

Se aprecia la dinámica y la facilidad con la que cuenta el derecho español, para combatir arbitrariedades individuales, lo que permite la creación de situaciones jurídicas que puedan ser examinadas desde la perspectiva constitucional, elevando así el nivel de producción de decisiones que permitan generar debate en cuanto a la tutela de derechos fundamentales en general.

2.6.2. Chile

En Chile, el reconocimiento de los derechos estudiados en esta investigación, parte de la ley 19.759 del año 2001, en la que destacadamente se produce el reconocimiento a la ciudadanía laboral, haciendo referencia a ese grupo de

derechos que acompañan al trabajador, antes, durante y después de la relación de trabajo.

Previa la entrada en vigor de la norma citada, el trabajador era desprendido de sus derechos ciudadanos en la empresa, renunciaban los trabajadores a sus derechos constitucionales a favor de las disposiciones del empleador, hecho inadmisible de acuerdo con los postulados de igualdad que las constituciones modernas plantean.

El artículo 5, inciso primero del Código de Trabajo (de Chile) establece lo siguiente: “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”

Lo anterior, representa un refuerzo a la eficacia horizontal de los derechos estudiados en la investigación, aclarando que no implica una prevalencia a favor del trabajador, ya que ello iría en contra de la igualdad, según las mismas condiciones planteadas en la Constitución.

Se detallarán algunas expresiones de protección en su sede administrativa y, posteriormente, algunas expresiones de la sede constitucional de este país.

La Dirección del Trabajo ha sido clara en reconocer expresamente los derechos fundamentales del trabajador. A modo ejemplar, podemos citar el dictamen 2382/130 de fecha 19 de julio de 2002, donde este servicio tiene que “en lo que se refiere a la persona del trabajador, nuestro sistema constitucional,

reconoce un conjunto de garantías o derechos fundamentales, no sólo de corte específicamente laboral por ejemplo: libertad sindical, sino que, también, el trabajador es titular de derechos fundamentales “inespecíficos” o de la personalidad, que sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador”. Más adelante, agrega el mismo dictamen, “los poderes empresariales no pueden suponer *a priori* una relativización o matización del derecho fundamental, más bien, éste es el que actúa como un freno insalvable al ejercicio de tales poderes. Por lo tanto, el problema no tiene sólo una connotación contractual (modalización de la vida dentro de la empresa según las directrices o la organización empresarial), sino que tiene también un componente que escapa al limitado y circunscrito ámbito del contrato de trabajo para trasladarse a la órbita constitucional, esto es, al ejercicio por parte del trabajador de derechos que trascienden su categorización como trabajador para amoldarse a un plano omnicomprendivo de su personalidad toda. En consecuencia, dicho poder (expresión de las necesidades organizativas o productivas del empresario, pero delimitado jurídicamente en virtud del contrato de trabajo y de la ley) necesariamente ha de verse afectado en alguna medida en aras del respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador”.

También es importante destacar, en este breve análisis jurisprudencial, lo que ha sostenido la Dirección de Trabajo respecto a este derecho, pues el empleador cuenta (dentro de su poder de administración) con atribuciones para regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la

empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores. En este sentido, la Dirección de Trabajo ha sostenido en su dictamen N° 260/19 de fecha 24 de enero de 2002 que “será entonces el empleador quien podrá tomar la iniciativa para formalizar esta normativa interna de la empresa y, en el ámbito de sus facultades de administración, podrá también incorporar preceptos a este reglamento con el fin específico de regular, limitar o restringir el empleo de los correos electrónicos por los dependientes, todo lo cual no obsta (como se ha dicho) que “El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva” (artículo 153 inciso 3° del Código del Trabajo), pueda impugnar de ilegalidad estas normas ante este Servicio. Se reitera que esta regulación podrá recaer en el uso del correo electrónico, no en la garantía constitucional de inviolabilidad de la comunicación privada. Posteriormente, agrega que “podrá regularse radicalmente el uso del correo por alguna de las formas descritas precedentemente en términos tales que todo envío del personal se efectúe con copia a alguna Gerencia o Unidad de la empresa, envío que de esta forma perderá —en el instante— su condición de comunicación privada, regulación que, sin embargo, no es practicable en el caso de la recepción de correspondencia electrónica y, por tanto, en este aspecto, esta modalidad de comunicación conserva siempre su carácter privado, como, asimismo, permanecerá plenamente amparada por la referida y correspondiente garantía constitucional.

El punto de partida de este análisis es, sin lugar a dudas, la Ley 19759 donde el legislador reconoce expresamente la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación laboral.

No obstante, la opción que toma el legislador de consagrar positivamente el efecto horizontal de los derechos fundamentales y no esperar, como sostiene Ugarte, una decisión de la justicia constitucional siguiendo el modelo europeo, como expresa Caamaño, puede contribuir a general un cambio cultural en los actores sociales, en vistas a internalizar, en la práctica, la validez de los derechos fundamentales en el plano de las relaciones laborales. Desde esta perspectiva, lo importante y, a la vez, el principal mérito de esta reforma legal es que ahora los trabajadores “conocen” gracias a esta disposición que los derechos fundamentales que detentan por su condición de personas no pierden vigencia o sentido al interior de la empresa, como, asimismo, que éstos constituyen un límite al poder empresarial. Además, destaca la ubicación de este precepto, por sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales, con lo que queda clara la jerarquía superior y la eficacia de los derechos fundamentales por sobre los derechos estrictamente laborales. (LAYANA VENECIANO, 2013).

El hermano país latinoamericano, protege la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada, a través del artículo 19 N°5 de su Constitución Política y, en el ámbito laboral, tiene la posibilidad de tutelarlos, según el Proceso de Tutela Laboral que se encuentra en el artículo 485 del Código de Trabajo.

El Tribunal Constitucional Chileno se ha pronunciado en la siguiente dirección: “Tanto dignidad como privacidad merecen una protección categórica, tanto por la ley como por los actos de autoridad, no pudiendo el legislador alterar el núcleo irreductible de tales derechos”. (Sentencia de 25 de enero de 2005, Rol N° 433, 2005).

La inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador, sean escritas o a través de medios tecnológicos ha generado también una cada vez más frondosa reacción jurisprudencial, tanto judicial como en sede administrativa, en que se resuelve la ilegalidad de la implementación de un sistema de control de la actividad de los trabajadores, a través de un programa computacional denominado “WIN VNC”. (Dictamen N° 3441/072, 2008).

Particular importancia tiene en sede laboral que, la primera sentencia que se dictó en el Procedimiento de Tutela Laboral, se refiere al caso denominado “Cronos”, el cual tuvo por objeto determinar en el caso concreto si fue justificado el accionar del empleador en el ejercicio de sus facultades legales -leer el respaldo de una conversación privada y luego utilizarla públicamente- o si esta vulneración al trabajador -inviolabilidad de toda comunicación privada- no es aceptable amparado en sus derechos fundamentales, esto es, en aquellos derechos que por su trascendencia y jerarquía dentro del conjunto de los que son atribuidos a la persona del trabajador, constituyen un núcleo central, esencial, que debe ser protegido de manera especial y fuerte frente al ataque de terceros. (Sentencia RIT-1-2008, 2008).

Se deja ver que, en la práctica, la regulación de la inviolabilidad de toda comunicación privada del trabajador ha generado una jurisprudencia más bien constitucional que legal y, curiosamente, emanada de tribunales que inician la pirámide jerárquica judicial, en este caso, los juzgados del trabajo. Normalmente, la labor de determinar el contenido y problemas de interpretación de los derechos fundamentales está entregada a los tribunales superiores de justicia, y destacadamente en el caso de Chile al Tribunal Constitucional.

2.6.3. Perú

La eficacia de los derechos fundamentales entre particulares, es decir entre trabajadores y empleadores, ha sido materia de análisis por el Tribunal Constitucional en el expediente 976/2001-AA/TC, el cual está referido a derechos fundamentales, específicamente en material laboral: “los derechos fundamentales tienen eficacia directa en las relaciones *inter privados* cuando esos derechos subjetivos vinculan y, por tanto, deben ser respetados en cualesquiera de las relaciones que entre dos particulares se pueda presentar, por lo que ante la posibilidad de que estos resulten vulnerados, el afectado pueda promover su reclamación a través de cualquiera de los procesos constitucionales de la libertad”. (Sentencia del Tribunal Constitucional N°976/2001 – AA/TC, 2001).

Existe, en este país, una premisa imperativa de carácter constitucional, la cual tendrá validez dentro del ordenamiento jurídico peruano y de gran importancia en cuanto a su aplicación en los contratos laborales, estableciéndose que la dignidad de la persona no puede ser desconocida dentro de una relación laboral, ya que los trabajadores, antes que todo, son seres humanos. Es por ello que siguiendo

esta línea, el Tribunal Constitucional estableció la expresión de “persona” aplicada a un “trabajador” en (Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0410-2002-AA-TC, 2002):

“a estos efectos, el concepto persona, en los términos que señala en inciso 2 del artículo 200, de la Constitución, engloba a cualquier particular, independientemente de que a éste se le haya encargado o no la prestación de un servicio público que, respecto a éste, el afectado se encuentre en una situación de subordinación. Los derechos constitucionales, como antes se ha dicho, deben *respetarse en las relaciones entre particulares, y en caso de que se abuse de ellos o resulten vulnerados, las puertas de amparo están abiertas para que en esa sede se dispense la tutela correspondiente.*

El artículo 200 en su inciso segundo dice:

“Acciones de Garantía Constitucional. Son garantías constitucionales:

1...

2. La acción de amparo, que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución, con excepción de los señalados en el inciso siguiente.

No procede contra normas legales ni contra resoluciones emanadas de procedimiento regular”.

Por su parte, en cuanto a la libertad religiosa, la Corte Constitucional Peruana, resolvió un caso de un médico de profesión, quien cumplía con una jornada semanal, descansando los sábados, ya que pertenecía a la Iglesia Adventista del Séptimo día, de la cual era miembro activo. Por otro lado, sus demás compañeros de trabajo cumplían turnos semanales rotativos, lo que los obligaba,

ocasionalmente, a asistir al trabajo los sábados. En función de la igualdad con el resto del equipo de trabajo, se le impone al médico también cubrir turnos rotativos incluyéndole los sábados.

El tribunal constitucional, respecto a la calificación que le otorga a las creencias religiosas adventistas, señala que, “el derecho constitucional a la objeción de conciencia, permite al individuo objetar el cumplimiento de un determinado deber jurídico, por considerar que tal cumplimiento vulneraría aquellas convicciones personales generadas, a partir del criterio de conciencia, y que pueden provenir, desde luego, de profesar determinada confesión religiosa, lo que significa que con el transcurrir del tiempo el recurrente incorporó a su patrimonio ideológico determinadas convicciones que se desprenden de la doctrina profesada por la iglesia antes referida, uno de cuyos preceptos ordena el reposo durante los días sábados”. (Sentencia 0895-2001 - AA/TC, 2002).

En este caso se exponen las razones para reconocer que la doctrina de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, ostentaba reconocimiento constitucional mediante la aplicación del principio de objeción de conciencia.

El trabajador, ante el poder de dirección del empleador, presenta la acción de amparo, declarada fundada en última instancia para los administradores de justicia, primó la conciencia del trabajador frente al interés del empleador de contar con turnos rotativos donde el juzgador, manifiesta, para resolver a favor del trabajador, el criterio de derechos desplazados o sacrificados.

En palabras de la sentencia, “dada las particulares circunstancias del caso, la objeción de conciencia al deber de asistir a laborar los días sábados planteada por el recurrente, encuentra fundamento en la medida en que la empresa no ha aportado razones objetivas que permitan concluir que el cambio en la programación laboral obedezca a intereses superiores de la institución hospitalaria compatibles con el sacrificio del derecho del recurrente, que, aunque excepcional, resulta aplicable a esta causa”.

Por su parte, se da un reconocimiento expreso a las libertades y derechos inespecíficos de los trabajadores dentro de la relación laboral. En efecto, el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución de la Republica de Perú de 1933 establece que: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.” (TOYAMA MIYAGUSUKU, 2008).

Este precepto constitucional reconoce la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral. Recuerda, simplemente, que el empleador debe respetar los derechos fundamentales del trabajador, así como para que no se entienda que el trabajador ha renunciado o dispuesto de tales derechos.

La eficacia horizontal impone límites y marcos dentro de los cuales el empleador debe desenvolverse respetando los derechos fundamentales del trabajador, toda vez que la libertad de contratación no puede erigirse en un derecho superior a los demás derechos ni ejercerse en desmedro de los demás.

Es una cláusula que ha tenido un rol importante para la elaboración de construcciones jurídicas que garanticen el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El reconocimiento de derechos fundamentales no supone que exista un despliegue de tal magnitud que rebase las facultades del empleador, inclusive, los derechos fundamentales deben modularse frente a la estructura productiva de cada empleador siendo posible una limitación o no ejercicio de un derecho en tanto sea necesaria y razonable. (SANGUINETI, 2003).

Se aporta al debate, lo planteado por el Tribunal Constitucional en la siguiente sentencia:

“queda claro, empero, que cuando se alega que hoy la relación laboral no puede desconocer los derechos fundamentales del trabajador, ello no significa tampoco que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse o desnaturalizarse. En tales supuestos, es evidente que el empleador no solo puede, sino que debe hacer uso de su poder fiscalizador e incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar y como ya se anticipó, respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir con los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y

las entidades empleadoras a las cuales pertenecen". (Sentencia 1058/2004, 2004).

Dada la relación de dependencia en que se sitúa el trabajador dentro de la relación laboral, es posible que el ejercicio de derechos fundamentales pueda verse matizados en atención al adecuado cumplimiento de los servicios contratados e inclusive en los puestos de tendencia, la prestación laboral experimenta una mutación que producirá efectos restrictivos en las libertades del trabajador adquiriendo preeminencia el titular.

En (Sentencia 1058/2004, 2004) el Tribunal Constitucional señala que la constatación notarial de verificación de la existencia de correos electrónicos con contenido pornográfico se efectuó en la computadora de un tercero, no destinatario de los mensajes, quien los abrió sin estar autorizado por el verdadero destinatario. Precisa que no se verificó, técnicamente, la existencia de correos originalmente remitidos desde la computadora asignada al trabajador despedido, omitiéndose la discusión de si pudo haber manipulado las vías informáticas para hacer aparecer al recurrente como remitente de los mismos. Además, indicó que al no existir certeza plena debió investigarse más a profundidad y no imputarle la falta del mismo día, medida que vino acompañada de la suspensión de labores.

También, el Tribunal Constitucional reconoce que, si bien el medio electrónico es de propiedad de la empresa, ello no implica que los derechos fundamentales del trabajador se antepongan a las obligaciones laborales a las que se haya obligado en virtud del contrato de trabajo al punto de desvirtuarlas, sino que para

poder fiscalizar y, de ser el caso, sancionar, el empleador debe primero respetar las limitaciones impuestas por la Constitución y, segundo, crear mecanismos razonables que, sin violentar los derechos constitucionales, permitan cumplir los objetivos laborales.

Se declaró inconstitucional el despido del trabajador porque hoy el Tribunal Constitucional inclinó su posición a favor del derecho a la intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas sobre las facultades de la empresa para controlar el uso del correo electrónico que es una herramienta de trabajo e instrumento de propiedad de la empresa.

Es importante mencionar que sí existe posibilidad de fiscalización que tiene el empleador con relación a los correos electrónicos. Es posible controlar el uso del correo electrónico para fines personales sin acceder a su contenido; bastará conocer los destinatarios, de modo tal que puede controlarse el desvío de información a terceros, así como el empleo desmedido del correo para actividades extra laborales o el uso excesivo del correo electrónico para actividades no laborales en el horario de trabajo.

Estando así las cosas es posible el despido al momento de detectarse un uso abusivo del correo electrónico transmitiendo o recibiendo mensajes de índole no profesional, simplemente verificando los destinatarios de dichos mensajes y respetando determinadas pautas mínimas. (RUBIO MEDINA, 2003).

Se aprecian varios puntos en común en las normas constitucionales de los países detallados líneas arriba, pero serán precisados a detalle en otro espacio dentro de la investigación que se desarrolla.

Llama la atención la forma en que de la mano con la evolución de las constituciones, el desarrollo, aplicación y defensa de los derechos fundamentales inespecíficos ha ido reivindicándose con el pasar de los años, marcando presencia a nivel de las sentencias constitucionales que son las encargadas de orientar el pensamiento jurídico de las naciones.

Luego de analizada la estructura constitucional, legal y procedimental de España, Chile y Perú procedemos, en el siguiente capítulo, a evaluar estas mismas estructuras en la República de Panamá.

2.7. La defensa en el ámbito internacional, en el derecho comparado y en el plano nacional, de los derechos innominados en la esfera laboral

La defensa de los derechos innominados en la esfera laboral se refiere a la protección de derechos que no están específicamente enumerados o consagrados en los marcos normativos, pero que emergen de la interpretación de principios generales de justicia, dignidad humana, equidad y los derechos fundamentales del trabajador. Estos derechos son de naturaleza implícita, surgen de la evolución de la jurisprudencia, y pueden variar dependiendo del contexto nacional e internacional. La defensa de estos derechos, en diferentes niveles de actuación —internacional, en el derecho comparado y en el plano nacional— es

crucial para garantizar condiciones laborales justas, equitativas y humanas. (Ferreira Causil, 2011)

A nivel internacional, la protección de los derechos innominados se da principalmente a través de los principios y normativas generales de los derechos humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aunque muchos de los derechos laborales están claramente establecidos en los tratados y convenciones, como el derecho a la no discriminación, el derecho a un salario justo o el derecho a la seguridad social, hay un número de derechos que no están específicamente mencionados, pero se infieren de la dignidad humana y el respeto a los derechos fundamentales.

Por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, aunque no enumera explícitamente derechos laborales, establece principios fundamentales como la igualdad y la no discriminación que sirven de base para los derechos laborales innominados. A partir de estos principios, la OIT ha impulsado una serie de recomendaciones que se enfocan en aspectos que no siempre están claramente regulados, como la protección de la intimidad del trabajador o el derecho al bienestar y a condiciones laborales saludables.

Los derechos innominados en el ámbito internacional también pueden incluir el derecho al acceso a la formación profesional continua, la protección contra el abuso de poder o la arbitrariedad en el lugar de trabajo, y el derecho a participar en la toma de decisiones que afecten las condiciones laborales (por ejemplo, mediante la representación sindical). Estos derechos son interpretados a través

de la jurisprudencia y las resoluciones de tribunales internacionales, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), que, aunque no se centra exclusivamente en el ámbito laboral, emite fallos que inciden en las condiciones laborales de los trabajadores en los países que han ratificado las convenciones internacionales. (Ferreira Causil, 2011)

La Constitución Política de la República de Panamá establece en su artículo 66 que el trabajo es un derecho y un deber social, y que el Estado debe proteger y garantizar los derechos laborales de los trabajadores, buscando siempre el bienestar general de la población. Este principio constitucional ha sido clave para la interpretación y expansión de derechos innominados que, aunque no están explícitamente mencionados en las leyes, se infieren de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por ejemplo, la Constitución también establece el derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación en el trabajo, principios que sirven de base para la protección de derechos laborales que van más allá de lo específicamente regulado, como la protección contra el acoso laboral, la discriminación por género o la explotación laboral.

El Código de Trabajo de Panamá regula los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en el país, y si bien establece derechos explícitos como el salario mínimo, las condiciones de trabajo, la jornada laboral, el derecho a la seguridad social, y el derecho a la huelga, también permite la interpretación

de derechos innominados a través de principios generales de justicia social y dignidad humana.

Por ejemplo, el Código de Trabajo no menciona de manera específica el derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar, pero este derecho ha sido reconocido por los tribunales y por las reformas legislativas, en especial en relación con el permiso de maternidad, paternidad y la protección en casos de violencia doméstica. Igualmente, aunque no existe una mención explícita del derecho a la protección de la salud mental en el trabajo, los tribunales panameños han interpretado que las condiciones laborales deben garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso psicológico y estrés laboral excesivo, lo que se vincula con los principios constitucionales y de bienestar social.

La jurisprudencia juega un papel importante en el reconocimiento y expansión de los derechos innominados en Panamá. A través de las decisiones judiciales, la Corte Suprema de Justicia y los tribunales laborales han interpretado y ampliado la protección de los derechos laborales más allá de lo que está expresamente estipulado en el Código de Trabajo.

En particular, en el ámbito del derecho laboral individual, los tribunales han reconocido derechos no expresamente mencionados en la ley, como el derecho a la protección de la intimidad de los trabajadores en el uso de tecnologías digitales en el trabajo, el derecho a la no discriminación por orientación sexual o identidad de género, y la protección contra la precarización laboral en casos de

empleo temporal o por medio de contratos a plazo fijo que no respeten los derechos básicos de los trabajadores.

Asimismo, la Caja de Seguro Social y otras entidades gubernamentales han sido clave en la implementación de políticas y programas destinados a proteger la salud, la seguridad social y el bienestar de los trabajadores, lo que refuerza la protección de los derechos laborales no expresamente definidos en la ley.

En Panamá, la defensa de los derechos innominados en la esfera laboral aún enfrenta desafíos. A pesar de los avances en la legislación laboral, existen sectores de la economía, especialmente aquellos con alta informalidad o con condiciones de trabajo precarias, donde la protección efectiva de los derechos laborales sigue siendo insuficiente. La economía informal es un ámbito en el cual muchos trabajadores se ven privados de derechos básicos, como la seguridad social y las garantías laborales mínimas.

Además, la globalización y las nuevas formas de empleo, como el trabajo digital, el teletrabajo y las plataformas tecnológicas de economía colaborativa, presentan nuevas complejidades para la protección de los derechos laborales en Panamá. El país aún no ha adaptado su marco normativo para abordar de manera integral estos nuevos modelos laborales, lo que deja a muchos trabajadores en una situación de vulnerabilidad.

El derecho comparado se refiere al análisis de las distintas normativas y sistemas legales sobre derechos laborales en diferentes países, lo que permite identificar patrones comunes y buenas prácticas para la protección de los

derechos innominados en el ámbito laboral. Aunque algunos derechos laborales están claramente establecidos en las legislaciones nacionales, otros son reconocidos y protegidos de manera implícita a través de la interpretación de principios generales.

En algunos países, los tribunales han reconocido derechos innominados, como el derecho a la desconexión digital (derecho a no ser contactado fuera del horario laboral), el derecho a la salud mental en el trabajo, o el derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso psicológico, que no están específicamente consagrados en las leyes laborales pero que se derivan de principios generales de dignidad y respeto de los derechos humanos. En muchos casos, la jurisprudencia ha sido crucial en la expansión de estos derechos, ya que los tribunales nacionales, al resolver casos específicos, han interpretado y aplicado principios constitucionales y convencionales internacionales de manera extensiva.

Por ejemplo, en algunos sistemas jurídicos, como el de España o Francia, se han desarrollado criterios y normas que abordan las nuevas realidades laborales, como el teletrabajo, el trabajo flexible o la protección de la intimidad de los trabajadores en el uso de nuevas tecnologías. Estos derechos, aunque no siempre están claramente expresados en las leyes, han sido reconocidos por los tribunales y, en algunos casos, se han incorporado en legislaciones posteriores. Esto demuestra cómo el derecho comparado ayuda a identificar vacíos en las

normativas laborales y promueve la protección de derechos no explicitados, pero igualmente relevantes.

**CAPÍTULO 3. LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE TITULARIDAD
GENÉRICA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
EN PANAMÁ**

3.1 El Derecho Procesal del Trabajo en Panamá

Con la aparición del Derecho del Trabajo, se rompe un paradigma que mantuvo vigencia durante milenios en cuanto al Derecho se refiere.

El Derecho del Trabajo, con su aparición, introduce una ruptura en el paradigma sobre la igualdad jurídica de los contratantes y el de la autonomía de la voluntad de las partes.

La primera expresión en el plano jurídico de la idea de la igualdad enarbolada ideológicamente por la Revolución Francesa, como reacción al modelo de división clasista del *ancien régime*. Así se plasma en el Código Civil Napoleónico como un presupuesto que conducía a un trato igualitario a los contratantes.

El Derecho del Trabajo rompió con el mito de la igualdad jurídica de los contratantes e introdujo una figura del contratante jurídicamente protegido, por ser, generalmente, más débil. Con esa concepción revolucionaria de crear legalmente protección a una de las partes, por presumirse más débil dentro de la relación de trabajo se abre paso al derecho procesal del trabajo, construido sobre bases diferenciadas del derecho procesal clásico.

El llamado nuevo derecho, apoyado instrumentalmente por el nuevo derecho procesal laboral, requería de tribunales debidamente preparados para entender y aplicar con toda precisión las concepciones propias de la emergente ciencia jurídica especial. De esta manera, en 1917, surge la jurisdicción especial de trabajo en Latinoamérica, a razón de la Constitución Mexicana de Querétaro, y la idea conceptualizada en esta Constitución de 1917, recorre por varios rincones

de Latinoamérica, marcando una diferencia mediante los tribunales clasistas, en su momento, y en Europa se desarrolla el mismo fenómeno producto de la Constitución de Weimar de 1919.

No es hasta 1948 que, en Bogotá, la Carta Internacional Americana y de Garantías Sociales incorpora la jurisdicción especial de trabajo, que dispone en su artículo 36, que cada Estado debe contar dentro de su organización judicial, con una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos.

Y es en esa vía que se van dando las primeras líneas de la jurisdicción especial de trabajo, para que los procesos sean más eficientes, rápidos, que no sean procesos tan retardados como los procesos del derecho común, ya que cuando se habla de justicia el ideal que se persigue es que la justicia no sea tardía.

3.1.1 Concepto

El derecho procesal del trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma o como objeto del conocimiento científico. Rafael de Pina, al establecer esa distinción, detalla que, como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo *“es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso”*, en tanto como rama de la *Enciclopedia Jurídica “es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.”* (DE PINA, Curso de Derecho Procesal, 1952).

Eduardo J. Couture dice que *“El derecho procesal del trabajo es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o tardar los fines de la justicia”*. (COUTURE, El Derecho Procesal del Trabajo, 1941).

El procesalista mexicano Mario Salinas Suárez del Real, con un sentido descriptivo, después de afirmar que el derecho procesal del trabajo pertenece al derecho público, señala que *“estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos”* (SUAREZ DEL REAL, 1980).

Se dice también que el Derecho Procesal del Trabajo *“es la rama del Derecho Procesal que estudia el conjunto de normas que regulan el modo como ventilarse y resolverse los conflictos jurídicos y económicos que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo, cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción especial del trabajo y a otros funcionarios instituidos por la ley”*. (SALAZAR, 1963).

El Derecho Procesal del Trabajo se ocupa de la regulación de la actividad procesal en el contexto de las relaciones laborales. Cuando uno de los participantes en una relación laboral incumple alguna disposición de la normativa laboral, ya sea establecida en el Código de Trabajo, el Contrato de Trabajo o acuerdos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, y no existe otra vía para resolver el conflicto, ya sea de naturaleza jurídica o económica, se

activa la intervención del Estado a través de la Jurisdicción Especial del Trabajo. Esta rama del Derecho Procesal desempeña un papel fundamental en garantizar que se apliquen y cumplan los derechos y regulaciones laborales de manera justa y equitativa.

Por consiguiente, la norma procesal es la norma jurídica que regula el proceso laboral y que incluye reglamentación sobre:

1. El organismo jurisdiccional laboral, condiciones y capacidad del Juez, incluyendo, en el caso de tribunal colegiado, la composición;
2. La pretensión y la relación procesal, facultades, cargas y deberes de los sujetos procesales.
3. Las actividades de los sujetos procesales, así como de sujetos extraños, incluyendo los actos procesales;
4. El procedimiento

La norma procesal laboral posee la misma estructura que las otras normas procesales y tiene, en principio, similares destinatarios. La norma procesal laboral tiene como destinatarios:

- a. Los tribunales de trabajo (tribunales laborales comunes y juntas de conciliación y decisión, al igual que la organización administrativa de trabajo en ejercicio de funciones jurisdiccionales);
- b. Los litigantes

- c. Los auxiliares que colaboran en la administración de justicia (testigos, peritos, intérpretes, etc.). (FABREGA PONCE J. , Derecho Procesal de Trabajo Individual y Colectivo, 1982).

La Ley Procesal del Trabajo tiene las siguientes características:

1. El destinatario principal de la norma procesal es el Juez, es quien conduce y dirige el proceso y aplica la norma procesal
2. Las normas procesales son de orden público; no son susceptibles de derogación por los particulares.
3. La reglamentación procesal laboral es autónoma, en el sentido de que mantiene independencia del derecho procesal común. El procedimiento laboral suprime toda remisión, al procedimiento civil, ya que ambos procedimientos son de naturaleza distinta.
4. La norma procesal de trabajo es de excepción. Se contrae, exclusivamente, al proceso laboral con excepción de los bienes embargables que se encuentran en el artículo 715 del Código Judicial.
5. La relación entre la norma procesal laboral y la norma laboral material es más estrecha que entre la norma procesal civil y la norma material civil. Por consiguiente, los cambios en la norma laboral material inciden directamente en la norma procesal.
6. La norma procesal laboral es tuitiva, en contraste con la norma procesal civil. Ello, no obstante, la tutela (procesal) de los derechos del trabajador se establece sin desconocer condiciones fundamentales del derecho de defensa

de las partes. (FABREGA PONCE J. , Derecho Procesal de Trabajo Individual y Colectivo, 1982).

3.1.2. Naturaleza

Como es sabido y establecido por la doctrina procesal laboralista, el Derecho Procesal del Trabajo tiene un carácter público, como todas las normas procesales, ya que goza de vasta autonomía en su ámbito con relación a las ramas sustantivas y tiene carácter imperativo como todas aquellas normas de Derecho Público.

El Derecho Procesal del trabajo tiene sus propias características alternativas, con respecto al Derecho Procesal, si se le debe de considerar como una rama del derecho público imperativas con relación a las demás normas sustantivas.

3.1.2.1 Derecho Público y Derecho

La alternativa, con respecto al derecho procesal del trabajo es si se le debe considerar como rama del derecho público, en atención a que está destinado, precisamente a regular una función pública, a saber, la función jurisdiccional (DE PINA, Curso de Derecho Procesal, 1952) o si en realidad y debido a sus propósitos, se le debe encuadrar en el derecho social.

Ante la disyuntiva sobre si el Derecho Procesal del Trabajo forma parte del Derecho Público o si forma parte del Derecho Social, debemos manifestar que a nuestro parecer la posible raíz del debate se funda en una pequeña similitud entre el Derecho Procesal del Trabajo y el Derecho del Trabajo, ya que en ambas áreas de conocimiento se busca equiparar las cargas entre el trabajador y el empleador

en función de que el empleador tiene una ventaja considerable por ser él quien ostenta el poder económico dentro de la relación jurídica contractual.

Ante esa pequeña similitud debemos manifestar en estas líneas que, una cosa es Derecho del Trabajo y otra es Derecho Procesal del Trabajo. *El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho que estudia la relación habida entre una persona llamada trabajador que provee de manera subordinada su fuerza de trabajo en beneficio de otra, denominada empleador a cambio de una remuneración, que esta última aprovecha para generar bienes y servicios.* (ROMAN ESCOBAR, 2007). La razón por la que el Derecho del Trabajo se ubica dentro del Derecho Social es muy sencilla, el Derecho Social es la rama del Derecho que está llamada a equiparar las fuerzas entre las clases sociales, en nuestro caso en el Derecho del Trabajo hay dos clases, la clase dominante conformada por los empleadores y la clase dominada por parte de los empleados. El Derecho Procesal del Trabajo viene a ser como mencionamos páginas atrás, parte del Derecho Procesal, ya que en su contenido normativo son más las regulaciones adjetivas que se establecen que las regulaciones sustantivas. Habiendo delimitado esto podemos afirmar y sostener que el Derecho Procesal del Trabajo es parte del Derecho Público, ya que a través de esta rama de estudio se establece cuál va a ser el accionar del Estado, a través de la Jurisdicción Especial de Trabajo y a través de la Justicia Administrativa del Trabajo ante las injusticias que comentan presuntamente los empleadores a los trabajadores.

3.1.2.2 Derecho Imperativo

El carácter imperativo del derecho procesal del trabajo viene porque esa es una cualidad necesaria del derecho procesal como se ha estudiado a lo largo de la carrera.

Como resultado de esa cualidad, las normas del derecho procesal son irrenunciables. Sin embargo, como tendremos oportunidad de verlo después, ello no altera el principio dispositivo que lo ilumina y en virtud del cual el ejercicio de las acciones laborales depende, exclusivamente, de la decisión del propio interesado. Como lo establece el artículo 521 de nuestra norma laboral:

“Artículo 521: Los procesos sólo podrán iniciarse a petición de parte, salvo los casos en que la ley autorice expresamente que se promuevan de oficio”.

3.1.2.3 Derecho Autónomo

La autonomía del Derecho del Procesal del Trabajo puede predicarse en dos vías diferentes: en primer término, del derecho sustantivo; en segundo lugar, del Derecho Procesal en general.

Con respecto al Derecho del trabajo, ya señalamos previamente, a propósito del derecho procesal en general que no se trata de un derecho instrumental, al servicio de cada disciplina jurídica, sino de un derecho con un objeto propio que consiste en la satisfacción de pretensiones. Esta finalidad se cumple, recordemos no por la obtención de una resolución favorable sino por el hecho de que el juez intervenga resolviendo la controversia.

La especialidad es uno de los rasgos característicos de la administración de justicia laboral, particularmente expresado en la existencia de una jurisdicción especial de trabajo, que se concreta en la existencia de órganos especializados para la decisión de los conflictos de trabajo, específicamente para aquellos en los cuales se determina la decisión jurisdiccional como medio de solución.

El grado de especialización que demanda la administración de justicia impone necesariamente la existencia de una jurisdicción especial. La autonomía misma del derecho del trabajo lo ha llevado a crear sus propios principios, en muchos aspectos diametralmente opuestos o no necesariamente coincidentes con los del derecho común. Tal circunstancia, conlleva, entonces, normas procesales con características peculiares, aplicadas por una jurisdicción distinta de la común, sin que por ello se pierda el carácter unitario de la jurisdicción. (MURGAS TORRAZZA, La jurisdicción de Trabajo en Panamá, 2002).

3.1.2.3.1 Principios Propios

Como se explicará más adelante, los principios del derecho procesal laboral difieren de los del Derecho Procesal común. En particular, esta diferencia se destaca por la prevalencia de la oralidad, de la que derivan principios como la inmediatez, la protección en favor de la parte considerada más vulnerable, que en este caso suele ser el trabajador, la redistribución de la carga de la prueba y, de manera especial, el principio de juzgamiento en conciencia.

Como ciencia jurídica autónoma, el derecho del trabajo dispone de una doctrina y de principios propios, que lo separan del derecho común. Estos principios están en la base, informan e inspiran la legislación y, por ende, orientan

o deben orientar al legislador. Además, son herramientas útiles para la hermenéutica o interpretación y para la integración normativa.

Para el debate doctrinal se dirige a la identificación de principios propios del derecho procesal del trabajo, en especial, si se sostiene una autonomía, respecto del derecho procesal común. Los partidarios de una autonomía no radical consideran que hay principios en el Derecho Procesal del Trabajo que se derivan del Derecho Procesal común. El maestro uruguayo Eduardo Couture, en palabras muy puntuales, hace alusión a la irrupción de un derecho procesal del trabajo con sus propios principios:

“el derecho procesal de tipo individualista es insuficiente e injusto para los conflictos derivados de la relación de trabajo. Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar un solo de ellos, ha debido surgir, para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida los que pones su trabajo como sustancia del contrato y los que sirven de él para la satisfacción de sus intereses”. (COUTURE, Estudios de Derecho Procesal Civil Tomo I, 1979).

Se define como principios de derecho procesal del trabajo, siguiendo la idea a continuación, las “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”. (PLA RODRIGUEZ, 1998).

Estos principios generales se encuentran enunciados en forma genérica en el Capítulo I del Libro IV del Código de Trabajo y, en otros casos, se encuentran cristalizados en estructuras y reglamentaciones de situaciones específicas que surgen del ordenamiento procesal laboral.

Se puede afirmar que, independientemente de la aplicación de los principios propios del derecho del trabajo en su conjunto, en el derecho procesal del trabajo existen principios específicos que establecen diferencias con los principios del derecho procesal en general.

Dentro de la doctrina, se han suscitado debates sobre cuáles son realmente los principios del Derecho Procesal del Trabajo; algunos autores abogan por listas cortas, mientras que otros defienden listas largas de principios. En este contexto, se debe señalar la diferencia que establece Mario Pasco Cosmópolis al respecto y sostiene que “es preferible distinguir entre los principios y las características o peculiaridades del proceso laboral. Los principios tendrían mayor trascendencia y universalidad, mientras que las características o peculiaridades son rasgos que pueden extraerse del conjunto de cada legislación”. (PASCO COSMOPOLIS, Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo, 1997).

Según lo aprendido en el curso de Derecho Procesal del Trabajo, se puede considerar que esta rama del Derecho Procesal tiene como principio rector el principio protector, de tutela o de desigualdad compensatoria. A éste, se sumarían otros dos principios: el de indisponibilidad y el de veracidad, que, en su presencia normativa, exhiben claras conexiones con el principio protector.

Entre los principios más importantes del Derecho Procesal del Trabajo, se pueden mencionar:

3.1.2.3.1.1 Principio Protector

Antes de analizar de qué manera el principio protector entra dentro del procedimiento laboral actual, conviene dirigirse a su origen, que se encuentra en el Derecho material del Trabajo.

3.1.2.3.1.2 Principio Pro Operario

Este es uno de los principios más reconocidos dentro de esta rama del Derecho del Trabajo y es por ello por lo que entraremos a abordarla de manera general y luego veremos la manera en que influye en los aspectos procesales.

Como se ha establecido entre los principios generales del derecho del trabajo destaca el “pro-operario”, el cual es informador y constitutivo de éste, tal vez por lo dicho por algunos doctrinarios en la materia, lo han reducido a una de las manifestaciones más discutidas.

Es importante recordar la función integradora que el “Pro-Operario” debe cumplir en el derecho del trabajo. Y esto lo recalcamos para efectos de diferenciación, porque el principio actúa en defecto o ausencia de disposición jurídica que colme una laguna técnica en el sistema jurídico laboral, y aun de aplicación posterior, si existe una fuente jerárquicamente superior por cuya prelación debe tomarse en cuenta antes que el pro-operario.

Por el contrario, la regla “In Dubio Pro-Operario”, es un criterio hermenéutico, que cobra vida, cuando en el ánimo del juzgador exista duda fundada o razonable en cuanto al correcto sentido de una disposición del carácter legal, convencional

o reglamentaria, como lo establece nuestro artículo 6 del Código de Trabajo. En dicho supuesto, el ánimo del juez o intérprete debe decidirse por la interpretación que depare más favor al trabajador.

“En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las disposiciones de trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición o la interpretación más favorable al trabajador.”

El Principio Pro-Operario tiene tres reglas que son las que constituyen en sí éste principio y éstas son:

a. La regla de la norma más favorable

Esta regla implica un problema de aplicación. Cabe considerarla como una manifestación contenida ya en el mismo principio pro-operario. El problema de aplicación, a la vez, tiene dos sentidos: el sentido impropio y el sentido propio.

a.1 Sentido impropio

Álvaro García llama impropio “al que nace no de la existencia de varias normas aplicables a una relación única, sino de la realidad de una sola norma para una relación única, sino de la realidad de una sola norma para una determinada relación, pero en la que se dan varios sentidos, tratándose de una norma única aplicable a una situación concreta, el sentido que debe prevalecer, entre los varios posibles de dicha relación, es el que resulte más favorable al trabajador”. (GARCIA SOLANO, 1981).

a.2 Sentido propio

En este sentido propio, la regla “se presenta cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica”. (GARCIA SOLANO, 1981).

2. La regla de la condición más beneficiosa

Las condiciones de trabajo, en términos generales, se refieren a los elementos que determinan el contenido de la relación de trabajo o sea lo relativo a tiempo, lugar, forma, orden y circunstancias, y el alcance del trabajo a prestar.

Esta regla desprendida del principio que se estudia en este apartado prohíbe una reglamentación menos beneficiosa para el trabajador, pero no una regulación mejor. Por ejemplo, no estarían permitidas las condiciones laborales que disminuyan el salario, que aumenten la jornada, etc. En sentido contrario, estarían permitidas aquellas que prodigaran al trabajador más salario, jornada menor y otros semejantes.

Esta regla supone la aplicación de la norma más favorable, porque conlleva la aplicación de una norma de favor; pero no referida a regulación general, sino concreta y determinada.

La aplicación de esta regla conlleva consecuencias, que pueden nacer de la misma ley, del contrato individual de trabajo, de la convención colectiva, del uso de la costumbre y también de la voluntad de las partes.

Consecuencias que podríamos enumerar a continuación:

i. Al dictarse una norma de carácter general, aplicable al conjunto de situaciones laborales las mismas quedan modificadas en cuanto no sean para el trabajador, que ya venía prestando sus servicios, más beneficiosas que las nuevamente establecidas.

ii. La nueva regulación debe respetar, salvo disposición en contrario, o bien si no hubiere salvedad respecto de condiciones que resulten más beneficiosas

para los trabajadores que las establecidas para la materia de que se trate. (GARCIA SOLANO, 1981).

Dentro de nuestra ciencia de estudio, el derecho importa mucho el espíritu de las posibles situaciones jurídicas que vayan surgiendo y el de las consecuencias aquí detalladas, persiguen que la aplicación de la nueva norma jurídico-laboral no puede ser empleada para desmejorar o disminuir las condiciones de trabajo que deparan más beneficios a favor del trabajador, en los momentos actuales.

3. La regla in dubio pro-operario

Esta máxima se desprende, como ya hemos advertido, del Principio “Pro-Operario” que, por su carácter informador es comprensivo de todo el Derecho del Trabajo.

Para (PLA RODRIGUEZ, 1998), es el “Criterio que debe utilizar el juez o intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador”.

La regla In dubio Pro-Operario, a nivel doctrinario ha sido analizada y se ha sentado que se debe aplicar en los siguientes supuestos de hecho, según DEVEALLI:

- i. “Sólo cuando realmente exista una duda sobre el alcance de la norma legal, y
- ii. Siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador” (DEVEALLI, 1956).

Con esto, el autor busca manifestar cuándo se dan las condiciones propicias para la aplicación de este principio. En el primer supuesto, se da cuando

realmente no se tenga un conocimiento real del alcance de la norma y que este alcance sea favorable al trabajador; y el segundo supuesto, aborda un campo importante que es el del espíritu de la ley y la aplicabilidad de la regla in dubio pro-operario.

Partiendo del hecho que no se debe aplicar la norma por aplicarla sino aplicarla de manera objetiva obedeciendo la intención real del legislador de acuerdo con el caso concreto.

Habiendo expuesto las formas en las que el Principio Pro-Operario debe ser interpretado y aplicado en el aspecto material, se analizará la influencia que tiene en el aspecto procesal, específicamente observando el aspecto probatorio dentro del ordenamiento jurídico procesal laboral.

Se ha dicho con verdad que, la prueba es la piedra de toque del proceso. El proceso, es el medio para ventilar civilizadamente los conflictos que surgen de la vida de relación entre los seres humanos. Así, los conflictos obrero-patronales, surgidos precisamente de dicha relación, no se escapan de esta afirmación.

En principio, frente a la parte que demanda una cosa se encuentra otra que, generalmente, resiste tal pretensión. La desestimación o no de la demanda dependerá entonces, de la acreditación o prueba de los hechos que fundamentan la pretensión procesal.

Las manifestaciones del “In Dubio”, o sea la legal y la judicial tienen diferentes destinatarios. La una dirigida al legislador que es el que gradúa la protección deferida al trabajador; teniendo como premisa la disimilitud natural entre éste y el

empleador; mientras que la judicial va dirigida al juzgador cuando, en su ánimo, se presentan dudas en cuanto al sentido o alcance de la ley.

Es de conocimiento que el Código de Trabajo de Panamá reconoce que el sistema de valoración de la prueba es la sana crítica que es, según el maestro Couture, “la calificación atribuida a las reglas que rigen los juicios de valor emitidos por el entendimiento humano en procura de su verdad, por apoyarse en proposiciones lógicas correctas y por fundarse en observaciones de experiencia confirmadas por la realidad”. (COUTURE, Vocabulario Jurídico, 1991).

Al ver que la legislación panameña confiere las facultades de valoración de la prueba al criterio del Juez en materia laboral, brinda una oportunidad de equilibrar, la balanza en cuanto a las capacidades probatorias de cada una de las partes frente al proceso laboral.

Es necesario aclarar que sería injusto otorgar preferencia al trabajador en esta materia, ya que se establece que dependerá de la convicción del juez al definir la valoración probatoria. Si en el momento de emitir una opinión no hay un convencimiento absoluto del juez sobre las pruebas presentadas, se aplicará el principio de tutela para concretar la valoración de éstas.

Dentro del marco de la cuestionada independencia judicial de la que se envisten los jueces y magistrados de Panamá, se ha marcado jurisprudencia clara de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, que se excluya toda posibilidad de aplicación de la regla in dubio pro-operario en la valoración probatoria, manifestamos que no compartimos la opinión de la jurisprudencia, porque desatiende la naturaleza como tal del Derecho del Trabajo.

3.1.2.3.1.3 Iniciación de Oficio del Proceso

(PASCO COSMOPOLIS, Los principios del Derecho Procesal del Trabajo, en presente y futuro, 1991), se refiere a las posibilidades, como parte del principio protector, de inicio ex officio del proceso, como las que, para algunos supuestos, reconoce en España a la inspección de trabajo; en Brasil, donde los actuados administrativos fungen de cabeza del proceso judicial y en Argentina en caso de accidentes de trabajo.

En Panamá, el Código de Trabajo en el Título X de los Procesos de Conocimiento en su Capítulo I sobre Procesos Comunes, establece:

“956. Se registrarán estos procesos por las siguientes disposiciones:

1....

2....

3....

4. Tratándose de riesgo profesional, en los casos previstos en este Código, el Juez de oficio o por denuncia de tercero, podrá adoptar las medidas que estime necesarias a fin de que la parte interesada pueda hacer efectivos sus derechos, mediante los trámites del proceso común”.

En consecuencia, le brinda la facultad al Juez de Trabajo a iniciar de oficio un proceso en las condiciones preestablecidas, activando así el principio protector,

en vista de su función que es proteger los intereses de la clase trabajadora o la parte más débil de la relación laboral.

En ocasiones, se observa que estas situaciones se presentan y el trabajador, debido a desconocimiento o subordinación económica, no acude a la jurisdicción correspondiente para hacer valer sus derechos, conformándose en su lugar con la compensación ofrecida por el empleador, en detrimento de los derechos materialmente establecidos en el Código de Trabajo.

3.1.2.3.1.4 Vigencia limitada del Principio de Congruencia

Con el fin de abordar claramente el tema en este apartado, se compartirá información acerca de este principio procesal en materia civil para, luego, considerarlo en el ámbito laboral.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, por congruencia se entiende “conformidad de extensión, concepto y alcance entre el fallo y las pretensiones de las partes formuladas en el juicio”.

El principio de congruencia consiste en la exigencia de que las sentencias sean precisamente, congruentes, no solo con ellas mismas, sino también con el objeto del proceso tal como quedó formulado por medio de los escritos de demanda y contestación de demanda.

El principio de congruencia exige que el juzgador se pronuncie sobre todo lo que se pide y sólo sobre lo que se le pide, o sea sobre todas las pretensiones sometidas a su examen y sólo sobre ellas.

La congruencia exige, por tanto:

1. Que el fallo no contenga más de lo pedido por las partes. Se falta a este requisito incurriendo en incongruencia “ultra petita”, cuando la parte dispositiva de la sentencia concede más de lo pedido por el actor o más de lo resistido por el demandado. Se da cuando se decide cualitativa o cuantitativamente excediendo la pretensión.
2. Que el fallo no contenga menos de lo pretendido por las partes. El requisito que se infringe, incurriendo en incongruencia por “minus petita”, cuando la sentencia omite decidir sobre alguna de las pretensiones formuladas.
3. Que el fallo no contenga nada distinto a las pretensiones de las partes “extra petita”. El ámbito de este supuesto es el de que la sentencia añada algo a las pretensiones de las partes, ya que en ese caso estaríamos frente a la hipótesis citada en primer lugar, si no el de que alguna de las pretensiones aducidas sea sustituida por otra distinta que las partes no formularon. (BARSALLO, 1977).

Después de estudiar la materia, se puede señalar en relación con el principio de congruencia que es el principio en base al cual los jueces deben motivar sus sentencias. Si las sentencias no se ajustan a otorgar a cada parte lo solicitado o lo que le corresponde, estarán sujetas a apelaciones y, en los casos que cumplan con los requisitos, podrán ser objeto del recurso de casación después de decidida la apelación.

Al abordar el tema de la congruencia en materia laboral, se tiene conocimiento de que el principio de congruencia en esta área se encuentra limitado por el principio protector.

En el proceso común, la decisión de fondo ha de recaer sobre los extremos planteados por las partes; esto es, en relación con las peticiones del demandante y con las excepciones y defensas del demandado.

En el proceso laboral se manifiesta la tendencia a reconocer al juzgado, la posibilidad de fallar, en determinadas circunstancias, extra o ultra petita, lo cual implica una ruptura al menos parcial del clásico principio de congruencia.

Se considera favorable esta posibilidad dentro de la jurisdicción laboral, ya que, en muchas ocasiones, los trabajadores recurren a la jurisdicción sin tener certeza sobre lo que deben solicitar, dada la especialidad de esta materia.

Lo fundamental es que aparezca debidamente probado en el proceso más de lo que se pidió o bien algo no pedido, siempre que haya habido discusión procesal de los hechos y posibilidad probatoria para ambas partes. Esto último es importante porque una de las objeciones al fallo extra o ultra petita, es la de que compromete el principio del debido proceso, cuestión a nuestro juicio perfectamente superable si son delineados con claridad los límites de esta actividad del juzgador. Inclusive, hay casos en que basta la sustitución por el tribunal de una petición por la que legalmente corresponde, como, por ejemplo: el trabajador que pide reintegro y en realidad solo tiene derecho a indemnización, caso en el cual lo que se discute en los hechos en todo caso la justificación o no

del despido. (MURGAS TORRAZZA, Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo, 2009).

Con relación a este tema nuestro Código Laboral en su articulado, establece:

“535. El Juez podrá condenar por pretensiones distintas de las pedidas, cuando se trate de salario mínimo, salario básico, vacaciones, declaraciones o condenas substitutivas que, según la ley, correspondan por las expresamente pedidas en la demanda, siempre que los hechos o declaraciones que las originen hayan sido debidamente discutidos en el proceso y estén debidamente probados. Podrá también condenarse al pago de sumas mayores que las pedidas por las prestaciones reclamadas en la demanda, cuando en el proceso se establezca que éstas son inferiores a las que corresponden al demandante de conformidad con la Ley.”

Como podemos ver, en este artículo se consagra lo relacionado al principio de congruencia indicando que el juez estará en la facultad de condenar a pretensiones distintas de las pedidas cuando se traten de las especificadas por el artículo en mención y cuando haya error en la invocación de lo pedido por parte del demandante, en caso de que sea el trabajador, situación que es muy común que suceda por los tecnicismos que abrazan al Derecho del Trabajo.

Para (PASCO COSMOPOLIS, Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo, 1997), algunos requisitos para que se pueda dar la denominada ruptura del principio de congruencia son:

- a) Que las cantidades superiores o materias distintas hayan sido debatidas en el proceso, aunque no aparezcan en la demanda.
- b) Que estén probadas
- c) Que la facultad se ejerza pro-operario. No es el caso que el juez añada un punto litigioso para declararlo infundado.
- d) Que el asunto verse sobre derechos irrenunciable de los trabajadores.

El citado artículo limita la potestad del tribunal en cuanto a la ruptura de este principio, disponiendo que se aplique solamente para supuestos de:

- Salario mínimo
- Salario básico
- Vacaciones
- Declaraciones o condenas sustitutivas que, según la Ley, correspondan por las expresamente pedidas en la demanda.

En materia de Casación Laboral, a pesar de las limitaciones propias del recurso, el artículo 931 establece que: “El tribunal de Casación Laboral puede enmendar o revocar la resolución en cualquiera de sus puntos, y expedirá la condena o absolución correspondiente, aunque ellas no hayan sido pedidas en el recurso de casación o en la propia demanda”. De esta manera, se abren las puertas no solo a que la sentencia de casación vaya más allá de lo pedido en el recurso, sino

también más allá de lo pedido en la demanda. En ambos casos, la posibilidad es la de un fallo ultra o extra petita.

3.1.2.3.1.5 Inversión o Redistribución de la Carga de la Prueba

En este acápite, se marca de forma categórica el accionar del principio protector, ya que es en función de este principio que se da una redistribución de la carga de la prueba, habilitando la posibilidad de que se den presunciones a favor de los trabajadores de carácter iuris tantum, generalmente, y en algunas ocasiones hay presunciones de derecho.

Se está hablando de una ruptura deliberada de las reglas básicas del Derecho Probatorio, dado que, a partir del fundamento de las pretensiones del trabajador, se espera que el empleador demuestre la inexistencia de las afirmaciones realizadas por el trabajador. Esto se debe a que la capacidad que tiene el empleador para recopilar pruebas es evidente. Desde el inicio de la relación laboral, es el empleador quien decide las condiciones del contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal. Por otro lado, para el trabajador también resulta difícil reunir pruebas, ya que, en muchos casos, la prueba utilizada en el proceso laboral es testimonial.

La complicación viene de aquellos que vayan a ser testigos y se encuentran subordinados ante el empleador por la dependencia económica que embarga la relación laboral entre el testigo y el empleador, trayendo como consecuencia que al trabajador le resulte difícil lograr su comparecencia para reducir las declaraciones que en su contra formulen.

A título de ejemplo, expondremos las presunciones reconocidas en diferentes legislaciones laborales latinoamericanas:

a) Presunción de la existencia del contrato y la relación de trabajo entre quien presta personalmente el servicio o ejecuta la obra y quien lo recibe. De esta manera se presume, salvo prueba en contrario, la existencia del elemento delimitador de la relación de trabajo que, en general, es el de la subordinación o dependencia jurídica.

En otras palabras: el trabajador solo tiene que probar la prestación personal del servicio, pero no tiene la carga de la prueba en lo que se refiere a la subordinación. En este sentido, lo establecen entre otras legislaciones la Ley Federal de trabajo de México (artículo 21); el Código de Trabajo de Honduras (artículo 21); La ley Orgánica de Trabajo de Venezuela (artículo 65); el Código de Trabajo de El Salvador (artículo 20) en los casos en que se presten más de dos días de servicio consecutivo; el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia (artículo 24), salvo que habitualmente presten servicios en una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial (artículo 21); el Código de Trabajo de la Republica Dominicana (artículo 15); el Código de Trabajo de Costa Rica (artículo 18); el Código de Trabajo de Paraguay (artículo 19); el Código de Trabajo patrio, en su artículo 66.

b) Presunción de la duración indeterminada de la relación de trabajo. Así lo establecen los Códigos de Trabajo de Paraguay (artículos 49 y 50 salvo que la costumbre indique lo contrario); Colombia (artículo 47); Costa Rica (artículo 26); Honduras (artículo 46-A); República Dominicana (artículo 34), Guatemala (artículo

26), El Salvador (artículo 26); Panamá (artículos 68 y 75) y el Decreto Ley 16.187 de 1979 de Bolivia (Artículo 1). En Argentina en el artículo 90 de la Ley de Trabajo, se entiende que la duración es indefinida, salvo pacto expreso y escrito en contrario y que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. En el Código de Trabajo de Nicaragua, en principio, existe la presunción, salvo pacto expreso o aun sin el pacto expreso, cuando para la realización de la obra o servicio el plazo esté en función del tiempo de duración de los mismos o cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos (artículo 26).

c) Presunción de que, a falta de contrato escrito, en los casos en que el mismo resulta obligatorio, se presume cierto lo que el trabajador alegue en el proceso sobre lo que la Ley ordena conste en el contrato escrito.

d) Presunción de que la relación de trabajo se extingue o termina por despido.

e) Presunción de que el despido se presume injustificado. (MURGAS TORRAZZA, Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo, 2009).

3.1.2.3.1.6 Principio de Indisponibilidad

Aquí se observa otro principio que está conectado con el principio protector mencionado anteriormente, ya que esta es la versión procesal del principio de irrenunciabilidad propio del Derecho del Trabajo.

La ley en función de este principio tiende a garantizar, que el trabajador no renuncie fácilmente a los derechos que la ley le consagra en las diferentes realidades que se pueda enfrentar, ya que el empleador en muchos casos por su condición económica, más fuerte que la del trabajador, tratará de negociar la

voluntad del trabajador que se encuentra en una condición económica más delicada.

En función de la figura del contratante jurídicamente protegido mediante garantías mínimas e irrenunciables y, en el plano procesal, la del litigante merecedor de ventajas procesales, del mismo modo tiene que entenderse que ese litigante no tiene capacidad material para disponer libremente de sus derechos aun cuando se encuentre actuando como parte de un proceso laboral:

- El papel que desempeña el juez en la fase de conciliación dentro de los procesos de trabajo.
- La vigilancia y necesidad de homologación por el tribunal, que muchas legislaciones establecen para que los arreglos o transacciones entre las partes pueden poner fin al proceso y tener efectos de cosa juzgada formal y material. Los acuerdos de ese tipo no pueden afectar derechos indisponibles y debe tratarse de derechos que claramente aparezcan en el proceso como no reconocidos o no acreditados o todavía inciertos.
- Las restricciones que algunas legislaciones imponen al desistimiento, como forma excepcional de extinción del proceso. En Panamá, este desistimiento no extingue el derecho.
- Las posibilidades de apelación ex officio.
- La suplencia de la demanda.
- La posibilidad del fallo ultra o extra petita. (FABREGA PONCE J. , 2010).

3.1.2.3.1.7 Principio de Veracidad

Este principio tiene evidente conexión con el principio protector y con el de primacía de la realidad, sus manifestaciones están distribuidas en características, particularidades del proceso laboral que expondremos a continuación:

a. Poderes al Juez

a.1 Suplencia de la demanda

Es una de las manifestaciones del principio de indisponibilidad del derecho procesal del trabajo, como mencionamos en páginas anteriores.

En México, está prevista en el artículo 873 de la Ley Federal de Trabajo, que permite a la junta, al admitir la demanda, subsanar las omisiones en las peticiones del trabajador, situación que al parecer de (PASCO COSMOPOLIS, La desigualdad de las partes en el procesal del trabajo, 1986) “anticipa y evita necesidad del fallo extra petita”.

En Panamá, se cuenta con disposiciones que enmarcan el inicio del proceso, ya sea de oficio o a petición de parte, según lo indica el siguiente artículo:

“521. Los procesos sólo podrán iniciarse a petición de parte, salvo los casos en que la ley autorice expresamente que se promuevan de oficio.”

“956. Se regirán estos procesos por las siguientes disposiciones:

1...

2...

3...

4. Tratándose de riesgo profesional, en los casos previstos en este Código, el Juez de oficio o por denuncia de tercero, podrá adoptar las medidas que estime

necesarias, a fin de que la parte interesada pueda hacer efectivo sus derechos, mediante los trámites del proceso común.”

Panamá cuenta con la facultad para el Juez a través de la figura del saneamiento que, en materia laboral, se encuentra previsto en el artículo que a continuación se transcribe:

“578. Inmediatamente después de vencido el término de traslado de la contestación de la demanda, el Juez examinará si la relación procesal adolece de algún defecto o vicio que, de no ser saneado, producirá un fallo inhibitorio, o la nulidad del proceso.

En tal supuesto, el Juez ordenará a la parte que corrija su escrito, aclare los hechos o las pretensiones, que se cite de oficio a las personas que deban integrar el contradictorio en casos de litisconsorcio, que se escoja la pretensión en casos de que se haya de seguir procedimientos de distinta naturaleza, que se integre debidamente la relación procesal, o que se le imprima al proceso el trámite correspondiente en caso de que se haya escogido otro.

En caso de que el Juez advierta el defecto en la demanda, ordenará que sea corregida, dentro del término de tres días.

Si el demandante no hiciera la corrección ordenada, y ello manifiestamente inhibiere al tribunal a conocer del fondo del asunto, se decretará el archivo del expediente, levantándose las medidas cautelares.”

Se observa aquí cómo se destaca de manera determinante la necesidad de corregir la demanda en los procesos, tanto en el proceso civil como en el proceso laboral. La finalidad es que la parte demandante ejerza debidamente su derecho de acción y no lo vea limitado por desconocimiento o falta de orientación dentro del proceso.

2. Impulso, dirección y saneamiento del proceso

Estas son facultades estrictamente relativas al juez, ya que es él quien proporciona, a través de los funcionarios judiciales a su cargo, la debida tramitación y garantiza el avance en los procesos que se ventilan dentro de su competencia. A continuación, se inserta la norma procesal laboral que hace esto posible:

“523. El impulso y la dirección del proceso corresponden al Juez, quien cuidará de su rápida tramitación, sin perjuicio del derecho de defensa de las partes, y con arreglo a las

disposiciones de este Libro. Promovido el proceso, el Juez tomará las medidas tendientes a evitar su paralización, salvo que la ley disponga que ello corresponde exclusivamente a la parte.”

3. En materia probatoria

En materia probatoria, los poderes al juez se dan de dos maneras:

- a) La posibilidad de practicar pruebas de oficio
- b) En el orden de la valoración probatoria.

4. Vigencia limitada del principio de congruencia

Esta facultad le permite al juez examinar desde un punto de vista objetivo, si la demanda no está bien fundamentada el juez puede dar al trabajador más de lo pedido en la demanda u otorgarle algún derecho que él no haya invocado en su petición al inicio del proceso; de esta manera, se limita la protección al demandado en función de que puede ser condenado a algo que no se haya pedido, el juez fallando ultra o extra petita.

5. Celeridad y accesibilidad

Una característica del proceso laboral que siempre se menciona es la de su celeridad, que surge al menos de su comparación con el proceso civil. Contribuyen a ella la oralidad, la sencillez y concentración. Fundamental resulta la limitación de los recursos, en lo que se refiere a las resoluciones de trámite.

Como es sabido en América Latina, la justicia sufre algunas vicisitudes, como lo es la falta de celeridad en los procesos, situación que en materia laboral se trata

de abolir ,ya que lo que está en juego en las pretensiones del trabajador es algún pago que debió recibir y le está haciendo falta, y es a través de la jurisdicción especial de trabajo que lo hará realizable. (MURGAS TORRAZZA, Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo, 2009).

6. Simplicidad y Ausencia de Formalidades

La participación del trabajador y la exigencia de celeridad en la decisión, conducen a un proceso que en su configuración se presenta carente de las rigurosas formalidades que en buena medida todavía caracterizan al proceso civil. La búsqueda de la verdad material supone abandonar el culto exagerado a la forma, lo que en el propio proceso civil ha llevado a reformas dirigidas a simplificar la actuación. (MURGAS TORRAZZA, Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo, 2009).

7. Funciones Jurisdiccionales de la Administración de Trabajo

Resulta determinante, según los objetivos de esta investigación, exponer cómo, una vez manifestados los principios y características del Derecho Procesal del Trabajo, se aplican estos principios a un sector integrado a la Jurisdicción Especial del Trabajo, como son las Funciones Jurisdiccionales de la Administración de Trabajo, según la Ley 53 de 1975, que crea estas funciones para que las ejerza el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Esta la ley le da vida a la entidad encargada de velar por el cumplimiento de todas las normas laborales vigentes en nuestro país y procurar la aplicación de los convenios internacionales y estudiar, también, cómo se fue manifestando este

fenómeno de que los Estados empezaran a ser mucho más intervencionista de lo que ya eran en ese momento a nivel de nuestra región.

La Organización Internacional del Trabajo en 1978 aprueba su Convenio 150 la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, y en su artículo primero establece lo que se entenderá por Administración del Trabajo: “designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo.”

Los órganos de la Administración, bien por facultades que expresamente le había conferido el legislador, bien por la potestad y deber de hacer frente a necesidades públicas, o satisfacer intereses sociales, intervenían en relaciones que pertenecían al orden laboral.

La creciente complejidad de los problemas del trabajo y las numerosas leyes que lo regulan, han requerido órganos especiales, para su aplicación administrativa: oficinas, direcciones, departamentos, ministerios, en pocas palabras Autoridades Administrativas.

En los diferentes países se dieron situaciones que se llegaron a catalogar de interés general, ya que afectaban a las grandes mayorías, situaciones en el ámbito laboral que se daban por el descuido del empleador hacia el trabajador.

El empleador como dueño de los medios de producción no le brindaba al trabajador los medios idóneos y seguros para que la labor fuese realizada en debida forma sin que el trabajador pusiera en riesgo su vida.

Al tratar a los trabajadores como animales, fueron innumerables los accidentes laborales; por otra parte, ante la subordinación jurídica existente entre ambas

clases no se hacían esperar las imposiciones de los empleadores ante las necesidades de los trabajadores y ante esta situación, nace una rama del derecho social que tiende a neutralizar extrajudicialmente estas posibles arbitrariedades.

“El Derecho del Trabajo tiene su origen en el régimen de explotación del hombre por el hombre, más que en la intervención de las autoridades administrativas en las relaciones laborales, en la necesidad social de proteger y reivindicar los derechos de los trabajadores”. (TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, 1940).

Entendiendo cómo surge el fenómeno de la presencia permanente de la Administración en las Relaciones Laborales, se procede a examinar su rol activo dentro de estas relaciones. Se define como la rama del Derecho Público que ha surgido paralelamente al Derecho del Trabajo, en 1917, con el artículo 123 de la Constitución de Querétaro, donde se enmarca la función social del Estado actual para intervenir legítimamente en los conflictos existentes entre los factores de producción, conflictos originados por la lucha constante de clases, génesis del Derecho del Trabajo, entre trabajadores y empleadores.

Este nuevo Derecho Administrativo del Trabajo trae consigo, que el Estado Social se involucre en la creación de instituciones jurídicas, que no existían en la región, como por ejemplo las Comisiones de Salario Mínimo, las Juntas de decisión y conciliación, la introducción del arbitraje al proceso laboral, en algunos casos.

Las normas de derecho administrativo del trabajo y de la previsión social no están destinadas a todos los hombres ni su aplicación se extiende a la comunidad o

sociedad en general, sino que se aplican exclusivamente a la clase obrera, a los trabajadores, para su dignificación, tutela y reivindicación.

Los primeros en crear oficinas o departamentos dedicados a las relaciones laborales debemos decir que fueron los europeos. A continuación, detallamos su aporte:

- Gran Bretaña, creó una Oficina de Estadística y el Labour Bureau en 1866, (TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, 1940) y, actualmente, los tribunales ordinarios no tienen competencia en términos generales para la resolución de conflictos en materia laboral y las reclamaciones se dirigen a los «Industrial Tribunals». Estos tribunales están compuestos por un presidente letrado y dos representantes (uno por cada parte de la relación laboral) y tienen competencia para conocer demandas sobre: despidos improcedentes y despidos colectivos, sobre derechos sindicales, sobre discriminación, así como sobre numerosos derechos laborales de carácter individual. (GOMEZ & PONS, 1994).
- Francia: creó en 1891 la Office du Travail. En 1900, la Direction du Travail, que poco tiempo después se convierte en el Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale.
- Bélgica: en 1886, fundó la Office du Travail y en 1895 el Departamento del Trabajo dentro del Ministerio de Industria y Trabajo.
- Italia: incorporó la Ufficio del Lavoro de 1903, en el Ministerio de Agricultura, Industria y Comercio.

- España organizó una Comisión para estudiar las cuestiones que atañen al bienestar de las clases obreras desde 1883, convertida más tarde en Comisión de Reformas Sociales.

Siguiendo la corriente de intervención del Estado en la regulación o estabilización de las relaciones laborales, se observa que, en Massachusetts, Estados Unidos, se establece una Oficina de Estadística encargada de recabar información en lo relativo al trabajo, transformada en Bureau of Labour en 1884, luego en 1888 en Departamento de Trabajo, y finalmente, en 1913, en Ministerio. En la evolución del derecho laboral destacan las leyes antitrust, de relaciones de trabajo de 1935 y la ley de relaciones obrero-patronales de 1947, conocida como Ley Taft-Hartley. (CABANELLAS, 1960).

Antes de que se pensara en Panamá la creación de un tribunal o ente jurisdiccional especial que atendiera, fundamentalmente las demandas por despido injustificado, esta clase de litigios eran ventilados en los Juzgados Seccionales de Trabajo, los cuales forman parte de la Estructura del Órgano Judicial.

Al momento de la elaboración de la legislación relativa a este acápite era muy novedoso, algo que hoy en día es natural en el Derecho Procesal del Trabajo, es la participación del Estado, al atribuirle ciertas funciones jurisdiccionales y en particular en materia laboral.

a. En México

Como consecuencia de la Revolución, la organización administrativa del trabajo nació con la ley 13 de diciembre de 1911, promulgada por el presidente Francisco

Madero, en la cual se crea el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

Más tarde, pasa a formar parte de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; luego, se le otorga autonomía por decreto de 30 de noviembre de 1932 y finalmente, en 1940, se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (TRUEBA URBINA, Ley Federal del Trabajo Reformada, 1941).

En algunos sistemas se le confía a la Administración todo lo concerniente a la ejecución de la sentencia, reservando sólo para los tribunales la función de administrar justicia. En Panamá, se le atribuye al Ministerio ciertas funciones jurisdiccionales como el de autorizar el despido por causales económicas.

La naturaleza jurisdiccional, competencia atribuida al Ministerio de Trabajo, para aprobar los reglamentos de Trabajo y decidir cuándo los trabajadores formulen objeciones de carácter jurídico.

Igualmente, los conflictos jurídicos intersindicales a que se refiere el artículo 373 del Código de Trabajo, el ejercicio de funciones jurisdiccionales, por parte del Ministerio de Trabajo. Pareciera de igual naturaleza jurisdiccional la facultad concedida al Comité de Empresa para conocer de las impugnaciones a las sanciones disciplinarias que imponga el empleador. (FABREGA PONCE J. , Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, 1974).

b. En Colombia

En Colombia, las primeras manifestaciones de la intervención del Estado en la actividad laboral, se da para los finales del primer cuarto de siglo XX, donde las industrias de textiles y de cervezas empezaban a desarrollar las actividades

obreras viniendo con esto los primeros conflictos laborales. Ninguna de las primeras normas laborales se ocupaba sobre la inspección laboral, pero ya el tema estaba en la palestra desde 1904, cuando se fueron sentando las bases de la disciplina jurídico laboral colombiana. En ese momento, en prematura formación, se empezó a visualizar la “vigilancia sobre las condiciones higiénicas” de los talleres, este es un problema que se presentaba en el génesis de todo a principios de siglos y en pleno apogeo de la Revolución Industrial donde ya se iban presentando estos inconvenientes que, hasta nuestros días, se siguen manifestando estas situaciones.

Fue hasta 1923 que se organizó un sistema de inspección del trabajo, a través de la creación de la Oficina General del Trabajo, a cargo del Ministerio de Industrias para “velar por el fiel cumplimiento de las leyes que tienden a desarrollar la acción social, a mejorar las condiciones de las clases laboriosas y a impulsar el desarrollo y prosperidad de ellas”.

Entre 1936 y 1950 se instituyeron realmente las garantías para los trabajadores que son base para todas las normas sobre el carácter irrenunciable de los derechos laborales, formalidad del contrato de trabajo, terminación de la relación laboral, reglamento de trabajo, concepto de salario, jornada de trabajo y descansos legales, vacaciones remuneradas, auxilio de cesantía, auxilio por enfermedad, protección a la maternidad, protección laboral infantil, inembargabilidad de salarios y prestaciones, derecho de asociación sindical, etcétera.

El Código Sustantivo de Trabajo de 1950 es el que sienta formalmente el Sistema de Inspección del Trabajo (Autoridades Administrativas del Trabajo), ya que los denomina órgano de control y les encomienda para la vigencia del cumplimiento de las disposiciones sociales y se les atribuyen funciones de control y facultades cuasi judiciales. (MOLINA, 2008).

Actualmente, en Colombia las Autoridades Administrativas del Trabajo cuentan con funciones muy similares a las de su homólogo en nuestro país o sea el Ministerio de Trabajo y en particular la Junta de Conciliación y Decisión, con sus respectivas particularidades de acuerdo con las realidades de cada país.

3.1.2.4 Estructura Administrativa

3.1.2.4.1 El Ministerio de Trabajo sus facultades administrativas y judiciales

En función de lo enmarcado dentro del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en obediencia de lo contemplado en nuestra constitución de 1972, en su artículo 4, que a continuación se transcribe:

“Artículo 4: La República de Panamá acata las normas del Derecho Internacional.”

La Dirección General de Trabajo quedó constituida a partir de 1967 y dio origen a lo que, en su momento, se conoció como el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social; hoy día lo conocemos como Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, junto con sus respectivas direcciones que son las que se encargan de desarrollar y llevar a la práctica las normas vigentes en materia laboral. La Dirección General de Trabajo tiene que ver con la relación que se origina entre empleadores y

trabajadores, su misión es de índole armonizadora y preventiva, para que los conflictos que suscitan corrientemente entre empleados y empleadores no degeneren en soluciones extremas. Su Secretaría Judicial es la encargada de todo lo relacionado con el trámite de pliego de peticiones, solicitudes de terminación de las relaciones de trabajo por causas de índole económica, autorización para suspender los efectos del contrato de trabajo, ya sea por causas económicas o por fuerza mayor o caso fortuito y sanciones pecuniarias por infracciones a las normas laborales.

Desde 1975, sus funciones se han multiplicado porque atiende y tramita todo lo concerniente a los negocios que contempla el artículo 1 de la ley 53 de 1975, a saber:

- a. Demanda por incumplimiento artículo 215 del Código de Trabajo*
- b. Demandas para determinar el salario mínimo legal o convencional aplicable, con o sin el reclamo de la diferencia adeudada, si la hubiere, independientemente de la cuantía;*
- c. Demandas relativas a la interpretación en derecho o a la validez de las cláusulas pactadas en una convención colectiva u otro pacto o acuerdo de naturaleza colectiva;*
- d. Demandas sobre la aplicación del artículo 240 del Código de Trabajo, para determinar si existe alteración unilateral de la zona o ruta asignada al trabajador y en los casos de autorización para el rediseño de zonas o rutas*

o inclusión en las mismas de nuevos trabajadores por razones económicas, cuando no existiere entre las partes;

- e. *Las impugnaciones a que se refiere el artículo 394 del Código de Trabajo, a prevención de los tribunales de Trabajo.* (NELSON DE VILLARREAL, 1977).

Hablar del derecho procesal del trabajo resulta una tarea ardua, ya que se encuentra enmarcado por una serie de principios protectores de los trabajadores que hacen de él una ciencia sumamente interesante y atractiva para la investigación. Se aborda el estudio acerca de cómo estos principios se utilizan actualmente, proponiendo, además, cómo podrían aplicarse en beneficio de la justicia laboral a nivel de Latinoamérica, con especial atención a su posible implementación en Panamá.

Se observa la complejidad de esta jurisdicción, la cual presenta una participación mixta entre el Órgano Judicial, a través de los Juzgados Seccionales de Trabajo, Tribunales Superiores de Trabajo y la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y de lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y el Órgano Ejecutivo mediante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, especialmente a través de la Dirección de Juntas de Conciliación y Decisión.

Existe una marcada tendencia en nuestra región, donde otros países estructuran las mismas autoridades con funciones similares. Esto transmite un mensaje positivo acerca de la similitud que debe existir en las legislaciones laborales en diferentes regiones del mundo. Se observa que figuras jurídicas van

surgiendo en distintas jurisdicciones laborales, duplicándose a medida que la figura recién creada se fortalece y se aplica con éxito. Una vez que la figura ha sido implementada con éxito, se pone en práctica en otras regiones para luego recibir respaldo internacional. Un ejemplo de esto es la implementación de la oralidad en el proceso, que se introdujo en 1972 con una reforma al Código de Trabajo. En su artículo 956, se establece el principio de oralidad plena en el proceso común de trabajo. Asimismo, la Ley 53 de 1975, que aborda las funciones administrativas de la administración de trabajo y, específicamente, el Código en el artículo 963 y la Ley 53 en los artículos 9 y 10, detallan cómo se llevarán a cabo las audiencias orales:

“956 Se regirán estos procesos por las siguientes disposiciones:

1...

2...

3. Las actuaciones y diligencias judiciales en la práctica de pruebas y la substanciación del proceso se realizarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este Código.

No obstante, lo preceptuado, en este ordinal, el Juez de oficio o a petición de parte, podrá

ordenar que la audiencia se efectúe privadamente por razones de moralidad, decoro o interés público. Su decisión en este caso será fundada e irrecurrible.

4...”

Artículo 5 de la ley 53 de 1975

“El procedimiento será verbal, sin formalidades especiales, garantizará el derecho de defensa de las partes, la notificación personal de la demanda y se regirá en todo momento por los principios de inmediación, concentración probatoria, economía procesal, impulso procesal de oficio y de buena fe y lealtad procesal”.

En estos dos artículos, tal como se había mencionado antes, se establece claramente la oralidad en el proceso laboral. Esta implementación tiene un impacto significativo, ya que la vigencia de la oralidad garantiza una resolución rápida y efectiva de los conflictos laborales específicos, contribuyendo así a una solución eficaz.

Un gran avance en su momento fue que se contemplara el principio de oralidad en el proceso, pero un avance mucho mayor la manera en cómo fue estructurado

el artículo 963, al igual que los artículos 9 y 10 de la ley 53, que plantean materialmente cómo se van a llevar a cabo las audiencias, tanto en los Procesos Comunes de Trabajo a nivel jurisdiccional, así como al nivel de las Juntas de Conciliación y Decisión en el marco de la Función Jurisdiccional de la Administración del trabajo:

“963: El día y hora señalada se dará comienzo a la audiencia y se observará el siguiente procedimiento:

- a. Si alguna de las partes no concurriere, la audiencia se celebrará con la parte que concurra;*
- b. Iniciada la audiencia, el Juez procurará conciliar a las partes.*

Si una parte propusiere un arreglo y éste fuera aceptado por la otra, el avenimiento se hará constar en acta, firmada por las partes y el Juez.

El juez tendrá facultad para rechazar el acuerdo que estime que vulnera los derechos que las leyes confieren a los trabajadores.

Si el arreglo fuere parcial, el Juez llevara adelante el proceso en la parte en que no hubiere arreglo.

Si no hubiere conciliación se procederá a la celebración de la audiencia, del modo siguiente;

- 1. el juez comenzará por solicitar al demandante que presente sus pruebas; una vez hecho esto, el demandado podrá objetarlas y, a continuación, propondrá sus pruebas. En este último caso, el demandante podrá también objetar las presentadas por el demandado. El Juez podrá rechazar, en el acto, las que estime manifiestamente inconducentes, reservándose para la sentencia la apreciación de las restantes;*
- 2. Concluida la presentación de pruebas, cada aparte podrá, proponer, por una sola vez contrapruebas;*
- 3. Los testigos deberán estar presentes, en el Tribunal al momento de ser aducidos y declararán en el orden que establezca el proponente;*
- 4. Se examinarán, primeramente, los testigos del demandante y a continuación los del demandado. Al terminar la recepción de la prueba testimonial, el Juez practicará, acto continuo, las demás pruebas si fuere posible; en caso contrario señalará, de inmediato fecha futura para la práctica de las mismas;*
- 5. El Juez, por sí mismo, practicará las pruebas y dirigirá las interpelaciones o interrogatorio de las partes. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren de lo dicho por los demás.”*

Aquí se presenta el primer modelo de implementación a nivel latinoamericano del principio de oralidad plena en la primera instancia del proceso laboral; en la segunda instancia, el proceso se vuelve completamente escrito. Lo que se

destaca en este apartado es la forma en que una institución jurídica bien diseñada y establecida por ley puede ser adoptada por diferentes países, según sus necesidades. De manera similar, como en su momento la legislación panameña estuvo a la vanguardia en la región, este estudio sugiere la necesidad de una reforma al proceso laboral que esté en línea con los notables avances que se han logrado en otras legislaciones, con el objetivo de que esta jurisdicción satisfaga las expectativas de la sociedad en cuanto a la justicia laboral.

3.1.3 Estructura Judicial

La estructura judicial está marcada a fuego por la forma y el carácter del ejercicio de la jurisdicción propia del Estado Absoluto, misma forma en que se administraba justicia en la época colonial. Como el Rey no podía ejercer la facultad de administrar justicia directamente en todos los casos, era necesario crear una estructura subordinada jerárquicamente y obediente que expresara la concentración de la jurisdicción en aquel, especialmente de cara a los señores feudales, acostumbrados a usar y abusar de las facultades jurisdiccionales. En aquel contexto histórico, se hizo necesaria una burocracia judicial organizada piramidalmente, en cuyo vértice estaba el rey y hacia abajo, sucesivos escalones de funcionarios que recibían poder de jurisdicción por delegación del monarca y lo ejercían en su nombre.

Uno y otro mecanismo provocaban que, en realidad, todas las decisiones inferiores fueran provisionales; se trataba más bien de una propuesta al superior que de un verdadero fallo judicial. Con ello, se aseguraba la absoluta dependencia

de los jueces al monarca y el control estricto sobre sus resoluciones, las que siempre podrían ser rectificadas.

En este esquema, cada escalón superior ejerce control sobre el inferior, mediante el mecanismo de la apelación “con efecto devolutivo”, esto es, entregando el poder jurisdiccional hacia el superior o mediante consulta obligatoria del fallo en el mismo sentido. (DIETER, 1985).

El traspaso y utilización de este esquema en los imperios coloniales amplió la pirámide judicial, aunque la distancia y las dificultades de comunicación la tornaron más ineficiente y permitieron el aumento de poder de los funcionarios intermedios. Esta situación derivó en la burocratización, rigidez, verticalidad y militarización de la organización judicial, características que se conservan todavía en la gran mayoría de los países de la región.

No solo se encuentran casi intactas las formas coloniales de la judicatura, sino que ellas suelen ser aceptadas como si fueran el único modo de organización posible, en cuanto a administración de justicia se refiere.

Las características de la organización judicial solo pueden ser funcionales a los fines del Estado Absoluto, pero no son totalmente incompatibles con las exigencias del Estado Democrático de derecho, pues privan estructuralmente del aseguramiento de la independencia de los jueces en el ejercicio de la jurisdicción y hacen vulnerable al poder judicial a las presiones externas de los poderes políticos.

Cualquier alteración o modificación de la estructura organización, piramidal, de este órgano del Estado, atenta contra los intereses corporativos del mismo; el

sistema está construido para que un grupo pequeño de personas pueda imponer sus criterios sobre las diferentes cuestiones que se abordan al interior del Poder Judicial. Esta estructura, completamente vertical no admite dobleces, de modo que cualquier tentativa para democratizar la toma de decisiones e independizar la función de los jueces es vista directamente como una amenaza al *status quo*. (MORA, 1999).

Este enorme poder de los tribunales supremos es preservado a través de mecanismos institucionales que determinan la sumisión de los jueces de menor competencia a los superiores, desde el régimen de nombramientos, la carrera judicial (actualmente en Panamá, no está 100% implementada), los traslados, el régimen disciplinario, las instrucciones superiores y entre otros.

Para comprender un poco más acerca de la forma en la que el Estado opera, a través del recurso humano que se designa para la función de administrar justicia, es importante entender el rol de esta figura.

El concepto de juez mantiene dos acepciones: la primera, en términos amplios y muy generales. El vocablo alude a quien se confiere autoridad para emitir un juicio fundado, resolver alguna duda o decidir una cuestión; la segunda, en sentido estrictamente jurídico, juez es el órgano instituido por una comunidad jurídica con potestad para juzgar y sentenciar un litigio, un conflicto de intereses sometido a su decisión. (COLMENARES URIBE, 2012).

(COUTURE, Vocabulario Jurídico, 1991) dice que el juez *“es el magistrado integrante del poder judicial, investido de la autoridad oficial requerida para desempeñar la función jurisdiccional y obligado al cumplimiento de los deberes*

propios de la misma, bajo la responsabilidad que establecen la Constitución y las leyes.”

Se define al juez, como aquella persona investida por la ley, con autoridad para administrar justicia en representación del Estado ante las causas que conozca de acuerdo con la jurisdicción y competencia que se reconozca.

Se debe contrastar, el accionar del juez dentro del Estado Constitucional de Derecho y el Estado Social de Derecho.

En el primero, el rol del Juez en el Estado de derecho es la obediencia a la relación ley-estado. El Estado es el único detentador del poder de coacción y fuente única del derecho, es decir, el derecho se define como el conjunto de normas, según las cuales se ejerce en un Estado la coacción.

El Juez en la nueva concepción de lo que se entiende por Estado Social de Derecho y de Justicia, debe partir de la humanización del derecho desde el punto de vista de la dignidad humana, teniendo claro que juzga para justiciables; estos justiciables tienen el deber de cumplir sus responsabilidades sociales, defendiendo los derechos humanos como fundamento de la convivencia democrática y de la paz social. (COLMENARES URIBE, 2012).

Es importante mencionar que, hoy en día, hasta el actuar del Estado social de derecho es obsoleto, frente a las corrientes neoconstitucionalistas, que hacen un llamado a la aplicación directa de normas constitucionales, como se ha mencionado durante la investigación que se desarrolla.

“El proceso por audiencias, eso sí, requiere un director hábil, un verdadero protagonista, un juez dentro del proceso, con agudo sentido de responsabilidad,

sin temores, activo, curioso, capacitado, un guía, un propulsor dinámico con amplios poderes de gobierno y control, parcializado en la búsqueda de la verdad para la aplicación de la justicia. El juez tiene actualmente una actitud pasiva, inadecuada para el cumplimiento pleno de su función”. (RECANSENS SICHES, 1956).

Se destaca de lo anterior, no la estructura del proceso, sino las características del juez que atiende la causa, ya que actualmente se requieren administradores de justicia arriesgados, a aplicar el derecho de forma directa, sin atender si están desarrollados o no en una norma laboral directamente.

En Panamá, como cualquier país con tradición jurídica romano-germánica, mantiene su estructura judicial respaldada en las leyes previamente concebidas de acuerdo con su aplicación en tiempo modo y lugar.

Los jueces en su actuar, sólo aplican las leyes de su jurisdicción en este caso, la jurisdicción de trabajo, con sus principios, en base a los hechos y las pruebas dentro del expediente. En materia laboral, los trabajadores cuentan con el golpe de suerte del principio de congruencia a su favor, que fue explicado anteriormente. Ante la esperanza de la aplicación directa de derechos fundamentales a las relaciones laborales, resta ejecutar algunas actualizaciones tanto en materia constitucional como en la norma laboral, ya que los jueces cuentan con los artículos 525 y 527 del Código de Trabajo que dicen:

“Artículo 525. El Juez, al proferir sus decisiones, debe tener en cuenta que el objeto del proceso es el reconocimiento de los derechos consignados en la ley substancial y con este criterio se deben interpretar las disposiciones del presente Código.”

“Artículo 527. La persona que pretenda hacer efectivo algún derecho, que se declare su existencia o que se declare la inexistencia de uno adverso a sus intereses, o la existencia o inexistencia de una relación jurídica que le interese o afecte, o que se haga cualquier declaración que le interese o afecte, puede pedirlo ante los tribunales en la forma prescrita en este Código”.

Es menester dilucidar lo que se entiende de lo arriba detallado; vemos, pues, que hay mandatos a quienes estén investidos para ejercer la jurisdicción que no es más que el ejercicio mismo de la administración de justicia.

Se ordena al juez, reconocer derechos en la ley substancial y bajo ese criterio interpretar las disposiciones del presente Código.

El artículo 527 brinda una oportunidad a cualquier interesado, que le pudiera interesar, que se reconozca algún derecho, que se declare existencia o inexistencia de un derecho adverso a sus intereses así como también en torno a una relación jurídica o que se haga cualquier declaración, se podrá solicitar ante los tribunales en la forma que establece la ley.

En este aspecto, pues, brinda una oportunidad de que se pudieran iniciar procesos declarativos, para generar las decisiones judiciales que se requieren para ensayar acercarse a algunos casos al reconocimiento judicial de algún derecho fundamental.

En las próximas páginas, se estará analizando la estructura de la jurisdicción de trabajo ya no en el ámbito administrativo, sino en la parte que es competencia del Órgano Judicial, a los que les corresponde el mencionado ejercicio de la

administración de justicia y también intentando esbozar algunos criterios en torno al centro de la investigación que se desarrolla.

3.1.3.1 Los Juzgados Seccionales de Trabajo

Es la oficina a la que le corresponde, por imperio de la ley, atender las principales controversias, en primera instancia, según la competencia territorial y por materia, que le otorga la ley.

Se les denomina así desde su concepción, a razón del artículo 340 del Código de Trabajo de 1947, que dice:

“la jurisdicción especial de trabajo se ejerce de modo permanente por:

Por los juzgados seccionales de trabajo, como juzgados de primera o única instancia

Por los Tribunales superiores de Trabajo como tribunales de apelación

Por la Corte Suprema de Trabajo, como tribunal de casación, cuando se establezca”

También, por su parte, dada la entrada en vigor del Código de Trabajo de 1972, sufre modificaciones y ampliaciones a sus capacidades frente a la excerta legal del 1947.

“Art. 339: La jurisdicción especial de trabajo se instituye para decidir las controversias que suscite, directa o indirectamente, la ejecución del contrato de

trabajo, entre patronos y asalariados, entre asalariados solamente o entre las asociaciones profesionales y las de asalariados, ya con motivo de la interpretación o ejecución de las cláusulas del contrato de trabajo, ya con ocasión de la interpretación o aplicación de la legislación de trabajo.

También conocerá la justicia de trabajo de las controversias que se susciten de las primas, bonificaciones y demás prestaciones que tengan su origen en decretos ejecutivos acuerdos municipales o reglamentos particulares, siempre que se haya agotado el procedimiento de reclamación que en tales disposiciones se establezca.”

Como se aprecia, a continuación, se le otorgan funciones, con ajustes semánticos que realizó el Código de Trabajo actual, frente al anterior, como el reemplazar la expresión patrón por empleador, asalariado por trabajador, a través del artículo 460 A del Código Judicial.

Artículo 460-A. La jurisdicción especial de trabajo se instituye para decidir las controversias que suscite, directa o indirectamente, la ejecución del contrato de trabajo entre los empleadores y trabajadores, entre las organizaciones sociales de empleadores y las organizaciones sociales de trabajadores, así como los conflictos que se presenten en las organizaciones sociales de trabajadores, ya sea con motivo de la

interpretación o de la aplicación de la legislación de trabajo.

De igual forma, establece competencia privativa, para los Juzgados Seccionales de Trabajo sobre las acciones derivadas del contrato de trabajo, con excepción de las materias que otorguen competencia a las instancias administrativas del Ministerio de Trabajo.

Artículo 460-B. Las acciones derivadas del contrato de trabajo son de competencia privativa de los Tribunales de Trabajo. Se exceptúan aquellas materias que, de acuerdo con las leyes vigentes, estén conociendo las Juntas de Conciliación y Decisión y la Dirección General de Trabajo, así como las respectivas Direcciones Regionales.

El artículo 340 del Código de Trabajo de 1947 es reemplazado en su contenido por el Artículo 460-C, estableciendo orden jerárquico ascendente.

Artículo 460-C. La jurisdicción especial de trabajo se ejerce de una manera permanente por:

1. La Sala de Casación Laboral;
2. Los Tribunales Superiores de Trabajo, como tribunales de segunda instancia;
3. Los Juzgados Seccionales de Trabajo, como tribunales de primera o única instancia; y
4. Las Juntas de Conciliación y Decisión, como tribunales de primera o única instancia.

Parágrafo. La Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia continuará conociendo del Recurso de Casación Laboral y de cualesquiera otros asuntos que se atribuyan a la Sala de Casación Laboral, mientras ésta entra en funcionamiento.

Sobre el particular, no se puede soslayar, la deuda del Estado panameño, para con todo aquel involucrado en una relación de trabajo, porque desde la concepción del Código de Trabajo en 1972, se menciona a una sala de Casación Laboral en la Corte Suprema de Justicia en el artículo 1064, a partir del 1 de enero de 1974 y desde esa fecha hasta el 7 de diciembre de 2001 mediante la ley 59 de ese mismo año, que crea los artículos 460A al 460 O, que reestructuran la jurisdicción de trabajo, incorporándola al ordenamiento numérico del Código Judicial, por lo que se aprecia inaplicación de la ley, en cuanto a la creación de una sala máxima para las cuestiones laborales del país.

En el artículo 460-C su creación ha descansado el sueño eterno, con el contenido del párrafo que otorga competencia a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia mientras la mencionada entre en funcionamiento.

Los Juzgados Seccionales de Trabajo denominados así, en primer lugar, por atender causas relativas a los derechos sociales; por otra parte, son Juzgados que no atienden causas de segunda instancia, sólo tienen dentro de su competencia asuntos de única instancia, como se detalla a continuación:

Conocer las controversias que surjan del contrato de trabajo

Las renunciaciones por causas imputables al/la empleador/a o despido indirecto.

De los riesgos profesionales, cuando no están cubiertos por la Caja de Seguro Social.

Procesos Abreviados, entre los cuales tenemos:

Procesos por violación al fuero de maternidad.

Procesos por violación al principio de igualdad de salario.

Procesos de autorización de despido.
Impugnaciones al Proceso de Reintegro por fuero sindical.
Procesos de Reintegro por fuero de negociación.
Procesos de Reintegro por sindicato en formación.
Procesos de Reintegro por prácticas desleales.
Multa y disolución de una Organización Social.
Procesos de Impugnación de actos de Organizaciones Sociales.
La nulidad del Laudo Arbitral.
Declaratoria de Imputabilidad de Huelga.
Plenario abreviado.
Procesos Ejecutivos.

En comparación con la competencia que le establecen a los juzgados de circuito civil que sí conocen de procesos de segunda instancia, que no tienen que ver incidentalmente con la investigación, pero aportan culturalmente al lector para entender la razón de ser en cuanto a ¿por qué unos se llaman Seccionales y otros se les llama Juzgados de Circuito?, procesos que detallamos a continuación:

- Los jueces de Circuito conocerán en segunda instancia de los procesos en que hayan conocido los Jueces Municipales, cuando éstos admitan Recursos de Apelación, de hecho, o queja y de la consulta cuando proceda.
- En los circuitos en donde funcionen los Tribunales de Apelaciones y Consultas de que trata el Título V, Capítulo III del Código Judicial, corresponderá a dichos tribunales el conocimiento de esos procesos en segunda instancia.
- Practicar la prevención, con los Jueces Municipales, las diligencias en que no haya oposición de parte, siempre que no estén atribuidas por la ley a otro tribunal.

- Dirimir los conflictos que se susciten entre los Jueces Municipales, por cuestiones de jurisdicción o de competencia.
- Dar los informes que les soliciten los Gobernadores de Provincia, los agentes del Ministerio Público, los Tribunales Superiores, la Corte Suprema de Justicia o los Ministros de Estados en relación con los asuntos de que conocen dichos jueces.
- Pedir a cualquier autoridad los informes necesarios para la decisión de los procesos y la buena administración de justicia.
- Conceder licencia al secretario y a los demás subalternos, adoptando las medidas necesarias para que no sufra demora alguna, la tramitación de los procesos que cursen en el despacho.
- Expedir el reglamento del juzgado, examinar, aprobar el que proponga el secretario.
- Nombrar a los jueces Municipales de acuerdo con las normas de la Carrera Judicial.
- En el Ramo de lo Penal, de los Recursos de *Hábeas Corpus*, por actos que procedan de autoridad o funcionario con jurisdicción en un Distrito de su circunscripción.
- También conocer de Amparo a que se refiere el artículo 50 de la Constitución cuando se dirija contra funcionarios con jurisdicción en un distrito o parte de él. Siempre que los procesos civiles y penales estuvieren atribuidos a tribunales distintos, la demanda deberá presentarse al que conozca de los procesos civiles.

De las competencias antes citadas, sólo es posible para Jueces Seccionales de trabajo, actuar en controversias en torno a lo siguiente:

- Conocer las controversias que surjan del contrato de trabajo.
- Las renunciaciones por causas imputables al/la empleador/a o despido indirecto.

Se detallan estas dos posibles causas de controversia porque son aquellas que con el suficiente desarrollo teórico y encausamiento, se podría llevar a un Juez Seccional a que tenga un pronunciamiento acerca de una tutela judicial de derechos inespecíficos dentro de la relación de trabajo.

Es muy posible que, en un contrato de trabajo, expresamente, se viole alguna de las libertades individuales de la persona en esa transición de ingreso a la empresa y ser reconocido como trabajador, y, pues, deberá el afectado someter el contrato de trabajo a la jurisdicción para que sea interpretado y, de ser necesario, se tutelen sus derechos fundamentales como persona, frente a la relación de trabajo.

Como igual de posible es que el medio para lograr una causal justificada de renuncia, producto de una violación a derecho fundamental, como ocurriría si un trabajador invoca el artículo 223 numeral 3, que determina que es una causa justa para dar por terminada la relación de trabajo faculta al trabajador, el hecho de que el empleador unilateralmente altere las condiciones de trabajo y que esta alteración represente una afrenta a algún derecho ciudadano de la persona del trabajador, para que luego de los cargos, descargos de las partes evacuación de pruebas, pudiera el Juzgador pronunciarse acerca de la tutela del derecho fundamental vulnerado.

Actualmente, los Juzgados Seccionales de Trabajo se encuentran divididos de acuerdo con lo que dispone el artículo 1064 en su numeral 5, establece la cantidad y distribución de estos Juzgados, que se comparten a continuación:

Primera Sección: Comprende la Provincia de Panamá, donde habrá cinco Juzgados; el Primero, Segundo, Tercero y Cuarto con sede en la ciudad de Panamá y con jurisdicción en los Distritos de Panamá, Distrito Especial de San Miguelito, Arraiján, Balboa, Taboga, Chepo y Chimán; el Quinto, con sede en La Chorrera y con jurisdicción en los Distritos de La Chorrera, Capiña, Chame y San Carlos.

En cuanto a la Primera Sección, podemos mencionar que sólo están activos y operativos los Juzgados con sede en la ciudad de Panamá, no así el que debería tener sede en La Chorrera, quedando los Juzgados de la Sección de Panamá, conociendo de las controversias, hoy en día, en la provincia de Panamá y Panamá Oeste.

Segunda Sección: Comprende la Provincia de Colón y la Comarca de San Blas, donde habrá dos Juzgados, ambos con sede en la ciudad de Colón.

En torno a la Segunda Sección, esta oficina de administración de justicia se encuentra activa; no es un secreto para nadie las controversias que se desarrollan entre los trabajadores y empresas, de la Zona Libre de Colón y su correspondiente actividad portuaria, pues tiene gran actividad litigiosa.

Tercera Sección: Comprende la Provincia de Chiriquí, en donde habrá tres Juzgados; el Primero con sede en David y con jurisdicción en los Distritos de David, Dolega, Boquete, Remedios, Gualaca, San Félix, San Lorenzo y Tolé; el Segundo con sede en Puerto Armuelles y con jurisdicción en los Distritos de Barú y Distrito Especial de Renacimiento; el Tercero con sede en Concepción y con jurisdicción en los distritos de Bugaba, Alanje y Boquerón.

Existen de la Tercera Sección, los tres Juzgados Seccionales que se mencionan, pero no en la forma arriba descrita. Actualmente, existen con sede en la ciudad de David, el Juzgado Primero y Segundo; el Tercero Seccional con sede en Puerto Armuelles.

Con lo anterior, entonces, se puede concluir que se cumple en cantidad, pero no en la forma como lo indica el precitado apartado del analizado artículo, que algunas personas opinan que al menos se cumple en número con los Juzgados, pero, de igual forma, no hay garantía por parte del Estado, en mantener el desorden al nivel jurisdiccional que se presenta.

Cuarta Sección: Comprende la Provincia de Coclé, donde habrá dos Juzgados; el Primero con sede en Aguadulce y con jurisdicción en los distritos de Aguadulce y Natá, y el Segundo con sede en Penonomé y con jurisdicción en los distritos de Penonomé, Antón, La Pintada y Olá.

En la provincia de Coclé, se encuentra activo este despacho, dirimiendo las causas que ante él se presentan; no corre la misma suerte el despacho que debería existir con sede en la ciudad de Penonomé.

Quinta Sección: Comprende la Provincia de Bocas del Toro, donde habrá un Juzgado, con sede en Changuinola.

En la territorialmente distante Bocas del Toro, se encuentra activo este despacho, dirimiendo las causas que ante él se presentan.

Sexta Sección: Comprende a la Provincia de Herrera, donde habrá un Juzgado, con sede en la ciudad de Chitré.

En la provincia de Herrera, se encuentra activo este despacho, dirimiendo las causas que ante él se presentan.

Séptima Sección: Comprende a la Provincia de Veraguas, donde habrá un Juzgado, con sede en la ciudad de Santiago de Veraguas.

En la provincia de Veraguas, se encuentra activo este despacho, dirimiendo las causas que ante él se presentan.

Octava Sección: Comprende la Provincia de Los Santos donde habrá un Juzgado con sede en Las Tablas.

En la provincia de Los Santos, no se encuentra activo este despacho, para dirimir las causas que ante él se presentan. En principio, en la historia republicana, esta provincia no ha tenido activo un Juzgado Seccional para sus causas laborales. En primer lugar, el Código de Trabajo de 1947 sin modificaciones, creó a través del artículo 361, *“Cuarta Sección: cuya jurisdicción comprende las provincias de Coclé, Herrera, Los Santos y Veraguas”* y el artículo 362 original dispone que tendrán asiento el Juzgado de esta Sección, en la ciudad de Aguadulce. Entonces, mediante ley 95 de 1960, modifica el artículo 361, segmentando las competencias dado el crecimiento de la población de entonces y las necesidades del sistema, quedando en el extracto que nos interesa de la siguiente forma *“Sexta sección: cuya jurisdicción comprende la provincia de Herrera y Los Santos”* se añade también el párrafo segundo *“en los lugares donde no tengan su sede los tribunales de trabajo, conocerán de los negocios atribuidos a estos, los jueces un municipales o de circuito, según la cuantía, de conformidad con las normas judiciales, a prevención con el Juez Seccional más*

cercano; pero las apelaciones en todo caso, se surtirán ante el respectivo tribunal de trabajo”. Con lo anterior, se deja la posibilidad en aquel entonces, de que las causas laborales fueran dirimidas por jueces civiles en cualquiera de las cuantías por el simple hecho de ser las oficinas más cercanas en comparación con la distancia a recorrer para llegar a la ciudad de Chitré, sede el Juzgado Seccional más cercano. De forma que, la acefalia de Juzgado Seccional fijo para la provincia de Los Santos, legalmente no ha estado contemplada directamente, ya que en el Código de 1972 se introduce la idea de un Juzgado Seccional para esta provincia pero no se ejecuta y la legalización de la ausencia de esta oficina judicial se sigue aplazando con la entrada en vigencia de la ya mencionada modificación de 2001, que deroga cualquier disposición que le sea contraria, pues la habilitación al Juzgado Seccional de la Provincia de Herrera para conocer de las causas que sucedan en la provincia de Los Santos, está en plena validez, por lo que territorialmente en la provincia de Los Santos está ausente, ya que deben acudir a los servicios del despacho judicial de la Provincia de Herrera para estos fines.

Novena Sección: Comprende la Provincia de Darién, donde habrá un Juzgado con sede en La Palma.

En la casi inaccesible y distante Provincia del Darién, se encuentra activo este despacho, dirimiendo las causas que ante él se presentan.

Lo que se puede colegir es que hay incumplimiento parcial por parte del mismo Órgano Judicial, en cuanto a la implementación tanto de la Sala de Casación Laboral y de los Juzgados Seccionales arriba detallados, ocasionando esto, por ejemplo, dilación en los trámites de asuntos laborales en la máxima corporación

de justicia y causando mora en los Juzgados sobre los cuales recae el peso de las decisiones en virtud de que la justicia, en cuanto a acceso y producción, debe ser ininterrumpida. Alguien debe cubrir dicha falta, pero el costo que pagan los usuarios del sistema es considerablemente alto, ya que, a la justicia tardía, no se le puede llamar justicia, ésta debe ser en tiempo oportuno.

3.1.3.2 Los Tribunales Superiores de Trabajo

Con base en el número 2 del ya citado artículo 340 del Código de Trabajo de 1947 original, se oficializa este Tribunal para dirimir las controversias en torno a las decisiones dictadas por los Jueces Seccionales de Trabajo y le correspondía actuar en calidad de Tribunal de Conciliación o Arbitraje, según las reglas vigentes en 1947, además que, en aquel entonces, la competencia de estos Tribunales era a nivel nacional.

Posteriormente, son mencionados y considerados por el Código de Trabajo de 1982, pero a través del Decreto de Gabinete 249 de 1970, se desarrolla su estructura y designación de sus componentes, con unas reglas que fueron declaradas violatorias a la Constitución, según Gaceta Oficial 21590 de 5 de abril de 1990, por lo que colegimos que los Tribunales Superiores de Trabajo, operaron con vicio de inconstitucionalidad durante al menos 20 años, situaciones que no podemos ocultar de nuestra historia; se considera una etapa superada lo vivido en aquel entonces.

No es hasta la reforma al Código Judicial en el año 2001, a través de la ley 59 que regulariza esta situación, otorgando un procedimiento cónsono, con la separación

de poderes, cuestionada por el fallo de 1990 de la Corte Suprema de Justicia, emitiendo así el Órgano Legislativo en su proceso de formulación de normas, una fórmula en la que la propia Corte Suprema de Justicia, designa a quienes ocupen los cargos de Magistrados de Tribunal Superior de Trabajo y crea también, dos despachos para atender estas causas de segunda instancia, uno para cada Distrito Judicial en materia laboral, el primero con sede en la ciudad de Panamá, con competencia para las secciones de Panamá, Colon Bocas del Toro, Darién y la Comarca de San Blas y el Segundo Distrito Judicial con sede en la ciudad de Santiago de Veraguas con jurisdicción para las provincias de Chiriquí, Coclé, Herrera, Los Santos y Veraguas. A continuación, los temas, para los que estos Tribunales Superiores de Trabajo son competentes:

- “1. Conocer en segunda instancia de los procesos que conocen en primera los Jueces Seccionales de Trabajo y las Juntas de Conciliación y Decisión, en las cuales haya lugar al Recurso de Apelación, Recurso de Hecho o Consulta;*
- 2. Conocer las quejas que se presenten contra los Jueces Seccionales de Trabajo e imponer las sanciones que establece la ley;*
- 3. Resolver los conflictos de competencia que se susciten entre los Juzgados Seccionales de Trabajo, las Juntas de Conciliación y Decisión y la Dirección General y Regional de Trabajo;*
- 4. Ejercer las demás funciones que establezca la ley.”*

Cabe destacar que al nivel de las causas que atienden los Tribunales Superiores se considera viable que, a través de alguno de sus fallos, se otorgue una aplicación directa de los derechos fundamentales de algún trabajador, en los

supuestos que un Juez Seccional, expresamente en una sentencia, no haga un reconocimiento de algo que a juicio de accionante se encuentre probado.

Por otra parte, existe posibilidad, de que sea la Junta de Conciliación y Decisión del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la que emita una decisión que no reconozca un derecho fundamental, ya que no es menos cierto que es una de las oficinas de administración de justicia, con menos estabilidad y consistencia en sus decisiones, ya que producto de su composición y dinámica, dos casos exactamente iguales en relaciones jurídicas en una junta, la decisión puede favorecer al trabajador y en otra junta de decisión perjudicarlo, pero este detalle se estará tratando más adelante.

3.1.3.3. La Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Para desarrollar y comprender el actuar, de esta corporación de justicia laboral, se debe tener en cuenta su génesis particular, ya que hay algunos aspectos de relevancia en la historia que son considerados determinantes para poder comprender, hoy por hoy, cómo están las cosas y hacia dónde deberían ir.

En los inicios de la era republicana, no se contempló la necesidad de la jurisdicción especial, la contencioso-administrativa, solamente se contaba con la Sala de asuntos civiles y la sala de asuntos criminales.

Durante los albores de la república, luego de la última publicación del registro judicial del Poder Judicial del Departamento de Panamá en la República de Colombia, el 2 de noviembre de 1903, se atendían causas civiles y causas

criminales, lo que no estuviera precitado en la norma, lo atendía la Sala de Acuerdos del Tribunal Superior del Departamento de Panamá.

En aquel entonces, también se utilizaban dos posibilidades contempladas en el artículo 705 y 706 del Código Administrativo que decía:

“Artículo 705: El presidente de la Republica suspenderá la ejecución de los acuerdos que juzgue contrarios a la Constitución, leyes y demás disposiciones a las que se refiere el artículo 703 y los pasará al Juez del Circuito respectivo para que resuelva si son válidos o nulos.”

“Artículo 706: todo individuo que crea que un acuerdo o cualquier acto del Concejo deba ser suspendido, puede hacer la correspondiente gestión ante el Poder Ejecutivo. Puede también pedir la anulación ante el Juez de Circuito”.

De forma que, en resumen, ambos artículos atribuyeron competencia a los tribunales ordinarios para conocer de demandas de ilegalidad de acuerdos municipales, aunque la primera de esas le otorgaba al presidente de la República la potestad de suspenderlos si los consideraba contrarios a la Constitución o a las leyes y también, pues, daba la opción a los particulares de actuar y de esa forma se desarrollaban los inicios de la jurisdicción contencioso-administrativa.

La Constitución de 1941 introdujo, a nivel constitucional, la acción y la consulta de inconstitucionalidad concentrando su control privativo en el Pleno de la Corte Suprema de Justicia. El artículo 189 consagró el recurso de amparo de garantías constitucionales y el 190 estableció la jurisdicción contencioso-administrativa para

decidir sobre la legalidad o ilegalidad de los actos, resoluciones, órdenes o disposiciones de todas las autoridades administrativas, de las entidades políticas descentralizadas o autónomas y autoridades provinciales o municipales.

Posterior a ello, la Ley 135 del 30 de abril de 1943, denominada Ley Orgánica de lo Contencioso Administrativo, la cual creó el Tribunal Contencioso Administrativo conformado por magistrados nombrados, directamente por el presidente de la República y aprobados por la Asamblea Nacional. Dicho Tribunal era independiente del Órgano Ejecutivo y del Judicial. Con la nueva Constitución de la República de Panamá de 1946, se desarrolló la Ley 33 de 1946, con el fin de adecuarla a la nueva Carta Magna y así es modificada la Ley 135 de 1943 y surgen dos (2) procesos en la jurisdicción, el de Nulidad e Interpretación. Es importante señalar que, a pesar de haber evolucionado muchos temas en esta materia, se mantiene aún vigente la Ley 33 de 1946.

El Tribunal de lo Contencioso Administrativo funcionó en forma independiente desde 1945, cuando mediante el Decreto Legislativo N°4, se suprimió el recurso de revisión de sus sentencias ante la Corte Suprema de Justicia y se introdujo, además, la acción popular en esta materia.

En aquellos años, el 11 de noviembre de 1947, se crea la ley 67, que dio vida al Código de Trabajo y, por ende, a la jurisdicción especial de trabajo, una de las primeras jurisdicciones especiales del país. Dentro de esta ley, se otorga la competencia de ciertas causas a la sala estudiada en este apartado, pues desde entonces, siendo la indicada de atender estas causas de casación laboral.

En 1956, en virtud de la reforma a la Constitución de 1946, efectuada mediante el acto legislativo N°2, desapareció dicho tribunal y la jurisdicción contencioso-administrativa pasó a la Corte Suprema de Justicia. La Ley 47 de 1956 asignó a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia las funciones relativas a la jurisdicción contencioso-administrativa, situación que mantuvo la Constitución de 1983 y el Código Judicial de 1987. En la actualidad, la Jurisdicción Contencioso Administrativa y Laboral tiene su base constitucional en el numeral 2, del Artículo 206 de nuestra Carta Magna que a su tenor dispone:

“Artículo 206.

La Corte Suprema de Justicia tendrá, entre sus atribuciones constitucionales y legales, las siguientes:

1...

2. La jurisdicción contencioso-administrativa respecto de los actos, omisiones, prestación defectuosa o deficiente de los servicios públicos, resoluciones, órdenes o disposiciones que ejecuten, adopten, expidan o en que incurran en ejercicio de sus funciones o pretextando ejercerlas, los funcionarios públicos y autoridades nacionales, provinciales, municipales y de las entidades públicas autónomas o semiautónomas. A tal fin, la Corte Suprema de Justicia con audiencia del Procurador de la Administración, podrá anular los actos acusados de ilegalidad; restablecer el derecho particular violado; estatuir nuevas disposiciones en reemplazo de las impugnadas y pronunciarse perjudicialmente acerca del sentido y alcance de un acto administrativo o de su valor legal.

Podrán acogerse a la jurisdicción contencioso-administrativa las personas afectadas por el acto, resolución, orden o disposición de que se trate; y, en ejercicio de la acción pública, cualquier persona natural o jurídica, domiciliada en el país.

3...”

Por lo anterior, se aprecia, pues, que la lucha social es ardua y permanente por lograr una justicia laboral por y para los panameños.

Actualmente, igual que desde 1947, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, atiende, en grado de casación laboral, los procesos que tengan derecho a impugnar las decisiones que profiera el Tribunal Superior, con acuerdo con los casos que la augusta Sala tenga competencia.

Uno de los detalles importantes es que, en ocasiones, se considera a la Sala III de la Corte Suprema de Justicia, para que una tercera instancia, situación que ya la máxima corporación de la justicia se ha pronunciado manifestando lo siguiente:

“El Tribunal de Casación, ha manifestado en múltiples ocasiones que “..de conformidad con la Ley 7 de 25 de febrero de 1975, en su artículo 1, numeral 1, dispone que las Juntas de Conciliación y Decisión tienen competencia privativa para conocer y decidir sobre las demandas por razón de despidos injustificados; y a su vez, la Ley 1 de 1986, artículo 8, establece muy claramente que las sentencias emitidas por el Tribunal Superior de Trabajo en estos casos no admiten recurso alguno”. (Cfr. Sentencia de 25 de enero de 2002). Así lo ha reiterado la Sala en sentencias de 31 de enero de 2001, 25 de enero de 1998 y 2 de febrero de 1997, entre otras.”

De igual forma, contemplando que la razón del Recurso Extraordinario de Casación, según el artículo 924 del Código de Trabajo dice en uno de sus párrafos:

“El recurso de casación laboral tiene por objeto principal enmendar los agravios inferidos a las partes en las resoluciones judiciales de segunda instancia que hacen tránsito a cosa juzgada y en las que, aún sin esa circunstancia, puedan causar perjuicios irreparables o graves por razón de la naturaleza de las respectivas resoluciones.

También tiene por objeto el recurso de casación procurar la exacta observancia, de las leyes por parte de los tribunales y uniformar la jurisprudencia nacional”.

Con lo anterior, es importante destacar la importante labor, que cubre la Sala III de la Corte Suprema de Justicia, crea una oportunidad, para ciertos casos, ya que, como primer requisito, la decisión recurrida, sea dictada por el Tribunal Superior de Trabajo, el segundo supuesto a cumplir, que la resolución sea una sentencia o auto que ponga fin al proceso contemplando los siguientes 3 tipos de situaciones:

1. Cuando hubieren sido pronunciados en conflictos individuales o colectivos con una cuantía mayor de mil balboas;
2. Cuando se relacionen con la violación del fuero sindical, gravidez, riesgo profesional o declaratoria de imputabilidad de la huelga con independencia de la cuantía;
3. Cuando se decrete la disolución de una organización social.

Con lo anterior, se cierran la posibilidades de que en determinados casos exista una excesiva litigiosidad por alguna de las partes, en el afán de “ganar” el proceso o tener una sentencia que cumpla con su petitorio.

Hoy en día, la estructura judicial en materia laboral se mantiene, por distintas razones que no son objeto de esta investigación, pero no puede pasar desapercibida, ya que el escenario ideal sería aquel en el que la jurisdicción de trabajo esté desarrollada al 100%.

No forma parte de la investigación, analizar la estructura del proceso de casación, por lo que consideramos oportuno, omitirla, no sin antes mencionar que las decisiones a esta instancia sí son de forzoso cumplimiento por los Juzgados inferiores.

Dado que el catálogo de opciones para recurrir en casación que se tiene es extremadamente limitado, en comparación con el proceso civil, por lo cual las posibilidades de que la Sala III de la Corte Suprema de Justicia, tutele derechos fundamentales inespecíficos son demasiado bajas, ya que la naturaleza de los conflictos que se atienden en esa esfera, no van encaminados a tutelar derechos

fundamentales, sino por asuntos netamente relacionados con el ejercicio del derecho del trabajo.

Razón por la cual, en la siguiente sección de la investigación, estaremos abordando una causa política y administrativa de estas herramientas del Estado para llevarnos a la anhelada paz social, en material laboral.

3.1.4 Efectividad de la jurisdicción de trabajo en la protección de Derechos Fundamentales

Corresponde, según el avance de la investigación, cuestionar la efectividad de la jurisdicción de trabajo en la protección de derechos fundamentales, dando por abordados los temas de su estructura, tanto en la esfera administrativa como la esfera judicial y los tópicos que abarcan cada una de ellas.

Se abordará la forma en que es aplicada de acuerdo con la universalidad de distintos casos que se le pudieran presentar y se analizará qué tantas herramientas tienen, a quienes se les atribuye competencia para poder resolver las causas en defensa de los derechos fundamentales de titularidad genérica de los trabajadores.

Cuando se habla de efectividad se pretende argumentar acerca de la capacidad del sistema judicial de dar respuesta, en cuanto a defensa de los derechos fundamentales de titularidad genérica, en las condiciones del sistema de justicia de la República de Panamá, que si bien en 1972 su Código de Trabajo, fue de avanzada la percepción de otros países, ya han transcurrido más de 50 años por lo que hay otras legislaciones que han tomado la vanguardia al respecto.

Sin entrar en el estudio específico de la duración de los procesos, es importante considerar indirectamente el impacto en la tutela judicial efectiva, un derecho consagrado en el artículo 32 de la Constitución Política de Panamá. Uno de los aspectos claves de este derecho es el tiempo que una persona necesita para obtener justicia, especialmente si el resultado del proceso le es favorable.

Pues, se tratará de detallar las formas en que la jurisdicción de trabajo, en sus correspondientes esferas (administrativa y judicial) pudieran ejecutar una defensa en beneficio de los derechos fundamentales de titularidad genérica, ya que uno de los problemas y retos que se presenta ante esta situación es que en el ordenamiento jurídico patrio no hay respaldo en la aplicación directa de normas constitucionales a situaciones reglamentadas por ley.

Es necesario aclarar que el ejercicio de los derechos públicos subjetivos no es de ahora, sino de un debate histórico, filosófico que data de hace muchos años, ya que desde que se reconoce a la población, como parte del Estado moderno, apto para reclamar con eficacia la tutela jurídica del Estado. Hay relevancia desde el punto de vista jurídico en las relaciones mantenidas entre los individuos, las pretensiones jurídicas que resultan de tales condiciones que son la muestra clara del ejercicio de estos derechos.

El Estado otorga jurisdicción en su calidad de soberano, no constituye un simple efecto reflejo del derecho objetivo porque el deber de Estado de otorgar jurisdicción no se centraliza en el interés general, sino en el interés de quien busca la satisfacción de su derecho delante del Órgano Judicial, (Alvaro de Oliveira,

2009) si corresponde dicha sede o la sede administrativa en el caso de la jurisdicción laboral.

En los siguientes apartados, no se abordarán los derechos fundamentales que por desarrollo legal, el Código de Trabajo, se encuentran tutelados en debida forma, sino la posibilidad de titulación, de los derechos fundamentales de titularidad genérica, que no se encuentran desarrollados por el Código de Trabajo.

Por enriquecimiento al debate, se dará por conocido, que los principios del derecho procesal del trabajo se encuentran puestos en práctica dentro del proceso, el objeto del desarrollo de la investigación es evaluar, la tutela judicial de los derechos de titularidad genérica de los trabajadores frente a los conflictos que sean sometidos a la jurisdicción de trabajo.

También se debatirá sobre la forma en que la jurisdicción de trabajo se enfrenta a los cambios sociales que se viven a lo largo de los años que tiene el sistema, sin recibir cambios, ya que con el pasar de los días, la dinámica social de las relaciones de trabajo, va sufriendo cambios y la justicia debe estar a la vanguardia de estas situaciones, para lograr el ideal de dar a cada quien lo que corresponde, en su justa causa y dimensión, sin ventajas o equilibrios más allá de los que dispone la ley para alguna de las partes.

3.1.4.1. En la esfera administrativa

Realizado un somero análisis de la forma y estructura de las Juntas de Conciliación y Decisión, se considera necesario para esta investigación detallar

fundamentos de derecho determinantes para que el lector comprenda el desarrollo y comportamiento de este tribunal colegiado, en sede administrativa.

Se ha escrito ya, que la ley 7 de 1975, es la que crea este tribunal colegiado, para conocer de despidos injustificados, demandas por prestaciones menores a mil quinientos balboas (B/.1,500.00) y demandas presentadas por los trabajadores domésticos.

Las Juntas de Conciliación y Decisión son organismos hasta cierto punto de conocimiento empírico, ya que sus integrantes son elegidos de forma mixta a través de listas que aporta el 'Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) por parte de los trabajadores, la empresa privada, representada por sus principales gremios la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá y el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) y el Estado, como tercero imparcial, a través del gobierno debidamente representado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, los designados por este último, presidirán las diferentes Juntas de Conciliación.

Para ser miembro, se requiere haber cumplido 25 años o más y disfrutar de los derechos ciudadanos, el trabajador, deberá poseer al menos nueve meses de antigüedad en el puesto mientras que el empleador será un administrativo, un ejecutivo o el propio empleador.

Las Juntas de Conciliación y Decisión tienen entre su reglamentación, el Decreto Ejecutivo N°1 de 20 de enero de 1993, mediante el cual se reglamenta el proceso y las actuaciones ante las Juntas de Conciliación y Decisión, el Decreto

Ejecutivo N°29 de 1994, que modifica algunas disposiciones del Decreto Ejecutivo N° 1 de 1993 y el acuerdo N°1 de 1996 dictado por las propias Juntas de Conciliación en lo relativo a los alegatos dentro de la audiencia y la posibilidad de interrumpir las audiencias por razones de alimentación descanso y seguridad.

Las Juntas de Conciliación y Decisión dependen administrativamente del Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral, pero ejercen funciones jurisdiccionales.

De acuerdo con el artículo 579 del Código de Trabajo, tal representación se relaciona con el tipo de proceso de que se trate de manera que no necesariamente se necesita abogado para ser representado; no obstante, en los procesos de única instancia, el trabajador podrá actuar en su propio nombre o delegar su representación en un miembro de la Junta Directiva del sindicato al cual se encuentre afiliado.

En la práctica, los trabajadores prefieren utilizar a la Defensoría de Oficio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

En el proceso, la Junta emite una Providencia al recibir una demanda, ordena el traslado a la parte demandada y programa una audiencia. Esta audiencia debe realizarse dentro de los quince días siguientes a la presentación de la demanda. Si es contra una empresa y no se presenta la certificación, la fecha se fijará cuando se reciba el certificado del Registro Público.

La Junta asignada se elige por sorteo antes de la audiencia. Inicia con intentos de conciliación; si hay acuerdo, se levanta un acta y se concluye el proceso. Si no hay conciliación, se inicia una etapa probatoria y se pasa a los alegatos. El presidente solicita que el demandante ratifique la pretensión y se notifica la decisión al finalizar la audiencia, a menos que se requieran pruebas adicionales, en cuyo caso la sentencia se emitirá posteriormente.

Sin duda que, documentado el lector en torno al procedimiento de un caso ante las Juntas de Conciliación y Decisión, no queda más que entrar a analizar qué tan efectivas son las Juntas de Conciliación y Decisión al momento de tutelar un derecho de titularidad genérica, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Se debe recordar que para que este Tribunal de Justicia colegiado pueda tutelar algún derecho debe tener competencia para poder tutelarlos hoy; por consiguiente, las Juntas de Conciliación son competentes para conocer sobre las causas que ante ellos se presenten para determinar si un despido fue o no injustificado.

El proceso por despido injustificado inicia con una carta que sustenta los hechos que, a criterio del empleador, lo facultan para presentarle al trabajador la carta de despido justificada, hoy entendiendo que la empresa, en la confección de esta carta, debe ceñirse a los hechos a través de los cuales ellos consideran que el trabajador ha incumplido con alguno de los numerales que establece el artículo 213 acápites a que son las faltas por naturaleza disciplinaria por parte del trabajador, en vista de que el listado del artículo 213 es un listado *numerus*

clausus y este listado proviene del catálogo de obligaciones y prohibiciones que se le impone al trabajador, a través de los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo.

Corresponde a la investigación estructurar algunas oportunidades que tendría este tribunal colegiado para tutelar de derechos de titularidad genérica a favor de los trabajadores.

Las Juntas de Conciliación y Decisión son competentes para conocer, por razón de materia, despidos injustificados y cualquier reclamación que tenga un trabajador doméstico, por razón de cuantía hasta de B/.1,500 00.

En cierta forma, las Juntas de Conciliación no tienen oportunidad, en los despidos injustificados, de tutelar garantías fundamentales de los trabajadores más allá de las garantías procesales que se encuentran detalladas dentro de la normativa panameña. De la misma forma, ocurre con aquellas demandas que llegan a este despacho judicial por el incumplimiento en el pago de prestaciones con una cuantía hasta de B/.1500.00.

La oportunidad que tienen las Juntas de Conciliación y Decisión del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en la República de Panamá para proteger los derechos fundamentales de titularidad genérica se presenta en aquellas causas relacionadas con los trabajadores domésticos. Tienen competencia para conocer de estos casos hoy, bajo el principio de la competencia por materia. Esto significa que, al presentarse cualquier tipo de demanda sobre cualquier tema relacionado

con un trabajador doméstico, será conocido por este tribunal colegiado que es el competente.

A razón de que un trabajador doméstico presente cualquier reclamación hoy se abre el abanico de posibilidades de que el trabajador doméstico reclame el reconocimiento de un derecho fundamental violado por el empleador, verbigracia que un trabajador doméstico presente una renuncia justificada con base a que el empleador tenga trato abiertamente discriminatorio en contra del trabajador en comparación con otros trabajadores domésticos. También podría darse el caso en el que el empleador obliga al trabajador doméstico a la práctica de su propia religión violando el derecho a la libertad de religión o, si bien es cierto, también que el empleador ejecute actos en los que se pueda probar que ha violado las comunicaciones privadas del trabajador.

Los escenarios aquí planteados son ejemplos de situaciones que pudieran ocurrir fuera de esta investigación en la vida real en una relación de trabajo como vienen desarrollándose desde hace mucho tiempo.

Si una situación de las planteadas líneas arriba llegase a ocurrir, se presenta la demanda ante el mencionado tribunal, que analizamos en este apartado, se surtirá todo el proceso como cualquier otra causa y llegado el momento de evacuar pruebas y todo el desarrollo del acto de audiencia, el tribunal colegiado tomará una decisión en base a la normativa vigente, que no permite a los administradores de Justicia hacer aplicación directa de normas constitucionales a controversias entre particulares. Hoy, el tribunal fallaría, con toda ilimitación al

principio de congruencia mencionado anteriormente, con el Código de Trabajo en la mano limitándose a sus disposiciones.

Es posible que luego de dictada la sentencia que resuelva la causa a pedir del trabajador, le corresponda accionar los mecanismos de tutela constitucional que provee el Estado a todos los particulares que componen el Estado Constitucional de Derecho, a través del recurso de amparo de garantías constitucionales que contempla el artículo 54 de la Constitución, que no se desarrollará en este apartado porque se tratará más adelante.

Que no se pierdan las esperanzas de que los administradores de justicia puedan aplicar ampliamente las normas que requieran con tal de proteger los derechos fundamentales integralmente de todos los ciudadanos.

3.1.4.2 En la esfera judicial

Cuando se hace referencia a la esfera judicial, en torno al tema que se está tratando que es la defensa de los derechos de titularidad genérica de los trabajadores, se refiere a las oficinas judiciales bajo el paraguas del Órgano Judicial que tienen la obligación constitucional y legal de velar por el fiel cumplimiento de las normas sustantivas y adjetivas en las causas que a ellos sean presentadas.

Estas oficinas son los Juzgados Seccionales de Trabajo, los Tribunales Superiores de Trabajo y la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de lo Contencioso Administrativo y lo Laboral.

Dentro del apartado, que se considere semánticamente más beneficioso para la estructura de esta investigación, estaremos tratando la incidencia del recurso de amparo de garantías constitucionales, cómo y cuándo se presenta, por qué se presenta y qué persigue esta acción contemplada en la Constitución Política y en el Código Judicial.

Con el propósito de eludir repeticiones en esta parte de la investigación, se procederá a examinar las normativas que, desde nuestro análisis, limitan la facultad de los jueces y magistrados, que atienden cuestiones laborales para que pudieran enfocar cuestiones laborales desde una óptica constitucional, en los casos que amerite.

En primer lugar, tenemos el artículo 525 del Código de Trabajo, ubicado en el título preliminar del Libro IV, Capítulo I, sobre los principios generales del proceso laboral, que dice:

“El Juez, al proferir sus decisiones, debe tener en cuenta que el objeto del proceso es el reconocimiento de los derechos consignados en la ley substancial y con este criterio se deben interpretar las disposiciones del presente Código”.

Por otra parte, se hace imprescindible, hablar del principio de congruencia, esta vez, detallado a continuación, el artículo 535 del ya mencionado código.

“El Juez podrá condenar por pretensiones distintas de las pedidas, cuando se trate de salario mínimo, salario básico, vacaciones, declaraciones o condenas substitutivas que, según la ley, correspondan por las expresamente pedidas en la demanda, siempre que los hechos o declaraciones que las originen hayan sido debidamente discutidos en el proceso y estén debidamente probados. Podrá también condenarse al pago de sumas mayores que las pedidas por las prestaciones reclamadas en la demanda, cuando en el proceso se establezca que éstas son inferiores a las que corresponden al demandante de conformidad con la Ley.”

Con lo anterior, apreciamos algunas flexibilidades, que tienen los jueces en cuanto a las decisiones que toman, pero aun así mantienen limitaciones para que sus decisiones sean centradas netamente en el ámbito laboral y no lo que se debate en la investigación, sobre la vulneración de una garantía fundamental en torno del debate de un conflicto laboral.

Por su parte, el Código Judicial, en su artículo 201, establece las facultades ordenatorias o de instrucción que tienen aquellos que ejerzan la función de administrar justicia:

“Cualquiera que sea la naturaleza del proceso, los magistrados y jueces tendrán las siguientes facultades ordenatorias o instructorias:

1. Resolver los litigios en equidad si los derechos son disponibles y las partes están de acuerdo y son capaces o la ley lo autoriza
- 2...””

Dejando a un lado las normativas judiciales y laborales, al respecto se dará una mirada a una norma superior, de donde se esgrime el principio de legalidad, como se detalla el artículo 18 de nuestra Carta Magna que dice:

“Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infracción de la Constitución o de la Ley. Los servidores públicos lo son por esas mismas causas y también por extralimitación de funciones o por omisión en el ejercicio de éstas.”

En el mismo orden de ideas, con una norma más genérica, vigente desde el año 2000, se hace referencia a la ley 38, que “aprueba el estatuto orgánico de la Procuraduría de la Administración, regula el procedimiento administrativo general y dicta otras disposiciones”, detalla en su artículo 34, que dice:

“las actuaciones administrativas en todas las entidades públicas se efectuarán con arreglo a normas de informalidad, imparcialidad, uniformidad, economía, celeridad y eficacia, garantizando la realización oportuna de la función administrativa, sin

menoscabo del debido proceso legal, con objetividad y apego al principio de estricta legalidad...”

Se deja ver, con lo anterior, que, en primer lugar, todos los administradores de justicia son servidores públicos y por su calidad de servidores públicos, están obligados a solamente hacer lo que la ley les permite.

Siguiendo la idea anterior, se deja ver que desde el artículo 18 de la Constitución Política, que detalla el principio de legalidad en el servicio público; por su parte, el artículo 34 de la ley 38 de 2000, en aspectos netamente administrativos, en lo judicial, entonces, por vigencia de la ley en el tiempo, comentamos sobre las limitantes que otorga el artículo 525 y 535 del Código de Trabajo y el artículo 201 del código Judicial en su numeral 1.

Todas las exertas legales mencionadas comprenden la obligatoriedad de emitir una decisión dentro de un litigio laboral, con los elementos laborales que corresponden el debate sobre los derechos fundamentales, no se debe desarrollar dentro del proceso laboral, actualmente, se debe debatir dentro de la acción de amparo de garantías constitucionales, que es el procedimiento legal que corresponde a ese debate.

Resguardando siempre que, los derechos fundamentales tutelados, son debidamente protegidos por la ley, pero ya se ha analizado, que hay un grupo de derechos, que ostentan los trabajadores por su calidad de personas, que las empresas de una u otra manera, en algún momento vulneran, y no hay actualmente una forma de que estas controversias puedan ser tuteladas.

En el siguiente apartado, se analizará al detalle que requiere esta investigación, los pormenores ventajas y oportunidades que presenta la acción de amparo de garantías constitucionales, herramienta utilizada por los ciudadanos para que los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia interpreten la Carta Magna, de acuerdo con las actuaciones del Estado, a través de cualquiera de sus órganos, pues es la herramienta para someter algunas decisiones al debate constitucional, pero sigue siendo insuficiente, como veremos más adelante, porque cuando un empleador vulnera una garantía fundamental, la primera instancia en un juzgado de Trabajo o en una Junta de Conciliación, no tutelaré la garantía fundamental del afectado, sino luego de un engorroso y encarecido trámite para que sus derechos puedan ser reconocidos, como tal.

3.1.5 La acción de amparo de Garantías Constitucionales

3.1.5.1 Aspectos Generales

La acción de amparo de garantías constitucionales no es más que el respaldo que tiene el ciudadano para hacer valer sus garantías fundamentales ante las diferentes decisiones que tomen los órganos del Estado, a través de sus representantes.

Esta acción nace con la necesidad de establecer un contrapeso entre el ciudadano y su correlación con los actos administrativos o judiciales que produzcan las oficinas estatales, ya que en algunos casos se producen órdenes de hacer o no hacer, leyes o decretos incluso decisiones judiciales, que sin que sea la intención del servidor público, provoca un agravio a alguna garantía fundamental de algún ciudadano.

Formalmente, a la acción de amparo de garantías constitucionales se le otorga la siguiente definición " institución que tiene su ámbito dentro de las normas del derecho político o constitucional y que va encaminada a proteger la libertad individual u patrimonial de las personas cuando han sido desconocidas o atropelladas por una autoridad (cualquiera que sea su índole) hoy que actúa fuera de sus atribuciones legales o excediéndose en ellas, generalmente vulnerando garantías establecidas en la Constitución o los derechos que ella protege" (CABANELLAS DE LA CUEVA, 2006).

De igual forma, a modo de comparación, la máxima garantía fundamental después de la vida humana que protegen los ordenamientos jurídicos es la libertad y otorgan el procedimiento especial reconocido históricamente como el *Hábeas Corpus*. Para todas las demás garantías constitucionales existe la acción de amparo de garantías constitucionales, ya que a través de este procedimiento se somete a examen la decisión o el acto administrativo que un ciudadano considera que vulnera garantías fundamentales para que sea examinado por un conocedor en la materia, como son los administradores de justicia.

El artículo 54 de la Constitución Política de la República de Panamá establece lo relativo a la acción que se viene describiendo con anterioridad:

“Toda persona contra la cual se expida o se ejecute, por cualquier servidor público, una orden de hacer o de no hacer, que viole los derechos y garantías que esta Constitución consagra, tendrá derecho a que la orden sea revocada a petición suya o de cualquier persona.

El recurso de amparo de garantías constitucionales a que este artículo se refiere se tramitará mediante procedimiento sumario y será de competencia de los tribunales judiciales.”

Se deja notar que desde la Carta Magna hay un ferviente interés en que las garantías fundamentales tengan un resguardo de tutela, ya que si la pretensión del vulnerado es jurídicamente aceptada la orden de hacer o no hacer, ley, decreto u orden judicial quedaría sin efecto y no se le perjudican sus derechos dentro de las características que tiene esta acción es que debe ser un trámite sumario, expedito.

Dentro de la normativa se desarrolla en el Libro Cuarto del Código Judicial, que versa sobre las instituciones de garantía, en su Título Tercero, del artículo 2615 al 2632, en los que se señalan claramente la competencia, procedimiento, curso de la demanda, fallo y apelación, así como las instancias y sanciones, puntos que se abordarán en el desarrollo del presente trabajo, sin profundizar.

3.1.6 Objeto y Finalidad

El amparo de garantías constitucionales es la defensa indispensable y oportuna de todos los derechos fundamentales, a excepción de la libertad corporal o personal, que es tutelada por el *Hábeas Corpus*, consagrado en la Constitución Política y frente a las posibles violaciones de éstos, siendo su finalidad lograr, mediante un procedimiento sumario, la reivindicación de dichos derechos.

Con lo anterior, el Estado garantiza ante organismos internacionales que cuenta con las herramientas necesarias para tutelar las garantías fundamentales individuales de las diferentes personas, en caso tal de que se produzca un acto que represente violación de derechos fundamentales.

Se transcribe el artículo 2615, del Código Judicial, que detalla lo que comprende la mencionada acción constitucional:

“Toda persona contra la cual se expida o se ejecute, por cualquier servidor público, una orden de hacer o de no hacer, que viole los derechos y garantías que la Constitución consagra, tendrá derecho a que la orden sea revocada a petición suya o de cualquier persona. La acción de Amparo de Garantías Constitucionales a que se refiere este artículo se tramitará mediante procedimiento sumario y será de competencia de los tribunales judiciales.

Esta acción de Amparo de Garantías Constitucionales puede ejercerse contra toda clase de acto que vulnere o lesione los derechos o garantías fundamentales que consagra la Constitución que revistan la forma de una orden de hacer o no hacer, cuando por la gravedad e inminencia del daño que representan requieren de una revocación inmediata.

La acción de amparo de garantías constitucionales podrá interponerse contra resoluciones judiciales, con sujeción a las siguientes reglas:

1. La interposición de la demanda de amparo no suspenderá la tramitación del proceso en que se dictó la resolución judicial impugnada o su ejecución, salvo que el tribunal a quien se dirija la demanda considere indispensable suspender la tramitación o la ejecución para evitar que el demandante sufra perjuicios graves, evidentes y de difícil reparación;

2. Sólo procederá la acción de amparo cuando se hayan agotado los medios y trámites previstos en la ley para la impugnación de la resolución judicial de que se trate;

3. En atención a lo dispuesto en los artículos 137 y 204 de la Constitución Política, no se admitirá la demanda en un proceso de amparo contra las decisiones jurisdiccionales expedidas por el Tribunal Electoral, la Corte Suprema de Justicia o cualquiera de sus Salas.”

3.1.6.1 Características

Las características de esta acción surgen de las definiciones que se han comentado líneas arriba, que la acción se encuentra desarrollada por el artículo 2615 del Código Judicial.

Se reconoce el procedimiento sumario

- Le otorga el conocimiento de este tipo de acción al Órgano Judicial, a través de su estructura jurisdiccional.
- Cualquier persona contra la cual se dicte una orden de hacer o no hacer que vulnere los derechos que la Constitución Política les reconoce, la puede presentar o un tercero que actúe en su propio nombre y representación.

3.1.6.2 Elementos

- El sujeto activo que es el gobierno agraviado;
- El sujeto pasivo que es la autoridad demandada;
- El objeto que es proteger al demandado;
- La causa remota que no es más que el ejercicio del derecho de acción.
- La causa próxima es la alteración del derecho agraviado;
- La naturaleza que es una acción constitucional.
- Lo que se reclama es una parte fundamental de la acción de amparo, debido a que es la causa generadora del proceder de quien se siente agraviado; es decir, si este acto no se hubiese dado no habría una garantía infringida.

3.1.7 Actos impugnables

3.1.7.1 Actos Administrativos

Existe una nítida separación de poderes; no obstante, cada uno de estos ejerce decisiones en estricto acatamiento a sus funciones, conforme a lo dispuesto por la Constitución, las leyes y demás instrumentos jurídicos que las regulan. De ahí que las determinaciones adoptadas por las autoridades administrativas, entendidas como el Órgano Ejecutivo, es decir, los ministros de Estado y los directores de entidades autónomas y semiautónomas, así como las decisiones adoptadas por los gobiernos locales y sus dependencias, especialmente en lo referente a los municipios, son susceptibles de amparo de garantías constitucionales. Esto ocurre cuando la persona o personas afectadas por la decisión cuestionada consideran que se ha violentado el debido proceso o se les ha vulnerado algún derecho consagrado en la Constitución.

3.1.7.1.1 Resoluciones Judiciales

En lo que respecta a las determinaciones emanadas de las autoridades judiciales, es menester señalar que también pueden ser pasibles de ser objeto de Amparo de Garantías Constitucionales. Este recurso se configura cuando el individuo afectado por una resolución judicial percibe que sus derechos han sido conculcados, ya sea en la vulneración del debido proceso o en la inadecuada aplicación de las normativas al asunto jurídico en referencia.

En este contexto específico, es pertinente destacar que, en la actualidad, los Tribunales de Justicia despliegan con frecuencia la diligencia de invocar la sucesión de normas constitucionales necesarias para fundamentar de manera

sólida las decisiones que adoptan. Este proceder no busca limitar las posibilidades de interponer recursos contra una decisión, sino más bien prevenir posibles correcciones por parte de instancias superiores que revisarían el caso desde una perspectiva eminentemente constitucional.

3.1.7.1.2 Actos del Órgano Legislativo

La acción examinada en esta sección no resulta procedente frente a aquellos actos emanados del Órgano Legislativo en ejercicio de sus funciones legislativas debidamente establecidas. No obstante, cabe resaltar que este órgano también desempeña funciones administrativas, conforme a lo dispuesto en el artículo 161 de la Carta Magna. Por consiguiente, se deduce que la acción puede ser interpuesta en el caso de actos administrativos emanados del Órgano Legislativo, especialmente, en situaciones que involucren órdenes de ejecución o abstención que vulneren los derechos y garantías consagrados en la Carta Magna, a favor de los individuos.

En este Órgano del Estado, para su eficiente funcionamiento, se llevan a cabo actos de administración, como nombramientos de personal, acciones de traslados, otorgamiento de licencias y concesión de vacaciones, entre otros. Algunas de estas acciones pueden ser pasibles de ser impugnadas mediante la acción de amparo; teniendo en cuenta que el amparo es una medida orientada a corregir actos que contravengan la Constitución Política, sin importar el órgano estatal del cual provenga la acción impugnada.

3.1.8 Actos No Impugnables

3.1.8.1 Leyes o Actos con fuerza de ley

Conocidas son las funciones de la Asamblea Nacional de Diputados de la República de Panamá, la principal, hacer leyes, este acto natural, de este órgano del Estado, no es susceptible, de una acción de amparo de garantías constitucionales.

Si se diera el caso que una ley o un acto con fuerza de ley, vulnerara alguna disposición constitucional, procedimentalmente corresponde presenta una acción de inconstitucionalidad, para que entonces el pleno de la Corte Suprema de Justicia se pronuncie al respecto.

3.1.8.2 Decisiones emitidas por la Corte Suprema de Justicia o cualquiera de sus Salas

Con fundamento en los artículos 206 y 207 de la Constitución Política de Panamá, queda expresamente detallado que las decisiones jurisdiccionales de esta sala de justicia, no pueden ser objeto de amparo de garantías constitucionales.

“Artículo 206. La Corte Suprema de Justicia tendrá, entre sus atribuciones constitucionales y legales, las siguientes:

1...

2...

3...

Las decisiones de la Corte en ejercicio de las atribuciones señaladas en este artículo son finales, definitivas, obligatorias y deben publicarse en la Gaceta Oficial.”

“Artículo 207. No se admitirán recursos de inconstitucionalidad ni de amparo de garantías constitucionales contra los fallos de la Corte Suprema de Justicia o sus Salas.”

Por lo que el propio constitucionalista, le delega a la máxima corporación de justicia, la responsabilidad de no tomar decisiones a la ligera, sino apreciar la situación de hecho que se le presenta y contrastar desde todos los puntos de vista posible con tal de que, si se le ocasiona un perjuicio a alguna persona, sea porque le corresponde y no porque se está desatendiendo una garantía constitucional.

3.1.8.3 Decisiones jurisdiccionales del Tribunal Electoral

Sin abordar detalladamente este aspecto, ya que no constituye una parte fundamental de la presente investigación, estimamos pertinente hacer referencia al hecho de que las decisiones emanadas del Tribunal Electoral en materia electoral solo son impugnables ante dicha instancia. Una vez que se hayan cumplido los procedimientos legales correspondientes, estas decisiones se tornarán definitivas, irrevocables y de cumplimiento obligatorio, según lo estipulado en el artículo 143 de la Constitución Política de la República de

Panamá. Cabe señalar que únicamente procederá el recurso de inconstitucionalidad contra estas decisiones.

3.2 Exigibilidad de los derechos fundamentales de titularidad genérica

En el análisis de este apartado, se abordará una revisión detallada desde diversas perspectivas. Se explora la teoría dualista y monista que delinean la relación entre el derecho internacional y el derecho interno en la protección de estos derechos. El enfoque se expande globalmente al examinar experiencias específicas en otros países, con énfasis en España, Chile y Perú, que son los países que fueron estudiados durante esta investigación, para comprender cómo se aborda la exigibilidad de estos derechos en distintos contextos legales y culturales. Además, se presenta una propuesta innovadora donde se delinean mecanismos procesales sugeridos para la tutela judicial de los Derechos Fundamentales Inespecíficos, consolidando así una visión integral y comparativa en el análisis de este tema crucial, para llegar al desenlace de la investigación.

3.2.1. Análisis doctrinal

Para comprender, a ciencia cierta, este apartado y hacia dónde van las nuevas tendencias del derecho en general, en cuanto al reconocimiento de derechos a través de las jurisprudencias que se construyen a través de los diferentes pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, se debe estar centrado en torno a la procedencia de las decisiones de ayer, en cuanto a las teorías jurídicas que siguen y a los debates filosóficos a los que se encuentran contrastados estos

conceptos, ya que entran en contraste con la aplicación de normas internacionales que en ocasiones no son observadas por el derecho interno.

A continuación, se abordarán algunos aspectos referenciales de la teoría monista, la teoría dualista del derecho y, actualmente, como converge el pluralismo jurídico contemporáneo en el derecho transnacional, por lo que procedemos a detallar que la doctrina dualista, entiende que el derecho internacional y el derecho interno constituyen dos sistemas jurídicos iguales, independientes y separados; por su parte la doctrina monista entiende que las normas de derecho internacional y las de derecho interno forman un único sistema jurídico.

A pesar de que se analizan situaciones laborales en esta investigación, no podemos soslayar el aspecto filosófico que trata, ya que se lanza la siguiente interrogante, ¿Cuál derecho va sobre qué situación? ¿Se aplica el derecho internacional directamente?

Para Panamá, este debate inicia con la Constitución de 1946, ya que, en las predecesoras, no se contemplaba el artículo 4 que se mantiene desde hace más de 77 años que indica que Panamá acata las normas de Derecho Internacional.

Se considera que el Derecho Internacional se fundamenta en el consentimiento, ya que sin este no habría posibilidad de una obligatoriedad futura.

3.2.1.1. Doctrina Monista y Dualista

Para resolver los conflictos que presentan las relaciones entre el derecho internacional y el derecho interno, se suscitan - como lo anota el internacionalista uruguayo EDUARDO JIMENEZ DE ARÉCHAGA - dos cuestiones que deben tratarse en forma separada. La primera consiste en averiguar si el derecho internacional y el derecho interno configuran dos órdenes jurídicos independientes y separados entre sí o si constituyen ramas distintas de un tronco común. La segunda cuestión es el problema de la jerarquía de los órdenes jurídicos y consiste en averiguar si las normas de derecho internacional priman sobre las de derecho interno o si, por el contrario, éstas prevalecen sobre las dos primeras. (Como se cita en Monroy Cabra, 2004) Las posiciones de la doctrina sobre esta cuestión han sido divididas en las siguientes categorías:

3.2.1.1.1 Teorías monistas

La concepción monista parte de la base de la unidad del conjunto de normas jurídicas. Se acepta el principio de subordinación, según el cual todas las normas jurídicas se encuentran subordinadas las unas a las otras, en un orden rigurosamente jerárquico. Existe dos corrientes al respecto.

Monismo con primacía del Derecho Nacional: para esta variante, existe un único ordenamiento jurídico y en el cual el derecho nacional es jerárquicamente superior al internacional, este ultimo está subordinado al interno. Esta solución

considera, pues, que el derecho internacional depende del nacional porque cada Estado fija libremente su política exterior; señala omnímodamente cuáles son sus compromisos internacionales e inclusive, en el orden de todo Estado se determina cuáles son los organismos estatales encargados de obligar jurídico internacional al Estado y dentro de qué condiciones.

Monismo con primacía del Derecho Internacional: a esta corriente pertenecen autores como Kelsen, Kunz, Verdross y Lauterpach. Los doctrinantes de esta tendencia jurídica piensan que el derecho internacional prima sobre el derecho nacional y, por tanto, la validez del ordenamiento jurídico general depende de aquel.

3.2.1.1.2 Teorías dualistas

Esta teoría fue defendida por Triebel y desarrollada por Anceletti y Perassi. Esta tesis considera el derecho internacional y el derecho interno como dos sistemas de derecho iguales, independientes y separados que no se confunden y que, por tanto, no se puede decir que exista superioridad de un ordenamiento sobre otro.

Por tanto, como el Estado es soberano, la validez del orden constitucional es independiente de su conformidad o no con el derecho internacional. La consecuencia del incumplimiento de un tratado es hacer al Estado respectivo, responsable internacionalmente. Además, como tratándose de dos sistemas autónomos, entre los cuales no existe relación de dependencia o subordinación,

la norma internacional para recibir aplicación en el orden interno necesita ser transformada o incorporada a este mediante acto de voluntad del legislador nacional.

Para el dualismo, las relaciones entre el derecho internacional y el derecho interno se rigen por el principio de la coordinación, de la cual pueden extraerse dos consecuencias. La primera, no puede existir en ninguno de los dos sistemas norma obligatoria alguna que emane del otro; y la segunda, no pueden suscitarse entre uno y otro sistema conflictos de ninguna naturaleza, sino únicamente reenvíos. El reenvío se origina en el hecho de que un sistema legal no se limita a señalar las condiciones en que es aplicable su propio derecho, sino que reconoce la autoridad de otro sistema respecto a la materia convenida. (CARRILLO DE LA ROSA & ARIZA OROZCO, 2019).

3.2.2 La doctrina hoy en día

La doctrina, hoy en día, debate sobre el concepto del transnacionalismo concepto introducido a las Ciencias Políticas en los años '70, planteándose como alternativa a la dicotomía del orden interno u el orden internacional. El derecho transnacional es el derecho más allá de la mencionada dicotomía, y es el derecho que se desarrolla en contextos que van más allá o por debajo del derecho estatal y que incluye, además de los sistemas oficiales, una pluralidad de regímenes privados y funcionales. La perspectiva transnacional implica en primer lugar,

superar la tesis monista, tanto en su variante estatal, como en su variante internacionalista. La primera variante no permite la existencia de ningún derecho al margen del Estado, lo que supone la absoluta autosuficiencia de los órdenes estatales y la negación de cualquier otro orden jurídico. La segunda variante otorga toda legitimación del poder normativo de los Estados al derecho internacional, desconociendo la compleja red de pretensiones de autoridad jurídica que caracteriza la esfera transnacional. En segundo lugar, el transnacionalismo supone renunciar al dualismo de acuerdo con el orden interno y el internacional deben ser reconstruidos como órdenes recíprocamente independientes, cada cual con su propio sistema de fuentes y su fundamento de validez independiente. El concepto del derecho transnacional se emplea para centrar la atención en las mutuas interrelaciones entre órdenes diversos y los modos complejos de coordinación e integración.

Una perspectiva particularmente intrigante para analizar el impacto del derecho transnacional es la que se deriva de la cuestión fundamental sobre la determinación de la norma aplicable. A medida que avanza la transnacionalización jurídica, se observa una creciente tendencia en la educación, la dogmática y la práctica jurídicas a referirse a fuentes externas. (Twining, 2009). Aunque estas fuentes no siempre sean aplicables, según los criterios habituales de elección de la norma, esto no implica que los operadores jurídicos ignoren dichas fuentes en todos los casos. La relación mutua entre cualquier orden normativo y el resto de las órdenes define el papel de cada uno.

El transnacionalismo a veces se percibe como una concurrencia de normas en la resolución de un mismo supuesto de hecho. Pueden existir dos o más normas irreconciliables aplicables en un mismo espacio jurídico, pertenecientes a distintos órdenes. Dos o más tribunales pueden pronunciarse de manera diferente sin que haya un tribunal con jurisdicción para decidir cuál solución es válida. Además, dos órdenes normativos de distinto nivel o especialización funcional pueden superponerse sin que ninguno sea competente para determinar cuál prevalece. A diferencia del pluralismo jurídico, hablar de derecho transnacional implica asumir que las normas de distintos órdenes no son inconmensurables y deben ser comparadas y ponderadas con las de otros órdenes.

En este contexto, han recobrado eficacia jurídica modalidades normativas basadas en lo fáctico, en el derecho no escrito. El derecho consuetudinario se manifiesta como un sistema autónomo y como una fuente jurídica que compite con otras fuentes en un mismo sistema. Las normas consuetudinarias, junto con otros elementos normativos e institucionales, constituyen sistemas normativos extraoficiales o funcionales. Además, las normas de fin, que orientan hacia la consecución de objetivos o la realización de fines y valores sociales, han experimentado un notable desarrollo en el contexto actual. (Calvo García, 2012).

La función del derecho no es solo prescribir conducta, sino facilitar formas de acción, convirtiéndose en una compleja estructura de relaciones entre agentes que desempeñan tareas públicas. Burócratas encargados de ejecutar las normas en el día a día juegan un papel crucial. El derecho se convierte en una red de

relaciones que incluyen decisiones técnicas y administrativas derivadas de la acción colectiva de redes de cooperación entre reguladores públicos o entre éstos y actores privados. En el ámbito transnacional, se destacan convenios para el mutuo reconocimiento de estándares regulatorios y otras formas de coordinación regulatoria. (Turégano Mansilla, 2017). En este escenario, las normas no imponen fines u objetivos, sino que las medidas se adoptan en procesos de negociación entre una pluralidad de agentes públicos y privados guiados por diferentes metas (Laporta, 2014).

El concepto de *soft law*, que se refiere a normas regulativas con efectos jurídicos, pero sin fuerza vinculante, también se manifiesta en este entorno. A pesar de carecer de garantías formales que aseguren su cumplimiento, impone deberes *prima facie* y pretende generar una regularidad de comportamientos. La aceptación de categorías de análisis como el *soft law* puede desencadenar una "revolución blanda" con consecuencias políticas y jurídicas significativas. (Ferrarese, 2014). En última instancia, el concepto de *soft law* contribuye al análisis del derecho transnacional contemporáneo, pero se debe tener cuidado de no comprometer las garantías de legalidad en exceso.

3.2.3. En otros países

Es menester, evaluar en los países latinoamericanos mencionados en capítulos anteriores, para contribuir a la comprensión de las tradiciones jurídicas vigentes en la región, para traer al debate de esta investigación ¿qué se podría

desarrollar en Panamá?, para lograr dar respuesta a la pregunta de investigación planteada.

3.2.3.1. España

En España, la reclamación por violación de un derecho fundamental, generalmente, se lleva a cabo a través del Recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional, que es el garante máximo de los derechos y libertades, en este país.

El Recurso de Amparo, en España, procede ante la vulneración de cualesquiera de los derechos contemplados entre los artículos 14 y 30 de su Constitución Política, es un recurso complementario ya que requiere agotamiento de vía judicial previa, en la que habrá de haberse invocado el derecho vulnerado, a fin de que la primera instancia pueda pronunciarse sobre la vulneración alegada.

En el mismo orden de ideas, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, contempla en el Capítulo XI del Título II (Libro Segundo), artículos 177 a 184, la tutela de los derechos fundamentales en este orden jurisdiccional, mediante un procedimiento urgente y preferente en el que cualquier trabajador o sindicato que invoque un derecho o interés legítimo por considerar lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y de acoso, puede recabar su tutela mediante este procedimiento, cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las

mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, siempre que la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.

En el ordenamiento español, se establece que la demanda debe contener la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. La demanda debe contener todos los hechos en los cuales ésta se sustenta y, por tanto, no se pueden alegar hechos distintos a los aducidos en conciliación o mediación, ni introducirse respecto de la vía administrativa previa, salvo, en caso de que existan nuevos hechos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad, siempre y cuando existan antecedentes que den cuenta de aquello al Tribunal, para que la demanda sea admisible, deben existir indicios de la vulneración alegada, por lo que es necesaria, la enunciación lo más completa posible de los hechos y los antecedentes que fundamenten la vulneración alegada. (BARRALES MÜLLER, 2020).

Cabe señalar que ha habido otros procedimientos especiales de protección jurisdiccional específicos de determinados derechos. Así, el procedimiento en materia de disolución o suspensión judicial de partidos políticos (arts. 10 a 12 de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de partidos políticos); o los previstos, respectivamente, en la Ley Orgánica 2/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de rectificación, en la Ley Orgánica 6/1984, de 24 de mayo, reguladora

del procedimiento de "*Habeas Corpus*", en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 9), en la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho de reunión (art. 11), o, finalmente, en materia electoral, la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, que regula la tutela del derecho de sufragio con arreglo a sendos procedimientos preferentes y sumarios (arts. 49 y ss. de la LOREG, recurso contra la proclamación de candidaturas; y arts. 109 y ss. de la misma norma, recurso contra la proclamación de electos). Recursos que vienen a unirse, para estos derechos, a los ya existentes creados por las leyes antes mencionadas. (RASTROLLO RIPOLLÉS, 2017).

De forma que se deja ver, como en España, desde su Constitución Política, plantea una estructura dentro del poder judicial, para que los ciudadanos puedan reclamar la defensa de sus garantías fundamentales, a través de un proceso judicial ordenado, estructurado que, en caso de ser necesario, el Tribunal Constitucional conozca de la causa, pero de no ser necesario, pues estaría un juez de primera instancia reconociendo una garantía fundamental vulnerada a una persona que acudió a este tribunal reclamando su tutela.

3.2.3.2. Chile

El reconocimiento de los derechos fundamentales inespecíficos, reconocidos por el Art. 5 del Código de Trabajo de ese país, dice:

“Art. 5°. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías

constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

Con lo anterior, permite al Derecho del Trabajo garantizar el respeto de las garantías fundamentales en el interior de las empresas.

Con la ley 20087, se da una reforma al procedimiento laboral que incorpora al ámbito procesal, la ciudadanía dentro de las empresas.

La legislación laboral empieza a esbozar la figura del trabajador como un ente multifacético, como contratante débil, parte del contrato de trabajo, actor político, en tanto parte de una organización sindical y como un ciudadano incluido en la sociedad democrática.

El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile es de similar aplicación al del procedimiento laboral genérico, con excepción de:

- Legitimación activa ampliada a sujetos distintos del titular del derecho fundamental comprometido.
- La exigencia de antecedentes fundantes de la denuncia, como requisito de admisibilidad de la misma.
- Posibilidad de anticipar la tutela en caso de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles.
- El plazo para dictar sentencia se ha acortado de 15 a 10 días respecto del procedimiento de aplicación general.

En general, la normativa laboral chilena contempla las situaciones que merecen ser protegidas por la acción de tutela, aquellas cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También, el código chileno contempla la protección frente a cualquiera de los actos que se consideran discriminatorios, con algunas excepciones, como por ejemplo la igualdad de salario entre hombres y mujeres, siempre que se funden en razones de capacidad, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Ante las acciones de fiscalización de la Dirección del Trabajo o sus acciones judiciales también se podrán tutelar las garantías fundamentales que se consideren violadas. El procedimiento también podrá ser utilizado para el conocimiento y resolución de infracciones por prácticas desleales o antisindicales. (CHILE, 2024).

Algunos sesgos de indefensión, que se encuentran en la normativa chilena, se encuentran bajo el siguiente supuesto: un trabajador es desvinculado originalmente por su tendencia sexual, creencia religiosa, pero materialmente es desvinculado con fundamento el artículo 161 del Código de Trabajo Chileno, que establece “la desvinculación por necesidad de la empresa” que a la letra dice:

“Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168”.

Con lo anterior, pues, se deja ver que hay un sesgo en la protección de derechos, ya que le corresponderá al trabajador demostrar que los argumentos para la desvinculación no son ciertos y se estaría tutelando sólo el derecho al trabajo no la razón principal de la desvinculación, que es una situación de discriminación.

De lo estudiado se desprende que, al menos en la República de Chile, la tutela de derechos fundamentales inespecíficos es una realidad, existe la posibilidad de que un trabajador demande a un empleador si siente que sus derechos fundamentales están siendo vulnerados.

Es posible, también, que, por algún acto de la administración que vulnere derechos fundamentales, tanto empleador como trabajador puedan ejercer la defensa de los derechos vulnerados. (BARRALES MÜLLER, 2020).

Ventajas son que existan las herramientas sustantivas y adjetivas para lograr una efectiva defensa de cualquier derecho que se requiera invocar.

Se requiere para la admisión de la demanda, además de los requisitos comunes de todas las demandas laborales, los siguientes:

- La enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada.
- Acompañar todos los antecedentes en los que se fundamenta la vulneración.

El último punto es tan importante que, en caso de incumplimiento, se ordenará la subsanación, en el instituto procesal del Despacho Saneador, dada la importancia y trascendencia de la demanda.

3.2.3.3. Perú

Desde la investigación que se realiza, se percibe una protección incompleta, por manifestarlo de alguna forma, ya que no existe un proceso especial para cuando estos derechos son vulnerados.

En este país, se encuentran tutelados, de manera diversificada, pues algunos casos pueden acudir al amparo de garantías constitucionales y, en otros casos, el procedimiento laboral contempla algunas vías de protección y el procedimiento de tutela laboral.

3.3 La acción de amparo constitucional como vía alternativa de reparación de los derechos fundamentales del trabajo

La ley 23506 de 1982, conocida como ley de *habeas corpus* y amparo, incorporó la tutela de los derechos fundamentales, distinto al ámbito de protección del *habeas corpus*.

“El amparo constitucional es una institución procesal producto del tránsito del Estado de Derecho basado en la ley hacia un Estado de Derecho basado en la Constitución”. (LANDA ARROYO, El Proceso de amparo en América Latina, 2011).

A nivel latinoamericano, el amparo de garantías persigue un objetivo parecido, tutelar los derechos fundamentales en un tiempo corto, dada la trasgresión de éstos.

Este mecanismo procesal protege un amplio catálogo de derechos reconocidos en las normas constitucionales. En este tipo de proceso o hay distinción entre los derechos constitucionales, derechos y derechos fundamentales en el trabajo, ya que el trabajador acude al amparo laboral en su calidad de ciudadano.

“teniendo en cuenta las dimensiones de los derechos fundamentales, los mencionados procesos constitucionales no solo protegen los derechos fundamentales entendidos como atributos reconocidos a favor de los individuos, asegurando su contenido y removiendo aquellos obstáculos que interfieran en su plena efectividad, sino también, en cuanto se trata de los valores materiales del

ordenamiento jurídico.” (ETO CRUZ, El amparo: Los derechos fundamentales y otros conceptos claves en el proceso de amparo, 2018).

La ley no hace distinción alguna entre, entre el ser humano que reclama el reconocimiento de un derecho fundamental y el trabajador que reclama un derecho fundamental.

En Perú, la tutela de derechos fundamentales del trabajo se ha visto restringida por este modelo de protección porque la acción de amparo tiene un carácter de *ultima ratio*, según lo establece el artículo 5, inciso 2 del Código Procesal Constitucional.

3.4 La protección en las vías ordinarias previstas por el Derecho Procesal del trabajo

Este modelo de protección se refleja en la ausencia de un proceso especial para salvaguardar los derechos fundamentales. Por lo tanto, si un trabajador sufre una violación de sus derechos fundamentales laborales, deberá recurrir a los mecanismos de protección establecidos en la jurisdicción laboral ordinaria.

Este modelo de protección no otorga garantías procesales de refuerzo que garanticen en la eficacia de estos derechos y si lo hacen, estas garantías se encuentran dispersas, limitadas para algunos derechos fundamentales vulnerados y no están sistematizados como lo estarían en un proceso especial de tutela de derechos fundamentales laborales.

Las limitaciones que tienen estos modelos son considerables, en la medida de que la protección por la vía constitucional en la acción de amparo, no se reconoce la relación de subordinación que existe en la relación laboral; en la protección en la vía ordinaria, por el contrario, no se reconoce el carácter especial de los derechos que se busca tutelar.

El problema que suelen plantear estas dos vías (la constitucional y la laboral común) es que la primera no es sensible al tipo de relación en la que se está ejerciendo el derecho (la relación laboral) y la segunda, no es sensible al tipo de derecho que se está intentando cautelar, un derecho de máxima jerarquía. De ahí, entonces, que estas vías pueden no contener las condiciones necesarias para una protección eficaz, ya sea porque no establecen las consecuencias jurídicas necesarias e idóneas para este tipo de derechos, como la nulidad de acto, medidas reparatorias e indemnización por daño moral. (UGARTE CATALDO J. , 2018).

De forma que, en Perú, se observa que existen mecanismos de protección de derechos fundamentales, no así un procedimiento especial para los derechos fundamentales inespecíficos.

3.5 Los modelos de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y sus garantías de protección

Los derechos fundamentales y su tutela procesal deben ser considerados como entidades inseparables, pues los derechos fundamentales solo podrán hacerse

efectivos en la medida de que cuenten con mecanismos rápidos, adecuados y eficaces para su protección.

El Tribunal Constitucional de este país ha descrito esta vinculación indefectible como un presupuesto necesario para cualquier sociedad democrática:

“asi, los derechos fundamentales y los procesos que los tutelan se constituyen en el presupuesto indispensable para que un adecuado funcionamiento del sistema democrático en el instrumento concretizador de los valores, principios y derechos constitucionales.” (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 2005).

No existe un modelo único para la protección judicial de los derechos fundamentales del trabajador que garantice de por sí su eficacia, idoneidad y satisfacción, puesto que la experiencia comparativa nos enseña que pueden existir varios modelos de protección; lo que sí es necesario es que todos los modelos tengan las garantías mínimas de refuerzo para dicha protección. A continuación, se analizarán los modelos de protección judicial y las garantías de refuerzo que hasta ahora se pueden verificar, como esenciales para la protección idónea, satisfactoria y eficaz de los derechos fundamentales del trabajo.

3.5.1 Modelos de protección jurisdiccional

La instauración de esta tutela procesal de los derechos fundamentales del trabajo en el ámbito laboral ha llevado a los diversos ordenamientos jurídicos por, básicamente, tres caminos a la hora de diseñar la reacción judicial frente a concretas y presuntas vulneraciones de los derechos fundamentales del trabajo,

para la búsqueda de la preservación o el restablecimiento inmediato del derecho fundamental lesionado.

En el primer modelo se contempla a la vía constitucional, como única vía idónea para la protección de los derechos fundamentales del trabajo, existiendo una ausencia en las leyes procesales de trabajo de un proceso especial para la tutela de estos derechos.

En un segundo modelo, se contempla la protección por la vía ordinaria previstas en la ley procesal del trabajo.

Un tercer modelo, se diseña una vía especial y propia del derecho del trabajo, la que suele denominarse, procedimiento de tutela laboral. A continuación, se desarrollan con mayor detalle estos tres modelos:

3.5.1.5 El amparo constitucional, como vía alternativa de reparación de los derechos fundamentales del trabajo

La acción de amparo fue el primer instrumento procesal que los países instauraron para la tutela de los derechos fundamentales, en general. En el Perú fue la Ley N° 23506, denominada Ley de *Hábeas Corpus* y Amparo, del 8 de diciembre de 1982, la que incorporó este proceso para la tutela de los derechos fundamentales distinto al ámbito de protección del *Habeas Corpus*.

“El amparo constitucional es una institución procesal producto del tránsito del Estado de derecho basado en la ley hacia un Estado de derecho basado en la Constitución”.

(LANDA ARROYO, El proceso de amparo en America Latina, 2011).

El amparo constitucional busca la protección de los derechos fundamentales, en general, para la restauración o reparación del derecho fundamental en el plazo más breve posible; en busca de este objetivo se instaura un proceso especial en la jurisdiccional constitucional.

Su finalidad esencial es la protección de los derechos fundamentales frente a violaciones actuales o amenazas (ciertas o inminentes) de su transgresión. De esta forma, convierte el alto significado de los derechos fundamentales en algo efectivo, abriendo la puerta para la protección formal y material de estos, permitiendo al Tribunal Constitucional cumplir con la función de supremo intérprete de los derechos fundamentales. (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 2005).

Este mecanismo procesal protege un amplio catálogo de derechos reconocidos en las normas constitucionales. En este tipo de proceso, no hay una diferenciación entre los derechos constitucionales, derechos y derechos fundamentales en el trabajo. Es decir, el trabajador acude a la tutela del amparo laboral en su calidad de ciudadano.

“Por ello, teniendo en cuenta las dimensiones «subjativa» y «objativa» de los derechos fundamentales, los mencionados procesos constitucionales no solo protegen los derechos fundamentales entendidos como atributos reconocidos a favor de los individuos, asegurando su contenido y removiendo aquellos

obstáculos que interfieran en su plena efectividad, sino también, en cuanto se trata de los valores materiales del ordenamiento jurídico. (ETO CRUZ, El Amparo: los derechos fundamentales y otros conceptos claves en el proceso de amparo, 2018).

Como se puede apreciar, la protección constitucional, vía acción del amparo, nace a partir del individuo en su calidad de ser humano, pero no se reconoce la particularidad especial de la relación laboral, es decir, la relación de subordinación que se establece en la relación laboral y todo lo que ello involucra.

Como se verá más adelante, la tutela de los derechos fundamentales del trabajo se ha visto seriamente restringido por este modelo de protección porque la acción de amparo tiene el carácter de *última ratio*.

Por esta razón, si existen otras vías para la protección del derecho invocado, el amparo será improcedente, según lo establecido en el artículo 5º, inciso 2 del vigente Código Procesal Constitucional citado. En otros términos, ello no quiere decir otra cosa más que el amparo será procedente en la medida que no exista otro proceso específico o particular, igualmente o más idóneo para la protección del derecho amenazado o vulnerado.

3.5.1.2 La protección en las vías ordinarias previstas por el Derecho Procesal del trabajo

Este modelo de protección consiste en la omisión de un proceso especial para la tutela de derechos fundamentales y, por lo tanto, en el caso de que al trabajador

se lesionen sus derechos fundamentales laborales deberá recurrir a las formas de protección establecidas en la jurisdicción laboral ordinaria.

Este modelo de protección no otorga garantías procesales de refuerzo que garanticen la eficacia de estos derechos, y si lo hacen, estas garantías se encuentran dispersas, limitadas para algunos derechos fundamentales vulnerados y no están sistematizados como lo estarían en un proceso especial de tutela de derechos fundamentales laborales.

José Luis Ugarte Cataldo ha señalado, en referencia a estos dos modelos, la constitucional y la ordinaria, que dichos modelos tienen graves limitaciones, en la medida de que la protección por la vía constitucional en la acción de amparo, no se reconoce la relación de subordinación que existe en la relación laboral; en la protección en la vía ordinaria, por el contrario, no se reconoce el carácter especial de los derechos que se busca tutelar.

“El problema que suelen plantear estas dos vías -la constitucional y la laboral común- es que la primera no es sensible al tipo de relación en la que se está ejerciendo el derecho -la relación laboral-, y la segunda, no es sensible al tipo de derecho que se está intentando cautelar- un derecho de máxima jerarquía. De ahí, entonces, que estas vías pueden no contener las condiciones necesarias para una protección eficaz, ya sea porque no establecen las consecuencias jurídicas necesarias e idóneas para este tipo de derechos, como la nulidad de acto, medidas reparatorias e indemnización por daño

moral.” (UGARTE CATALDO J. , Derechos Fundamentales, tutela y trabajo, 2018).

3.5.1.3 El procedimiento de tutela como un procedimiento especial dentro de la Ley Procesal del trabajo

Por otro lado, en los países donde hay mayor institucionalidad, como es el caso de España, Chile, Nicaragua, entre otras, las legislaciones han contemplado una protección dualista donde se instaura una vía procesal especial de tutela de derechos fundamentales en el trabajo, en las leyes procesales de trabajo y, de forma subsidiaria, la protección constitucional vía acción de amparo.

La justificación de este modelo de protección es la relación de subordinación y dependencia entre el trabajador y el empleador que regula el Derecho del Trabajo, por un lado; y, por otro lado, la naturaleza jurídica de los derechos fundamentales en el trabajo que exige la máxima protección con la máxima importancia y celeridad.

Con este tipo de procesos se permitirá construir mejores herramientas procesales para la protección de los derechos fundamentales del trabajador debido al sujeto titular y del espacio en la que se ejerce la relación laboral, que es un espacio jerarquizado bajo el principio de la subordinación.

Se puede recurrir a una vía especial y propia del Derecho del Trabajo, mediante lo que suele denominarse tutela laboral. La justificación de esta opción es que, desde la especialidad del Derecho del Trabajo, hay mejores posibilidades de construir una herramienta eficaz de protección de los derechos que le son

propios debido al sujeto titular -el trabajador- y del espacio en que se ejercen -la relación laboral-. (UGARTE CATALDO J. , 2018).

El procedimiento de tutela laboral es distinto a la tutela constitucional del amparo, pues éste último tiene la finalidad de restablecer al más breve plazo el o los derechos fundamentales lesionados, sin considerar en su estructura, ni en su procedimiento la correlación de fuerzas de los sujetos intervinientes en el conflicto. “En el tutelar laboral, en cambio, la consideración de la disparidad de fuerzas ha sido fundamental al determinar su estructuración, lo que nos permite concluir, haciendo honor a su denominación, que el mismo es una modalidad procesal no solamente cautelar sino «protectoria». La finalidad de este procedimiento es obtener del aparato jurisdiccional una sentencia declarativa, cuando ella sea pertinente, que tendrá un doble efecto: decretar la interrupción de la conducta lesiva de derechos fundamentales y ordenar todas las actuaciones necesarias para reparar el daño causado a la parte que ha sufrido la vulneración.” (AHUMADA ONELL, 2018).

En la medida de que la tutela constitucional, la acción de amparo, tiene carácter subsidiario, ello exige que las jurisdicciones ordinarias contemplen vías procesales especiales que tutelen los derechos fundamentales, donde se pueda contemplar y reconocer las características que tiene en cada disciplina jurídica.

De esta manera, la acción de amparo sólo se ocupará de aquellas situaciones, que, además de involucrar afectaciones de derechos fundamentales, tengan un ropaje de relevancia constitucional.

La experiencia comparativa, en los países que tienen aprobada una vía especial de tutela para los derechos fundamentales del trabajo coinciden que es la vía más adecuada para tal tutela, pues este procedimiento tiene mayores garantías.

Habitualmente, el procedimiento más beneficioso es el procedimiento específico y especial de los artículos 177 al 184 de la Ley de Jurisdicción Social, denominado «De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas». Procedimiento dotado de las mayores garantías, ya que supone la supresión de ciertos trámites, la legitimación del sindicato para intervenir como coadyuvante del trabajador afectado, la intervención obligatoria del Ministerio Fiscal, en calidad de parte, posibilidad de solicitar medidas cautelares en los casos y las condiciones previstas en la ley, la facilitación de la actividad probatoria del trabajador, al que sólo se le exige aportar indicios de la lesión invocada, la necesidad de que el fallo de la sentencia, si considera que se ha producido la vulneración alegada, declare la nulidad radical del acto lesivo y fije la indemnización por los daños y perjuicios sufridos por el afectado incluyendo los daños morales, acceso al recurso de suplicación en todos los casos y ejecutividad de la sentencia desde que se dicte sentencia. (PASOS PEREZ, 2016).

3.5.1.4 La protección de los derechos fundamentales en el trabajo en la Ley procesal del trabajo

3.5.1.4.1 El amparo como mecanismo de protección de los derechos fundamentales

Hasta el 2004, cuando se emitió la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 28237, se consideraba la acción de amparo como un proceso «alternativo», es decir “al que se puede acudir no bien se culmina con agotar la vía previa, y siempre que con él se persiga la protección de derechos reconocidos en la Constitución.” (Tribunal Constitucional, 2001, Párr. 3).

Con el devenir de los años, este proceso ha develado limitaciones de su propia naturaleza, una de las causas más importantes fue la excesiva amparización y la consecuente ralentización de su duración.

Como bien señala César Landa:

“Sin embargo, el desarrollo contemporáneo de la justicia constitucional en torno a los tribunales constitucionales o cortes supremas ha hecho del proceso de amparo el mejor indicador para caracterizar el estado de la tutela de los derechos fundamentales en la región latinoamericana. Si bien el amparo ha surgido como un instrumento procesal de fortalecimiento de dichos derechos, también es cierto que en la actual hora democrática existen déficits de institucionalidad estatal y social que llevan a concebir al amparo como un

noble sueño o como una pesadilla.” (LANDA ARROYO, El Proceso de amparo en América Latina, 2011).

Frente a ello, el Tribunal Constitucional cambió su perspectiva de protección de derechos fundamentales limitándose a proteger los derechos fundamentales con carácter extraordinario, cuando no existía una causa igualmente satisfactoria que pueda tutelar el derecho fundamental.

Ello se ve reflejado en el numeral 2 del artículo 5º del Código Procesal Constitucional del año 2004, que establece como causales de improcedencia, que existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, salvo cuando se trate del proceso de *hábeas corpus*.

Posterior a ello, el Tribunal Constitucional ha ido restringiendo la procedencia de las demandas de amparo, limitando cada vez más las causales de procedencia por cada derecho fundamental.

En el ámbito laboral, la Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N°0206-2005-PA/TC, del caso Baylón Flores que antes de analizar sobre el fondo del asunto, el Tribunal Constitucional hizo un análisis si la ley ordinaria, en este caso la Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, tenía o no un proceso igualmente satisfactorio para tutelar el derecho al trabajo y bajo ese argumento, desestimó la demanda.

El Tribunal Constitucional señaló, en dicha sentencia, el cambio del carácter de las demandas de amparo a uno de carácter subsidiario para la procedencia de las demandas de amparo:

“La vigencia del Código Procesal Constitucional supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo ya que establece, entre otras cosas, la subsidiaridad para la procedencia de las demandas de amparo. Con ello se cambia el anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo. En efecto, conforme el artículo 5º, inciso 2 del Código Procesal Constitucional, no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.” (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 2005).

El Tribunal Constitucional señaló que, la vía ordinaria también es competente para asumir, en primer nivel, la protección de los derechos fundamentales; por lo tanto, el Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios, pueden otorgar dicha protección, en virtud del artículo 138º de la Constitución Política.

En consecuencia, solo en los casos en que no exista, en la vía ordinaria, un cauce procesal idóneo, satisfactorio o eficaz para la cautela de un derecho fundamental o por la necesidad de protección urgente o en situaciones especiales que han de ser analizado, caso por caso, por los jueces, será posible acudir a la

vía extraordinaria del amparo, correspondiendo al demandante la carga de la prueba para demostrar que el proceso de amparo es la vía idónea y eficaz para restablecer el ejercicio de su derecho constitucional vulnerando y no el proceso ordinario de que se trate. (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 2005).

Con ello, hace una descripción bastante clara del carácter extraordinario de la acción de amparo para la protección de los derechos fundamentales.

Cabe preguntarse, ante tal característica ¿qué es una vía ordinaria “igualmente satisfactoria” a la vía proceso constitucional de amparo? Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que se debe analizar cada caso concreto y deben cumplirse estos cuatro requisitos:

1. Que la estructura del proceso sea idónea para la tutela del derecho;
2. Que la resolución que se fuera a emitir deba brindar tutela adecuada,
3. Que no exista riesgo de que se produzca irreparabilidad; y,
4. Que no exista necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias.

En sentido inverso, la ausencia de cualquiera de estos presupuestos revelará que no existe una vía idónea alternativa al amparo, por lo que la vía constitucional quedará habilitada para la emisión de un pronunciamiento de fondo (salvo que se incurra en alguna otra causal de improcedencia”. (Tribunal Constitucional Peruano, 2015).

Seguidamente, el Tribunal Constitucional pasa analizar, a la luz de este carácter, si la nueva ley Procesal del Trabajo podría ser una vía procedimental

específica, igualmente satisfactoria, para la protección de los derechos fundamentales laborales. Efectivamente, este Tribunal no puede obviar que actualmente en gran parte del país se encuentra en vigor una nueva ley procesal del trabajo, Ley N° 29497, que cuenta con procesos céleres y medidas cautelares, garantías, regulación que exige a los jueces constitucionales evaluar, a la luz de los casos concretos y de los criterios establecidos en los fundamentos 12 al 15 de la sentencia, la procedencia o el rechazo de la demanda de amparo. (Tribunal Constitucional Peruano, 2015).

El pronunciamiento de este tribunal supremo, termina indicando que en la nueva ley procesal del trabajo existe una vía ordinaria especialmente protectora, que es el proceso abreviado laboral, cuya estructura, señalo, permite brindar una tutela idónea en aquellos casos en los que se solicite la reposición laboral, como única pretensión. Por lo tanto, señalo que la ley procesal del trabajo contempla una vía procesal igualmente satisfactoria, siendo competente para resolver la referida pretensión única el juzgado especializado de trabajo.

3.5.1.4.2 Las garantías de refuerzo en la Ley Procesal del Trabajo

Si bien en la Constitución Política no existe una remisión expresa sobre la tutela de los derechos fundamentales ante Tribunales ordinarios, como lo hacen en otras legislaciones, como la española, el artículo 38 de la Constitución Política del Perú vincula a todos los poderes públicos y ciudadanos a respetar y hacer cumplir y defender la Constitución, en las que se incluye los derechos

fundamentales del trabajo y, por otro lado, el numeral 3º del artículo 139 de la Constitución, que establece como principio de la función jurisdiccional a la tutela jurisdiccional.

El profesor Wilfredo Sanguinetti señala que la carencia de un procedimiento de tutela es una omisión imperdonable de la ley procesal del trabajo; sin embargo, menciona que no necesariamente la experiencia comparada se ha restringido a aprobar procedimientos autónomos para la protección de la libertad sindical. La experiencia española lo que ha hecho es introducir un conjunto de garantías específicas de protección de los derechos fundamentales que están encaminadas a la protección procesal de estos derechos, dentro del proceso ordinario.

El profesor señala cinco garantías:

Primero, la Sumariedad, procedimientos sumarios, pero entendido como abreviación de los trámites generales, celeridad en la sustanciación y, finalmente, preferencia en el despacho;

Segundo, un rol especial a las organizaciones sindicales, dentro del procedimiento de tutela, especialmente cuando se trate de tutela de derechos colectivos o cuando se trate de representación de los intereses de sus afiliados;

Tercera, previsión de la posibilidad de solicitar la suspensión del comportamiento lesivo del acto que se impugna que vulnere el derecho fundamental;

Cuarta, facilitación o aligeramiento de la carga probatoria, normalmente a través del uso de la prueba de presunciones o prueba de indicios, pero no propiamente a la inversión de la prueba aunque en algún ejemplo también hay, y finalmente, atribución de un contenido complejo de la sentencia y condena, capaz de garantizar el restablecimiento del afectado en el goce de su derechos y, además, que se reparen en su persona las consecuencias ilícitas de su acto que no se han podido anular o desaparecido con la sentencia.

Por ello, este autor, señala que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con una lectura atenta, la mayor parte de estas garantías están presentes o se pueden hacer valer. Si bien resalta que estas garantías están presentes, pero de forma dispersa, asistemática, pero están. Destaca que no están específicamente para la tutela de los derechos fundamentales, sino que están previstas, bien para el alcance general para todos los derechos o bien, específicamente, para algunos derechos fundamentales. (SANGUINETI RAYMOND, 2012).

De estas alegaciones, se resalta que la omisión de una tutela especial de derechos fundamentales es una omisión grave de la ley procesal del trabajo. Al respecto, la nueva ley procesal del trabajo de Perú desperdició la oportunidad de crear un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, como lo tienen Chile o España, que permita a los jueces laborales asumir su función sin necesitar de la venerable ayuda del Tribunal Constitucional.

El proceso abreviado no es idóneo para la protección de los derechos fundamentales de trabajo por las siguientes razones:

a) La construcción de esta vía procesal es jurídicamente neutra, es decir, en su configuración no se ha considerado la exigencia del derecho de proteger los derechos fundamentales con el máximo rango, con la máxima importancia y con la máxima fuerza jurídica como exige la naturaleza de estos derechos fundamentales.

b) El proceso abreviado protege sólo un tipo de vulneración, el despido por razones prohibidas, siempre y cuando se plantee la reposición como mecanismo de reparación y que ésta sea planteada como pretensión principal única, quedando por fuera los demás derechos fundamentales específicos e inespecíficos del trabajo, como por ejemplo la discriminación laboral, el acoso laboral y el acoso sexual, entre otros.

c) La estructura del proceso abreviado y laboral está diseñado desde un corte patrimonialista, parte del presupuesto que el único conflicto o litigio jurídico laboral digno de amparo judicial es el que involucra el ejercicio de derechos valubles en términos económicos; por ello, el factor diferenciador entre el proceso abreviado y el ordinario es de tipo económico, de acuerdo con el petitorio de la demanda.

3.5.1.4.3 El tratamiento preferente y sumariedad

En la Ley Procesal del Trabajo no se concede preferencia a ningún proceso y carece de una vía especial para proteger los derechos fundamentales. Respecto a la sumariedad, el proceso abreviado podría considerarse sumario tanto cuantitativa como cualitativamente.

Cuantitativamente este proceso consta de una sola audiencia que abarca todos los actos procesales, según el artículo 48º de la Ley Procesal del Trabajo.

Sin embargo, cualitativamente, el proceso no cumple con esta característica, ya que el demandante puede incluir múltiples pretensiones siempre que no excedan las cincuenta Unidades Remunerativas Procesales (URP). Aunque el artículo 2 establece que en el proceso abreviado los jueces especializados serán competentes para resolver la reposición, como pretensión principal única, y las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, esto no cubre todas las formas de vulneración de derechos fundamentales laborales.

Por ejemplo, las conductas discriminatorias o la contratación con motivos prohibidos no están adecuadamente protegidas. Además, este proceso carece de garantías adicionales para la protección de los derechos fundamentales, como la facilitación de pruebas, la suspensión del acto impugnado o un fallo más complejo.

El proceso abreviado laboral se presenta como una alternativa satisfactoria para abordar los casos de despidos injustificados y fraudulentos.

En términos generales, se considera una vía específica igualmente efectiva que el recurso de amparo para proteger los derechos fundamentales del trabajador en situaciones de despido que afecten dichos derechos.

Sin embargo, es importante señalar que el proceso abreviado no puede abordar de manera integral todas las conductas que vulneran los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

En algunos casos específicos, cuando exista una situación urgente que justifique la intervención del proceso de amparo, el juez constitucional deberá resolver este proceso, ya que la improcedencia del mismo podría llevar al trabajador a iniciar un nuevo proceso abreviado laboral, lo que podría resultar en la irreparabilidad de su derecho fundamental ante situaciones verdaderamente injustas.

3.5.2 La legitimación procesal ordinaria y extraordinaria en la Ley Procesal del trabajo

La legitimación en la ley procesal del trabajo se amplía considerablemente según lo establecido en el artículo 8.1, que permite a los menores de catorce años comparecer sin representación legal. En estos casos, el juez debe informar al Ministerio Público sobre la demanda presentada para que intervenga, según su mandato de defender la legalidad y proteger los derechos de los menores.

Además de esto, las organizaciones sindicales gozan de una legitimación extendida en la Ley Procesal del Trabajo. No solo tienen legitimación ordinaria para defender sus intereses (artículo 8.1), sino que también se les concede legitimación extraordinaria para representar a sus dirigentes sin requerir un poder especial de representación (artículo 8.2).

Asimismo, la ley contempla que casos de discriminación en el acceso al empleo o la violación de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil pueden ser denunciados por los afectados directos (legitimación ordinaria) o por organizaciones sindicales, asociaciones o instituciones sin fines de lucro

dedicadas a la protección de derechos fundamentales, siempre y cuando cuenten con recursos suficientes para asumir la defensa, según lo establece el artículo 9.1.

En situaciones específicas, como las de la madre gestante, menores de edad o personas con discapacidad que trabajan, tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley correspondiente (artículo 10). Estas disposiciones constituyen una de las garantías de refuerzo más sólidas de la Ley Procesal del Trabajo, promoviendo el acceso a la justicia en la protección de derechos fundamentales.

Sin embargo, esta legitimación aún presenta limitaciones, ya que se restringe a derechos fundamentales laborales específicos, dejando fuera una amplia gama de derechos fundamentales no específicos y sin garantizar otras medidas de refuerzo. Por lo tanto, la implementación de un procedimiento para la protección de derechos fundamentales podría fortalecer tanto la legitimación ordinaria como la extraordinaria, ampliando los casos en los que terceros pueden representar la tutela de una mayor variedad de derechos fundamentales laborales.

3.5.3 Aligeramiento de la carga probatoria

Como se señaló, es una garantía esencial que debe tener todo mecanismo de tutela de derechos fundamentales en el trabajo en las dificultades probatorias para la víctima, por las características de las conductas lesionadoras y por el acceso a los medios probatorios que, usualmente, está bajo el dominio del empleador que es el sujeto pasivo, por lo general, de este tipo de procesos.

La Ley Procesal del trabajo si bien no hace una mención expresa de las cargas probatorias en la tutela de derechos fundamentales en el trabajo, sí tiene un aligeramiento probatorio general para todo tipo de procesos, reglas que se aplican en los procesos ya sea abreviado u ordinario que involucre lesiones de derechos fundamentales en el trabajo.

En efecto, en el artículo 23.5, señala:

“En aquellos casos en que la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación y objetivos razonables de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.

Qué significa ello, que el demandante ya no deberá aportar al proceso una prueba directa que demuestre la vulneración que se denuncia, bastará con aportar indicios que permita al juez inferir la lesión de los derechos fundamentales, por la parte demandante. Por lo tanto, la prueba directa se suple con el criterio deductivo del juez.

Por su parte, el demandado deberá probar que su conducta encuentra una justificación objetiva y razonable que justifique la conducta, rompiendo la deducción del juez aportado por los indicios de la contraparte.

Roberto Luis Acevedo Mena, señala: Los indicios son aquellos que, basados en las reglas de la experiencia, permiten inferir-presumir la existencia de un hecho desconocido. Para la nueva ley procesal del trabajo, los indicios están constituidos, entre otros, por las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia, así como de los antecedentes en las conductas de las partes. Y, es qué duda cabe, la conducta de las partes a lo largo de proceso es uno de los elementos importantes que conducen al resultado o fracaso del proceso. (ACEVEDO MENA, 2013).

El mismo autor señala que este artículo servirá para los supuestos de despido nulo -incluso de los actos de hostilidad- supone la denuncia de vulneración de derechos fundamentales del trabajador, lo que denota un escenario procesal singular, no solamente por la trascendencia de los derechos implicados, sino por las dificultades probatorias propias de las causales de despido de compleja acreditación, en tanto los supuestos de hecho constitutivos de despido nulo suponen la necesidad de valorar aspectos subjetivos o abstractos en la conducta del empleador. (ACEVEDO MENA, 2013).

3.5.4 Contenido y efectos complejos del Fallo

El principio general de la tutela de derechos fundamentales de trabajo, dada la importancia de su naturaleza jurídica, es el restablecimiento de la integridad de

su derecho y como se señaló anteriormente, el restablecimiento integral del derecho involucra:

2. la declaración de la existencia de la vulneración de un derecho fundamental;
3. la orden judicial del cese inmediato de dicha conducta lesiva;
4. la restitución completa al estado anterior a la conducta ilícita;
5. la reparación de las consecuencias del acto lesivo, a través del abono de una indemnización por el daño de lucro cesante, compensación ante la imposibilidad de volver al estado anterior a la lesión y reconocer el daño moral.

En la ley procesal del trabajo no existe una remisión expresa de este tipo de sentencia de contenido complejo, lo que pelagra gravemente la protección adecuada del derecho fundamental en el trabajo, porque se deja a la libertad del trabajador poder solicitarlo en el petitorio, lo que involucra, además, no poder acceder al proceso abreviado, sino a la vía ordinaria, afectando la garantía de la sumariedad que exige la protección de estos derechos fundamentales en el trabajo.

3.5.5. Obstáculos a la aplicación de los derechos fundamentales en la relación de trabajo en Panamá

Nos referimos a temas como la libertad sindical, entendida como el derecho a organizar sindicatos y afiliarse libremente al de preferencia. Este derecho también incluye la facultad de no afiliarse a ningún sindicato. En este contexto, cabe preguntarse: ¿cómo se justifica que en Panamá la ley obligue al Ministerio de Trabajo a fomentar la afiliación de los trabajadores a sindicatos, así como a promover la creación de sindicatos en empresas donde no los hay?

Claramente, estas disposiciones del Código de Trabajo contravienen la libertad sindical de quienes eligen no afiliarse. A estos trabajadores no se les debe inducir ni directa ni indirectamente a unirse a ninguna organización. La obligación legal impuesta al Gobierno de “fomentar afiliaciones” y promover la creación de sindicatos representa, en el caso panameño, una interpretación incorrecta y excesiva del derecho fundamental a organizarse. Diversos autores han señalado que la libertad sindical implica también el derecho a no afiliarse.

En cuanto a la aplicación del convenio que prohíbe el trabajo infantil, basta con realizar una inspección a las miles de tiendas ubicadas en los barrios y pueblos del país, muchas de ellas propiedad de ciudadanos asiáticos, donde es evidente la presencia de niños trabajando a cualquier hora del día. Durante décadas, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ha permitido esta práctica, en flagrante violación de los derechos fundamentales, los cuales tienen rango de ley de la República.

Los niños también desempeñan un papel clave en las comarcas indígenas, especialmente en la cosecha de café en las Tierras Altas y en Costa Rica. A diario, se observan niños y niñas trabajando bajo los semáforos, limpiando parabrisas, vendiendo frutas y vegetales, o realizando diversos oficios informales.

La discriminación en materia de empleo es un tema polémico. Resulta válido cuestionarse: ¿en qué medida cumple Panamá con las Normas Internacionales del Trabajo y con sus propias normas nacionales? ¿Pueden los ciudadanos

aspirar libremente a trabajar en el sector público, o es necesario estar afiliado a un partido político?

Asimismo, ¿existe discriminación hacia las personas egresadas del sistema de educación pública frente a aquellas que provienen de la educación privada? ¿Pueden las empresas contratar libremente con el Estado o deben estar afiliadas a algún gremio o contar con acuerdos con el Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción y Similares?

Académicamente, estos son temas que rara vez se abordan en los foros de debate jurídico, pero representan ejemplos concretos para evaluar si realmente se garantiza o no la aplicación de los derechos fundamentales en el Derecho del Trabajo en Panamá.

**CAPÍTULO 4. PROPUESTA DE MECANISMOS PROCESALES PARA LA
TUTELA JUDICIAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES
INESPECÍFICOS**

Luego de analizadas las figuras de protección de derecho fundamentales en otros países, para intentar cerrar esta investigación, sin entrar a recomendar o concluir, corresponde, hacer aportes, aportes científicos de rigor, de acuerdo con la materia que se estudia.

De acuerdo con lo estudiado en páginas anteriores, se pueden arrojar, las siguientes preguntas:

¿Es posible, en la jurisdicción de trabajo, que un juez haga una aplicación directa de un derecho fundamental inespecífico a cualquier conflicto producto de una relación de trabajo? Respuesta: No es posible porque, en primer lugar, el juez de trabajo, no tiene jurisdicción ni competencia para resolver un conflicto en donde se deba interpretar la Constitución. En segundo lugar, la acción de amparo de garantías constitucionales sólo puede ser presentada en contra de actos que realice el Estado o cualquiera de sus representantes en general; los jueces de trabajo tienen la competencia delegada, sólo para aplicar directamente el Código de Trabajo, a los casos que se vayan presentando.

¿Es posible, en la jurisdicción de trabajo, que un trabajador reclame por el ejercicio de un derecho fundamental inespecífico, entendiendo que son los que no se encuentran dentro del catálogo de derechos que tiene el trabajador, ¿un derecho fundamental? Respuesta: No, no es posible porque en Panamá no está tutelado el amparo de garantías constitucionales en contra de acciones de particulares, por las situaciones que se expusieron en páginas anteriores, los jueces y magistrados del Tribunal Superior, sólo se ciñen a atender las causas

tipificadas, porque de esa manera no entran a conocer cuestiones constitucionales que serían competencia del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Sobre el Control de Convencionalidad en la administración de justicia, se puede mencionar que en teoría los jueces deberían aplicar de forma directa, los derechos fundamentales contenidos en la Convenciones Internacionales de Derechos Humanos que Panamá forme parte, pero este es un hecho que no ha convergido en ninguna sentencia en materia laboral, lo que sí ocurre con frecuencia en la justicia penal.

De forma que no queda más que proponer las reformas en las esferas necesarias, a fin de que los jueces y magistrados en temas de trabajo, puedan brindar a los trabajadores una protección integral, en cuanto al ejercicio de sus derechos fundamentales dentro de la relación de trabajo.

En primer lugar, una reforma constitucional en donde se le faculte a los jueces y magistrados de la jurisdicción laboral, para que puedan, dentro del principio de congruencia, poder examinar si hay o no una vulneración a una garantía fundamental del trabajador.

Lo anterior, para que no haga colisión con la facultad del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, se podrían establecer unos requisitos privativos, para que el juzgador laboral lo pudiera atender, sin que se entienda como una dualidad de funciones o competencias, porque no es correcto que dos jueces de distintas competencias pudieran conocer de una misma controversia.

“Artículo 206: La Corte Suprema de Justicia tendrá, entre sus atribuciones constitucionales y legales, las siguientes:

6. *La guarda de la integridad de la Constitución para lo cual la Corte en pleno conocerá y decidirá, con audiencia del Procurador General de la Nación o del Procurador de la Administración, sobre la inconstitucionalidad de las Leyes, decretos, acuerdos, resoluciones y demás actos que por razones de fondo o de forma impugne ante ella cualquier persona. **De igual forma con los actos que ejecuten las personas de Derecho Privado dentro de la relaciones de trabajo. ...**” (lo resaltado es nuestra propuesta”.*

Por otra parte, se podría crear un procedimiento sumarísimo, de presentación directa, ante el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, con limitación de tiempo para resolver, de forma que este nuevo proceso no se ahogue en la mora judicial que existe en las diferentes competencias de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Siendo esto una expresión más del principio tuitivo de esta rama del derecho social que se haría presente, a través de una robusta y científica legislación que permitiera la tutela de los derechos ciudadanos dentro de la relación de trabajo.

“Artículo 206: La Corte Suprema de Justicia tendrá, entre sus atribuciones constitucionales y legales, las siguientes:

1...

2...

3...

4. **So pena de B/.500.00, con reglas de trámite sumario de hasta 60 días hábiles que la ley desarrollará, para que se revisen las posibles violaciones a derechos fundamentales por parte de los empleadores hacia los trabajadores,**

presentadas por los trabajadores, con arreglo a lo que se disponga vía legislativa.” (lo resaltado es nuestra propuesta de modificación).

Se proponen estos dos ajustes, ya que la práctica tribunalicia deja ver que, los jueces no tienen un fundamento de derecho robusto, para que sobre la base de la independencia judicial y la vigencia limitada del principio de congruencia, los administradores de justicia, tengan la competencia, en lo laboral, para dar a un trabajador algo que no está demandando (*extra petita*), como lo sería el reconocimiento de un derecho de titularidad genérica dentro de cualquier proceso de trabajo en cualquiera de sus instancias.

Se desconoce, qué sustento más robusto necesitan para aplicar los principios de una rama del derecho, pero, por otra parte, los administradores de justicia deben procurar mantenerse en la línea del debido y claro cumplimiento de las normas, ya que cualquier incumplimiento que, a juicio de algún funcionario de mayor jerarquía, cometa el juzgador de primera instancia, podría acarrear sanciones que ponen en riesgo la estabilidad laboral del administrador de justicia, además que, en Panamá, no existe la vocación necesaria, por parte de la comunidad jurídica, de poner a prueba el sistema o de agarrar causas nobles y altruistas para obtener alguna sentencia que permita servir de orientadora en alguna materia poco explorada, ya que, en general, los casos en donde el sistema de justicia es puesto a prueba, hay detrás grandes intereses económicos, que no son parte de esta investigación por lo que no serán mencionados.

Otro aspecto que se debate en la defensa de los derechos fundamentales es el aspecto probatorio dentro del procedimiento, qué pruebas se deben invocar para lograr una legítima defensa de estos derechos fundamentales inespecíficos, que podría ser otro aspecto del cual investigar una vez que en Panamá exista, como en otros países, la posibilidad de desarrollar un proceso de defensa de derechos fundamentales inespecíficos.

RECOMENDACIONES

A continuación, se pretende plasmar algunas recomendaciones para mitigar algunas de las situaciones de indefensión que se dejan plasmadas en esta investigación, ya que la intención primordial de la investigación realizada es aportar a la academia, someter a debate ideas a la comunidad jurídica para coadyuvar a la búsqueda de mejores días para la clase trabajadora.

Al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral que fomenten el desarrollo de las mesas de trabajo, con todos los interesados en coordinación con la Comisión Tripartita, para que se cree el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales de los trabajadores.

Al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral que fomenten el desarrollo de las mesas de trabajo, con todos los interesados en coordinación con la Comisión Tripartita, para que se actualice integralmente el procedimiento laboral y que contemple un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales de los trabajadores.

Al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral que fomenten las capacitaciones a todos los sectores, sobre la existencia y vigencia de los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores y los ajustes que deben hacer los empleadores para garantizar el respeto de estos derechos que tienen todos los trabajadores.

Al Órgano Judicial, para que inicie las mesas de trabajo que correspondan para realizar una considerable actualización al Código Judicial y al Código de Trabajo, en cuanto al procedimiento laboral, para poder actualizar las limitaciones operativas que tienen los administradores de justicia y que los derechos fundamentales inespecíficos puedan ser tutelados.

A la sociedad en general, se recomienda iniciar un proceso de reflexión y eventual reforma constitucional que permita fortalecer la protección de los

derechos fundamentales de los trabajadores. Ello debido a que, en la actualidad, existen limitaciones de rango constitucional que obstaculizan una tutela judicial efectiva de dichos derechos en el ámbito laboral. Una reforma de esta naturaleza podría establecer expresamente el deber del Estado de garantizar mecanismos ágiles, eficaces y especializados para la protección de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo.

CONCLUSIONES

Para este apartado, se hace necesario manifestar algunas ideas, a modo síntesis, en torno a la investigación realizada, con algunas ideas generales en torno a toda la información que se aporta.

La primera conclusión que arroja esta investigación es que la República de Panamá no cuenta con un mecanismo judicial eficaz para la defensa de los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, afectando silenciosamente a todos los trabajadores, en algunos casos, y en otros a las minorías étnicas o religiosas.

La segunda es que el Código de Trabajo de 1972 ha sido de mucha utilidad para todas las reivindicaciones que ha logrado la clase trabajadora desde su entrada en vigor, pero se hace necesaria una reforma, al menos en los aspectos procedimentales, ya que los perjudicados son los mismos trabajadores que no pueden ejercer efectiva defensa de sus derechos fundamentales, ya que se presume que la masa trabajadora teme una reforma a los aspectos sustantivos, al menos.

La tercera, los derechos fundamentales de los trabajadores como ciudadanos dentro de la empresa pueden ser aplicados, por las empresas que a bien lo tengan, más no pueden ser tutelados por los organismos jurisdiccionales, porque no hay un fundamento de derecho que respalde el actuar de los administradores de justicia, en estas causas, además que actualmente de acuerdo con la

normativa vigente, no es posible interponer un amparo de garantías contra actos realizados por particulares.

Bibliografía

ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD, 17-07 (Pleno de la Corte Suprema de Justicia de la República de Panamá 17 de julio de 2007).

ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LA RESOLUCION 462 DE 2006, N°394-07 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - PLENO 2007 de 7 de 6).

ACEVEDO MENA, R. (2013). *La Nueva Ley Proccesal del Trabajo: Comentarios, jurisprudencia y estadística*. Lima: ECB Ediciones.

AHUMADA ONELL, C. (2018). *El procedimiento de tutela laboral*. Santiago de Chile: Ediciones Juridicas.

ALVAREZ ALONSO, D. (2005). ¿Garantía o garantías de idemnidad? Los diversos causas de la tutela del trabajador frente a las represalias del empresario. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* N° 269-270, 11.

Alvaro de Oliveira, C. (2009). El Derecho a la tutela Jurisdiccional Efectiva desde la perspectiva de los derechos fundamentales. *Revista de Derecho Vol XXII - N° 1*, 185-201.

ARANGO DURLING, V. (2000). *INTRODUCCION A LOS DERECHOS HUMANOS*. PANAMA: PANAMA VIEJO.

ARBIOL, C., & Y OTROS. (2021). *Así empezó el cristianismo*. Estella, Navarra: Verbo Divino.

- BARRALES MÜLLER, C. (2020). NUESTROS TRIBUNALES ANTE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN SEDE LABORAL. Santiago.
- BARRETO GHIORNE, H. (2006). *Investigacion sobre la aplicacion de los prinicipios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay*. Lima: Organizacion Internacional del Trabajo.
- BARSALLO, P. (1977). *Derecho Procesal I*. Panama: Universidad de Panamá.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (1982). La constitución de 1979 y el Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho* N° 36, 11.
- CAAMAÑO ROJO, E. (2006). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la Dirección del Trabajo. *Pro Jure Revista de Derecho-Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 19-44.
- CABANELLAS DE LA CUEVA, G. (2006). *Habeas Corpus, Juicio de Amparo, Recurso de Amparo*. Mexico: Editorial Heliasta.
- CABANELLAS, G. (1960). *Introducción al Estudio del Derecho Laboral*. Buenos Aires: Omeba.
- CALVO GARCIA, M. (2012). Transformaciones jurídicas y teoria del derecho. *Anuario de Filosofia del Derecho*, 33-53.

- CANESSA MONTEJO, M. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, 111-151.
- CARRILLO DE LA ROSA, Y., & ARIZA OROZCO, O. (2019). Teorías aplicables al derecho internacional e interamericano de derechos humanos. *Revista Jurídica Mario Alario D' Filippo*, 110-122.
- CHILE, D. D. (2024). *Código de Trabajo*. Santiago: Dirección del Trabajo de Chile.
- CODIGO PENAL. (2019). *Texto Único del Código Penal de la República de Panamá*. Panamá: Oficina de Implementación del Sistema Penal Acusatorio de la Procuraduría General de la Nación.
- COHN-SHERBOK, D. (2003). *Breve enciclopedia del judaísmo*. Madrid: Ediciones AKAL.
- COLMENARES URIBE, C. (2012). El rol del juez en el Estado democrático y social de derecho y justicia. *Academia & Derecho*, 65-81.
- CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE PANAMA. (1972).
- CONSTITUCION POLITICA DE PANAMA 1941. (s.f.).
- CONSTITUCION POLITICA DE PANAMA 1946. (s.f.).
- COSMOPOLIS, M. (2012). Los derechos laborales inespecificos. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 13-26.

COUTURE, E. (1941). *El Derecho Procesal del Trabajo*. Santa Fe: Instituto del Trabajo de la Universidad del Litoral.

COUTURE, E. (1979). *Estudios de Derecho Procesal Civil Tomo I*. Buenos Aires: Depalma.

COUTURE, E. (1991). *Vocabulario Jurídico*. Buenos Aires: Depalma.

DE PINA, R. (1952). *Curso de Derecho Procesal*. México: Botas.

DE PINA, R. (1952). *Curso de Derecho Procesal*. Mexico: Edic. Botas.

DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CULTOS FRENTE AL PRINCIPIO DE LAICIDAD, 124/2021 (Corte Constitucional de la Republica de Colombia 4 de mayo de 2021).

DEVEALI, M. (1956). *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Tipográfica.

DIAZ MONTILLA, F. (26 de 8 de 2013). ¿Cuán laico es el Estado panameño? *La Prensa*, págs. https://www.prensa.com/imprensa/opinion/Cuan-panameno-Francisco-Diaz-Montilla_0_3739126255.html.

Dictamen N° 3441/072, 2441/072 (Dirección de Trabajo de Chile 20 de agosto de 2008).

DIETER, S. (1985). *La independencia del juez*. Barcelona: Ariel.

DIGITAL, G. O. (10 de 10 de 2023). *GACETA OFICIAL DIGITAL*. Obtenido de https://www.gacetaoficial.gob.pa/gacetas/00001_1903.pdf

- ESCUADERO, R. (2012). El concepto de soft law. *Contribuciones a la filosofía del derecho*, 97-116.
- Española, R. A. (12 de 05 de 2021). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/inespecifico>
- ETO CRUZ, G. (2018). El amparo: Los derechos fundamentales y otros conceptos claves en el proceso de amparo. Lima: Gaceta Juridica.
- ETO CRUZ, G. (2018). El Amparo: los derechos fundamentales y otros conceptos claves en el proceso de amparo. *Gaceta Juridica*.
- FABREGA PONCE, J. (1974). *Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo*. Panama: Universidad de Panamá.
- FABREGA PONCE, J. (1982). *Derecho Procesal de Trabajo Individual y Colectivo*. Panama.
- FABREGA PONCE, J. (2010). *Principios Procesales*. Panama: Universidad de Panamá.
- FACIO, A. (2014). La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad. *Revista Electrónica de Investigación aplicada en Derechos Humanos*, 93-115.
- FERRARESE, M. (2014). Governance: a soft revolution with hard political and legal effects. *Soft Power 1.1*, 34-56.

- Ferreira Causil, A. (2011). Los derechos innominados en Colombia Reflexiones sobre su origen. *Cuadernos de Derecho Público*, 71-150.
- GARCÍA GONZALEZ, A. (2007). La protección de datos personales: derecho fundamental del siglo XXI. Un estudio comparado. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 743-778.
- GARCIA MAYNEZ, E. (1968). *Positivismo jurídico, realismo sociológico y iusnaturalismo*. Mexico: Universidad Nacional Autonoma de México.
- GARCIA SOLANO, A. (1981). *Derecho del Trabajo (Principios y Relaciones Laborales)*. Bogotá: Temis Ltda.
- GOLDZWEIG, R. (05 de 2018). *Global Freedom of Expression*. Obtenido de <https://globalfreedomofexpression.columbia.edu/wp-content/uploads/2018/05/Privacidad-Digital-en-Panama.pdf>
- GOMEZ, S., & PONS, M. (1994). Las relaciones laborales en el Reino Unido. *Universidad de Navarra: Documento de Investigación Nº 283*.
- GUERRA GARCIA, A. (21 de septiembre de 2021). *Centro de Estudios Ius Novum*. Obtenido de <https://iusnovum.cl/2021/01/01/el-reconocimiento-judicial-de-derechos-laborales-a-trabajadores-de-plataformas-virtuales/>
- LANDA ARROYO, C. (2011). El proceso de amparo en America Latina. *Anuario de derecho constitucional latinoamericano*, 207-226.

LANDA ARROYO, C. (2011). El Proceso de amparo en América Latina. En *Anuario de Derecho Constitucional latinoamericano, año XVII* (págs. 217-226). Montevideo.

LAPORTA, F. (2014). Gobernanza y soft law: nuevos perfiles jurídicos de la sociedad. *Entre Estado y Cosmópolis: Derecho y justicia en un mundo global*, 41-82.

LATORRE PEREZ, S. (2017). *El derecho a la igualdad*. Providencia: Centro de Democracia y Comunidad.

LAYANA VENECIANO, E. (2013). Derecho del Trabajo y Derechos Fundamentales: Ciudadanía en la Empresa. *Revista de ciencias sociales*, 145-167.

libertad de culto se encuentra comprendida en la libertad de conciencia, siendo la Ley N° 19.638, que Establece Normas sobre la Constitución Jurídica de las Iglesias y Organizaciones Religiosas, la encargada de regular su ejercicio, 567/2010 (Tribunal Constitucional de Chile 03 de junio de 2010).

LOPEZ STERUP, H. (2004). La discriminación en la jurisprudencia constitucional de Colombia. *Aportes Andinos N° 9, Discriminacion, exclusion y racismo*, 1-12.

LUIS GARCÍA, E. (2018). El medio Ambiente Sano: La consolidación de un derecho. *Revista Bolivariana de Derecho N° 25*, 550-569.

- MARCONE, J. (2005). Hobbes: entre el iusnaturalismo y el iuspositivismo. *Andamios*, 123-143.
- MEDINACELI ROJAS, G. (2010). *La aplicación directa de las normas constitucionales: una mirada en los países miembros de la Comunidad Andina*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Mellizo, C. (1993). *Segundo tratado sobre el gobierno civil*. Buenos Aires: Alianza.
- MOLINA, C. (2008). La Inspección de Trabajo en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 65-92.
- MORA, L. (1999). La reorganización del Poder Judicial en Costa Rica. *Justicia y Sociedad. Hacia un mmejor servicio publico de justicia*, 42.
- MORENO PUJOL, J. M. (2009). Código de Trabajo de la República de Panamá. Panamá, Panamá, Panamá: Mizrachi & Pujol.
- MURGAS TORRAZZA, R. (2002). *La jurisdicción de Trabajo en Panamá*. Panamá: Academia Panameña de Derecho del Trabajo.
- MURGAS TORRAZZA, R. (2009). Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo., (pág. 16). Santo Domingo.
- NELSON DE VILLARREAL, C. (1977). *Las autoridades Administrativas del Trabajo en Panamá*. Panamá: Universidad de Panamá.
- ORAÁ, J. (2013). *Oraá, J. (2013). La declaración universal de derechos humanos*. Bilbao: Universidad de Deusto.

- PALOMEQUE LOPEZ, C. (1991). Los derechos laborales en la Constitución Española. *Centro de Estudios Constitucionales*, 31-32.
- PALOMEQUE, C. M., & ALVAREZ DE LA ROSA, M. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Aceres.
- PASCO COSMOPOLIS, M. (1986). La desigualdad de las partes en el procesal del trabajo. *Derecho Laboral T29 N° 141*, 25-50.
- PASCO COSMOPOLIS, M. (1991). *Los principios del Derecho Procesal del Trabajo, en presente y futuro*. Mexico: UNAM.
- PASCO COSMOPOLIS, M. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: Aeel.
- PASOS PEREZ, A. (2016). El Procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el ambito laboral. *Revista de la Escuela Jacoba de Posgrado N° 11*, 115-142.
- PEREZ LUÑO, A. (2005). *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitucion*. Madrid: Tecnos.
- PIÑEIRO, D. (2002). *De las bacterias al hombre: la evolución*. Mexico: Fondo de Cultura Economica.
- PLA RODRIGUEZ, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

PRIETO SANCHIS, L. (2004). Libertad de Conciencia. *Constitución y derechos fundamentales, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales*, 632.

Procuradora de los Tribunales doña Pilar Rodríguez de la Fuente, en nombre y representación de Hortensia Fernández González y otros contra la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 18 de noviembre de 1988, 175/89 (Tribunal Constitucional 1 de julio de 1991).

RASO DELGUE, J. (2016). El Derecho del Trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 13-52.

RASTROLLO RIPOLLÉS, A. (diciembre de 2017). *Congreso de los Diputados*.
Obtenido de
<https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=53&tipo=2>

RECANSENS SICHES, L. (1956). *Nueva filosofía de la interpretación del derecho*.
Mexico: Porrúa.

Reyes, E. (2019). Algunas reflexiones críticas sobre el derecho a la igualdad en Chile. *Cuestiones Constitucionales*, 3-37.

RODRIGUEZ-PIÑERO, M. (2003). Tutela judicial-efectiva, garantía de indemnidad y ejercicio del poder disciplinario. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 15-26.

ROLDAN BARBERO, J. (1994). *Democracia y Derecho Internacional*. Madrid: Civitas.

ROMAN ESCOBAR, P. (2007). *Derecho Laboral Individual*. Panama: Panagraphic.

Rousseau, J.-J. (1985). *El Contrato Social*. Madrid: Alba.

RUBIO MEDINA, M. (2003). *El Despido por utilizaicon personal del correo electrónico*. Barcelona: Editorial Bosch.

SAIDA, P. (2005). *El Islam es...* Rabwah: Oficina para la difusion del Islam.

SALAZAR, M. (1963). *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Bogotá: Temis.

SAMNOY, Å. (1993). *Human Rights as International Consensus*. Bergen: Michelsen Institute.

SANCHEZ GONZALEZ, S. (2013). *Libro Homenaje*. Panamá: Centro de Iniciativas Democráticas.

SANGUINETI RAYMOND, W. (14 de septiembre de 2012). *La tutela de los derechos fundamentales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Aula virtual del Poder Judicial*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=zGKO0g47PUU&t=2967s>

SANGUINETI, W. (2003). Derechos fundamentales y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal constitucional Español. *Foro Juridico* Nº 4 , 226.

Sentencia 0895-2001 - AA/TC, 0895-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional de Perú 19 de agosto de 2002).

Sentencia 1058/2004, 1058/2004 (Tribunal Constitucional del Perú 18 de agosto de 2004).

Sentencia 14/1993, 14/1993 (Tribunal Constitucional de España 18 de enero de 1993).

SENTENCIA 22/1981, de 2 de julio, 22/1981 (Tribunal Constitucional de España 2 de junio de 1981).

SENTENCIA 24/1982, 68/1982 (Tribunal Constitucional 13 de mayo de 1982).

Sentencia 47/1985, 47/1985 (Tribunal Constitucional de España 27 de marzo de 1985).

Sentencia 57/1999, 57/1999 (Tribunal Constitucional de España 12 de abril de 1999).

Sentencia 97/1998, 97/1998 (Tribunal Constitucional de España 13 de octubre de 1998).

Sentencia de 25 de enero de 2005, Rol N° 433, 433 (Tribunal Constitucional de Chile 25 de enero de 2005).

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0410-2002-AA-TC, 0410-2002 (Tribunal Constitucional de Perú 15 de octubre de 2002).

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 976/2001 - AA/TC, 976/2001 (Tribunal Constitucional Perú 13 de marzo de 2001).

Sentencia RIT-1-2008, RIT-1-2008 (Juzgado del Trabajo de Copiapó 2008).

SORJ, B. (2011). *Judaismo para todos*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de investigaciones Sociales.

STC 106/1996, 106/1996 (Tribunal Constitucional de España 12 de junio de 1996).

STC 88/1985 FJ2, 788/1984 (Tribunal Constitucional de España 14 de agosto de 1985).

SUAREZ DEL REAL, M. (1980). *Práctica Laboral Forense*. México: Cárdenas Editor y Distribuidor.

TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2008). Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos. Peru: Pontificia Universidad Catolica del Peru.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 23-2005 (Tribunal Constitucional Peruano 27 de octubre de 2005).

Tribunal Constitucional Peruano, 2383-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional Peruano 12 de mayo de 2015).

TRUEBA URBINA, A. (1940). *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*. Mexico: Porrua.

- TRUEBA URBINA, A. (1941). *Ley Federal del Trabajo Reformada*. Mexico: Porrúa.
- TURÉGANO MANSILLA, I. (2017). Derecho transnacional o la necesidad de superar el monismo y el dualismo en la teoría jurídica Transnational. *Revista de la Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú*, 223-265.
- TWINING, W. (2009). General Jurisprudence: Understanding Law from a Global Perspective. *Cambridge University Press*, 243.
- UGARTE CATALDO, J. (2007). La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro. *Revista de derecho (Valdivia)*, vol. 20, no 2, 49-67.
- UGARTE CATALDO, J. (2008). La Constitucionalización del Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho social*, 249-273.
- UGARTE CATALDO, J. (2018). Derechos fundamentales, tutela y trabajo. Santiago de Chile: Thompson Reuters.
- UGARTE CATALDO, J. (2018). *Derechos Fundamentales, tutela y trabajo*. Santiago de Chile: Thomson Reuters.
- VELASCO, S. (2015). Avances y retrocesos en la protección jurídica de la libertad e igualdad religiosa en España. *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 4.

VERDOODT, A. (1964). Naissance et Signification de la Déclaration Universelle des Droit de l'homme. *Livres et Revues*, 356.

VV.AA. (2003). *Estudios en homenaje al Profesor Alonso Olea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.