

Los sindicatos que forman el movimiento obrero en Panamá, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que desde el primer día de trabajo, piden al empleador, que en el momento del conflicto, se abstenga de la dimisión o de la suspensión de los trabajadores, para que se resuelva el conflicto económico de alguna manera.

El día 1.º de mayo de 1934, el señor Vidig, ex Gobernador de Panamá que preside un organismo de conciliación y Arbitraje para los trabajadores, se reunió con el empleador y los representantes de los trabajadores al efecto de arbitrar el conflicto que se había originado por el aumento de los salarios de los trabajadores de las empresas privadas, pero sin el menor éxito, lo que dio lugar a que los trabajadores se declararan en huelga. Los representantes de los trabajadores no aceptaron el arbitraje y cada uno de ellos se fue a su casa. Así el Gobierno, por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante la Ley No. 1 de 1934, se creó el sistema de conciliación y Arbitraje en el sistema nacional, con los siguientes antecedentes:

## LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION EN PANAMA

(Una experiencia)

1. La Ley No. 1 de 1934, que especial de trabajo, instituye un tribunal de conciliación y Arbitraje para los tribunales regionales, que en el momento del conflicto, se abstiene de intervenir a favor de una de las partes, para que se resuelva el conflicto, lo que dio lugar a que los trabajadores se declararan en huelga. Los representantes de los trabajadores no aceptaron el arbitraje y cada uno de ellos se fue a su casa. Así el Gobierno, por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante la Ley No. 1 de 1934, se creó el sistema de conciliación y Arbitraje en el sistema nacional, con los siguientes antecedentes:

2. En la ciudad de Panamá y en las cabeceras de Provincias hay una. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran con un representante (lego) de los empleadores otro (lego) de los trabajadores y un representante gubernamental —abogado— designado por el Órgano Ejecutivo (por conducto del Ministerio de Trabajo), quien preside la Junta. Los miembros gubernamentales son permanentes; los representantes de los trabajadores y los empleadores son designados por períodos de un año, renovados por dos meses adicionales. Estos representantes son escogidos de listas que presenta cada uno de los sectores.

Jorge Fábrega P.

Doctor en Derecho.

Tratadista de Derecho.

Apartado 1518, República de Panamá. —Panamá 1.—

La experiencia que hemos tenido en Panamá en materia de Juntas de Conciliación y Decisión, que deciden procesos de trabajo, puede ser de gran interés para el jurista colombiano, dada la similitud entre los sistemas jurídicos y las situaciones socio-económicas de ambos países.

Al año de estar rigiendo el nuevo Código de Trabajo de Panamá que consagraba un régimen de estabilidad relativa para los trabajadores —se había eliminado el despido unilateral— y consagrarse el reintegro al trabajador despedido sin justa causa, con salarios caídos durante la tramitación del proceso laboral surgió un clamor —especialmente en el sector empresarial— de que se instituyera un sistema más rápido y más eficaz que el proceso laboral común que consagraba el Código para conocer y decidir las demandas por despido injustificado promovida por los trabajadores. Así el Gobierno Nacional creó las Juntas de Conciliación y Decisión, mediante la Ley N° 7 de 25 de febrero de 1975, —inspiradas en el sistema mexicano— con las siguientes características:

1. Constituyen organismos integrantes de la jurisdicción especial de trabajo. Son tribunales de derecho, no de equidad. No son tribunales especiales —no nacen después de los conflictos; preexisten a éstos— sino tribunales de jurisdicción especializada. La sentencia que dictan las Juntas hacen tránsito a cosa juzgada. Al impugnarse la constitucionalidad de la Ley que creaba las Juntas, la Corte Suprema (S. de 14 de mayo de 1976) resolvió que la Ley que las instituía no pugnaba con la Constitución y que constituían parte integrantes de la jurisdicción de trabajo.

2. En la ciudad de Panamá existen cinco Juntas y en las cabeceras de Provincias hay una. Las Juntas son tripartitas, se integran con un representante (lego) de los empleadores, otro (lego) de los trabajadores y un representante gubernamental —abogado— designado por el Organismo Ejecutivo (por conducto del Ministerio de Trabajo), quien preside la Junta. Los miembros gubernamentales son permanentes; los representantes de los trabajadores y de los empleadores son designados por períodos de un mes, prorrogables por dos meses adicionales. Éstos representantes son escogidos de listas que presenta cada uno de los sectores.

La presencia de miembros legos, escogidos por los sectores de la producción, permiten que se falle con mejor conocimiento de las modalidades de trabajo y con un criterio más realista en la apreciación de la prueba.



Los requisitos para ser miembro de las Juntas de Conciliación y Decisión son: a) ser panameño, haber cumplido 25 años de edad y estar en uso de los derechos ciudadanos; b) el representante de los trabajadores debe haber estado vinculado a un empleador por una relación de trabajo regida por el Código y al menos durante nueve meses del año anterior a la fecha de su designación; c) el representante de los empleadores deberá ser empleador o trabajador de confianza de una empresa legalmente establecida en el país.

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a la licencia no remunerada, la cual ha de computarse como período de servicio efectivo para todos los efectos legales. El Estado debe pagar a estos representantes el importe del salario que resulte del promedio de los últimos seis meses de servicios hasta un máximo de B/500.000.

Los representantes de los empleadores, si son trabajadores de confianza, tienen derecho a licencia remunerada de las empresas donde presten servicios.

El representante gubernamental es remunerado directamente por el Estado, y su salario es determinado por éste.

3. Las Juntas son competentes para conocer cualesquiera demandas que no exceden de mil quinientos balboas y sobre despidos injustificados (excepto cuando sean en violación del fuero sindical, del fuero de maternidad y los casos de abandonos justificados o despidos indirectos, que competen a los Juzgados Seccionales de Trabajo), como de las demandas propuestas por empleados domésticos.

En caso de acumulación subjetiva, se toma en cuenta la cuantía de cada reclamación, no el conjunto.

4. El proceso ante la Junta garantiza el derecho de defensa de las partes y satisface, en su más alto grado, la oralidad (con inmediación y concentración), libertad de formas, impulso oficioso, economía procesal, amplísimas facultades para substanciar y dirigir el proceso y para practicar pruebas de oficio.

5. Las pruebas se aprecian según las reglas de la sana crítica.

6. Salvo los supuestos incompatibles con las normas de la Ley 7, rigen las disposiciones del Libro IV del Código de Trabajo sobre relaciones procesales.

7. Las costas en los asuntos que son de competencia de las Juntas de Conciliación y Decisión se fijan a prudente arbitrio de éstas según la importancia del asunto y el trabajo en derecho. En

todo caso, tratándose de la exclusiva condena pecuniaria, no deben exceder del 10% del total de la misma (Artículo 7 de la Ley N° 40 de 1975).

## PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA

La Junta, al interponerse una demanda, dicta una providencia que le acoge y da traslado de ella a la parte demandada, y simultáneamente en la misma fija el día y la hora en que ha de llevarse a cabo la audiencia, la cual se celebra con cualquiera de las partes que concurra (Artículo 9, Ley N° 7 de 1975).

La asignación de la Junta que le corresponde conocer del caso respectivo es escogido mediante sorteo que se realiza una hora antes de la audiencia. Los miembros de la Junta se enteran del caso que van a conocer momentos antes de la audiencia. En ese lapso los miembros del tribunal efectúan un examen preliminar de la demanda y de la contestación y cualquier documento que se hubiere aportado.

Al comenzar la audiencia, la Junta intenta conciliar a las partes. En caso de que no lo logre, se inicia la audiencia con una etapa probatoria, y sin solución de continuidad, se procede a la fase de alegatos. Domina totalmente la oralidad —se lleva registro de lo actuado en la audiencia mediante cinta magnetofónica. La decisión se pronuncia al finalizar la audiencia y se notifica en el acto a las partes, salvo que en juicio de la junta fuese necesario la práctica de pruebas adicionales. (Art. 10 de la Ley N° 7 de 1975) o cuando se trate de un asunto que, por su gravedad o complejidad, requiera deliberación adicional.

Las decisiones se adoptan por mayoría de voto.

## FACULTADES

Las Juntas tienen amplia facultad en la substanciación del proceso y en la recepción de la prueba. Pueden, incluso, citar al proceso a terceros, a quienes estimen responsables de la obligación en que se funda la demanda.

## IMPUGNACION

Las decisiones de la Junta son irreductibles. Sin embargo, como ocurre siempre en los casos de normas rígidas, la jurisprudencia, rebasando el texto de la Constitución Nacional, y variando doc-



trina anterior en materia de amparo de garantías constitucionales, ha permitido que las decisiones de la Junta sean impugnadas ante la Corte Suprema, por la vía de amparo constitucional, en los supuestos que la Junta haya asumido conocimiento de casos para los cuales no es competente, o cuando ha violado normas fundamentales procesales, una especie de casación en la forma, y —en algunos casos excepcionales— cuando ha habido una notoria y manifiesta violación de normas substanciales.

## EVALUACION

En general, las Juntas han dado excelentes resultados. Los procesos duran alrededor de dos o tres meses, sin que se hayan vulnerado las garantías procesales.

La integración tripartita de las Juntas ha resultado conveniente. No siempre los votos de los representantes de las partes se anulan; a veces los votos de los representantes de los patronos y de los trabajadores coinciden en contra del voto del representante del gobierno; la presencia de los representantes crea confianza en los lectores; los conflictos de trabajo requieren del conocimiento y experiencia que tienen los representantes, quienes por este motivo pueden ponderar en forma mejor las decisiones. En una gran mayoría de los casos se advierte una justicia más cercana a los problemas y necesidades de los interesados. Igualmente desempeñan un papel educativo en los sectores obreros y empresariales.

Prevalece el criterio en el medio que las Juntas han satisfecho los fines por los cuales fueron instituidas, y que mediante un proceso breve, sencillo, gratuito, con intermediación, se dictan sentencias que reflejan el derecho material, sin desconocerse, por lo demás, las garantías procesales. Virtualmente nunca se dictan sentencias inhibitorias.