

la Constitución al Consejo de Gabinete (art. 195, numeral 7º) y tal como se indicó en párrafos precedentes, fue dicho ente estatal el que autorizó su celebración por medio de la Resolución N° 23 de 27 de junio de 1990 (....)".

Así las cosas, las consideraciones que anteceden definitivamente revelan, que los acusados artículos 1, 2, 3 y 4 del Decreto de Gabinete N° 16 de 15 de abril de 1993, contrariamente a las conclusiones del Sindicato de Industriales de Panamá, demandante, y del Procurador de la Administración expuestas ambas en este proceso de inconstitucionalidad, no infringen el Numeral 7 del Artículo 7 y el Numeral 11 del Artículo 153 de la Constitución Política de la República; toda vez que está visto y demostrado como resultado del examen de la confrontación constitucional realizado por la Corte, que el Órgano Ejecutivo a través del Consejo de Gabinete ejerció la competencia reglamentaria legislativa de conformidad con el Estatuto Fundamental.

Por lo expuesto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, DECLARA que los artículos 1, 2, 3 y 4 del Decreto de Gabinete N° 16 de 15 de abril de 1993 no violan los Números del Artículo 195 y 11 del Artículo 153 de la Constitución Nacional, ni otros de la misma Carta Política razón por la cual el aludido Decreto de Gabinete no deviene en inconstitucional.

Notifíquese, Archívese y Publíquese en la Gaceta Oficial.

(fdo.) ELOY ALFARO DE ALBA
(fdo.) EDGARDO MOLINO MOLA (fdo.) RAÚL TRUJILLO MIRANDA
(fdo.) FABIAN A. ECHEVERS (fdo.) JOSÉ MANUEL FAUNDES
(fdo.) MIRTZA ANGÉLICA FRANCESCHI DE AGUIARRA E. GUERRA DE VILLALAZ
(fdo.) ARTURO HOYOS (fdo.) JUAN A. TEJADA MORA
(fdo.) CARLOS H. CUESTAS G.
Secretario General.

==xx==xx==xx==xx==xx==xx==xx==xx==xx==

ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD INTERPUESTA POR EL LCDO. RAFAEL MURGAS TORRAZA EN CONTRA DE LAS PRIMERAS FRASES DEL NUMERAL 2 DEL ARTÍCULO 231 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. MAGISTRADO PONENTE: ARTURO HOYOS. PANAMA, DIEZ (10) DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO (1994).

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. PLENO.

VISTOS:

El Licenciado Rafael Murgas Torraza ha presentado demanda en la cual pide al Pleno de la Corte Suprema de Justicia que declare que son inconstitucionales las primeras frases del numeral 2 del artículo 231 del Código de Trabajo.

I. La pretensión y su fundamento.

La pretensión que se formula en este proceso constitucional consiste en una petición dirigida al Pleno de la Corte Suprema de Justicia para que declare que son inconstitucionales las frases de la norma arriba citada.

Sostiene el demandante que las mencionadas frases del numeral 2 del artículo 231 del Código de Trabajo violan el artículo 66 de la Constitución Nacional.

El texto cuya declaración de inconstitucionalidad se pide es del siguiente tenor literal:

"Artículo 231: ...

2. El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos de un descanso absoluto desde las (9) p. m. a seis (6) a. m. ..."

El demandante considera que las frases por él impugnadas infringen el artículo 66 de la Constitución porque establecen una sutil excepción a la limitación de la jornada máxima de trabajo al señalar que el trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las nueve (9) p. m. a seis (6) a. m.

Agrega el demandante que la Ley 6 de 1914 estableció la jornada máxima de trabajo de ocho horas, tal como se reconoce universalmente en los convenios internacionales. Asimismo, el Código de Trabajo recoge este precepto en el artículo 31 y, a su vez, el artículo 34 computa en la jornada el "tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición exclusiva de su empleador". A juicio del demandante, es lógico concluir que si el trabajo de los domésticos no está sujeto a horario y que, según se indica, en todo caso gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las nueve (9) p. m. a seis (6) a. m., existe una disponibilidad del trabajador respecto a su empleador que rebasa, en el tiempo, los límites de la jornada máxima de trabajo. En este sentido, agrega la parte actora, el Código de Trabajo indica en su artículo 33 que "jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador". El demandante considera que la jornada máxima de trabajo no es susceptible de limitación por cuanto el artículo 66 de la Constitución no establece excepción a la limitación de la jornada de trabajo.

Por otro lado, el demandante se refiere a jurisprudencia citada por el Magistrado Ponente en su obra Derecho Panameño del Trabajo que señala que no se puede aplicar el concepto de disponibilidad cuando se trate de un abogado o un médico en disponibilidad en sus consultorios. Y al referirse al caso de un trabajador marino cita la mencionada obra en la cual se indica que en "estas industrias...no puede entenderse que el trabajador se halla a disponibilidad del empleador durante las veinticuatro horas del día por el hecho de permanecer a bordo de la nave, pues, dentro de ella, los trabajadores pueden dedicar tiempo para propósitos personales tales como dormir e ingerir alimentos." Transcribe igualmente fallo emitido por la Corte Suprema de Justicia de Colombia el 11 de mayo de 1968 que aparece citado en la obra antes mencionada la cual señala que si esta "modalidad de mantenerse a órdenes del patrono se cumple en el lugar del servicio, sin posibilidad de retirarse de él y sin ocasión de destinar tiempo para tomar alimentos, dormir o desarrollar actividad lucrativa propia, es indudable que la disponibilidad sí encaja dentro de la asimilación al servicio para enmarcar la jornada laboral". (HOYOS, Arturo, Derecho Panameño del Trabajo, litografía e imprenta Lil, S. A. Panamá, 1985, p. 32 y 329). Por tanto, considera la parte actora, dado que el trabajador doméstico no puede retirarse del lugar de trabajo, ni dedicar tiempo a actividades lucrativas propias, y si el descanso es absoluto de 9:00 p. m. a 6:00 a. m. tampoco estará en disposición de dormir con libertad fuera de ese tiempo. Finalmente, señala el demandante que el Código de Trabajo de 1972 se ha apartado de la norma constitucional y de legislación panameña, pues, bajo la sutileza de expresar que el trabajo de los domésticos no está sujeto a horario, se le imponga a ellos una jornada de 15 horas diarias.

II. La postura del Procurador de la Administración.

El Procurador de la Administración rindió concepto mediante la Vista No. 322 de 3 de agosto de 1993 en la cual solicita al Pleno de la Corte Suprema de Justicia que acceda a las pretensiones del demandante.

El citado funcionario considera que la simple condición de disponibilidad, por sí misma, no es razón suficiente para estimar que por ello se cumple una jornada efectiva de trabajo porque un trabajador puede estar disponible para el empleador, sin realizar el objeto específico de su contrato de trabajo. Por otro lado, señala, el artículo 33, inciso final, de nuestro Código de Trabajo conjuga la noción de disponibilidad del trabajador con la imposibilidad del mismo de emplear libremente el tiempo o período de trabajo, precisamente por estar a disposición del empleador. Esa imposibilidad, señala el Procurador, debe ser consecuencia necesaria de la disponibilidad a que está sujeta el trabajador. Agrega este funcionario que el artículo 34 del Código de Trabajo establece que también se computa en la jornada como tiempo sujeto a salario, el período durante el cual el trabajador se encuentra a disposición exclusiva del empleador; el tiempo que el trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad es extraña a su voluntad o las causas legales de suspensión del contrato de trabajo; y el tiempo que el trabajador utiliza para la alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el lugar o local donde realiza su labor.

Señala el Procurador, en cuanto a la duración de la jornada máxima diurna y al momento en que ésta se inicia, que ya anteriormente quedó establecido que su duración es de 8 horas por lo que, estima este funcionario, al establecer el constituyente y el legislador un límite máximo, no pueden las partes excederse de dicho límite. A juicio de este funcionario, si la jornada de trabajo se inicia desde el momento en que el trabajador está a disposición del empleador, debe

entenderse, a contrario sensu, que dicha jornada termina en el momento en que cesa la disponibilidad del trabajador hacia el empleador, pues, es a partir de allí cuando aquél podrá usar libremente su tiempo.

Por otro lado, señala el Procurador, tienen el carácter de trabajadores, aquellos quienes regularmente y en las condiciones establecidas en el artículo 230 del Código de Trabajo, realizan los servicios domésticos de una casa o habitación particular por cuanto existe una prestación personal de trabajo, existen reglas o normas especiales aplicables a la relación de trabajo entre domésticos y empleadores, previendo incluso el artículo 231 numeral 1 del Código de Trabajo la celebración de un contrato de trabajo que puede ser verbal o escrito. Sin embargo, añade este funcionario, se hace necesario determinar si por tener la calidad de "trabajadores", los domésticos deben estar sujetos a la jornada laboral ordinaria de ocho (8) horas, o si por el contrario, es admisible que dicha jornada se extienda más allá de lo normado por el artículo 66 del texto constitucional, y si, en este sentido, las frases tachadas de inconstitucionales por el actor, contravienen lo dispuesto en esta norma.

III. Decisión de la Corte.

Vencida la fase de alegatos sin que ningún interesado presentase escritos dentro del término previsto en el artículo 2555 del Código Judicial, debe la Corte decidir el fondo de la pretensión formulada en la demanda.

De manera preliminar, debe la Corte hacer una breve exposición sobre la filosofía que ha llevado al legislador panameño a limitar el ámbito en el que se desenvuelve la relación de servicio doméstico y marginarlo, en cierta medida, de las normas comunes del Código del Trabajo, tratamiento que es el usual en Latinoamérica.

La legislación en torno a los empleados domésticos es muy limitada tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Incluso hay legislaciones laborales que excluyen esta materia por completo del campo de aplicación del Derecho Laboral. A este respecto, el autor Víctor M. Álvarez cita a los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Botija quienes estiman que esa exclusión se fundamenta en razones de orden social y político, a saber:

"La relación cuasi familiar que se establece en algunos casos, la asistencia y protección intensificada que espontáneamente se le reconoce o exige individualmente a esta clase de trabajadores; salarios en especie difíciles de evaluar para una tarificación mínima; descansos y vacaciones de facto, muchas veces más beneficiosas que las de otros trabajadores, constituyen, entre otros factores de orden técnico (dificultades de inspección, jurisdicción, etc.), los fundamentos más comunes para justificar aquella exclusión. De otra parte, la escasez de servicio doméstico en todos los países determina una situación de mercado que favorece en tal forma a quienes lo prestan, que hacen innecesaria en la práctica la fijación de salarios mínimos y de protección contra el despido." (Citado por ALVAREZ M., VÍCTOR. El Trabajo Doméstico y su reglamentación legal en Latino-América. Estudios sobre derecho laboral. Homenaje a Rafael Caldera. Tomo II. Universidad Católica Andrés Bello. Editorial Sucre. Caracas, Venezuela. 1977. págs. 998 a 999).

También hay quienes estiman que la exclusión del servicio doméstico de la legislación laboral obedece al carácter no industrial del trabajo que desempeña el empleado doméstico, carente de todo ánimo de explotación de bienes o fines de lucro, lo cual es característico del trabajo industrial. Igualmente se dan posiciones de quienes señalan que el servicio del hogar familiar, como también se le denomina al servicio doméstico, no debe ser incluido en la legislación laboral general por tratarse de una relación laboral de carácter especial.

La generalidad de las legislaciones latinoamericanas son deficientes, pues presentan innumerables lagunas legales en torno a la regulación del servicio del trabajador doméstico. El más importante vacío de estas legislaciones, incluyendo la panameña, es que no se precisa si esta relación laboral especial se excluye o no de las disposiciones de carácter general que regulan las relaciones laborales con los demás trabajadores. A excepción de la legislación colombiana, que establece en su artículo 162 la exclusión de la regulación sobre jornada máxima, las mayoría de las otras legislaciones, entre ellas la dominicana, peruana, chilena, boliviana, venezolana y panameña, señalan vagamente que el servicio doméstico no está sujeto

a horario pero que gozarán de un descanso absoluto que en las legislaciones antes mencionadas oscilan entre las 8 y 9 horas diarias, lo cual, pareciera inclinarse, de manera tácita, a la inaplicabilidad de la jornada máxima. El autor Carlos Molero Manglano nos señala en su obra de Derecho Laboral que en cierta época en España, "importancia especial reviste el Real Decreto de 3-4-19, por el que, con carácter general, se fija la jornada máxima de 8 horas. Por dos Reales Ordenes de desarrollo, ambas de fecha 15-1-20, se excluye de tal régimen a los altos cargos de las empresas, **servicio doméstico**, porteros de casas particulares y similares y también por R.O. de 9-10-19, a los agentes comerciales... La Ley de jornada máxima legal de 1-7-31, la cifra de nuevo en 8 horas diarias, con posibilidad de cómputo semanal siempre que no se superen 9 horas en un día (art.1) ... Del régimen de jornada se excluye a los altos cargos, **servicios domésticos**, porteros de casas particulares;" (subrayado nuestro) (MOLERO MANGLANO, Carlos. Derecho Laboral. Editorial Reus, S. A. Madrid, 1980. p. 385.)

Nuestro Código de Trabajo contempla a los trabajadores domésticos en el Capítulo I, Título VII-Contratos Especiales, del Libro Primero- De las Relaciones Individuales, en los artículos 230 y 231. El artículo 230 define a los trabajadores domésticos como "los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia y otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia". El artículo 231 reúne un conjunto mínimo de normas por las cuales se rigen las relaciones de los trabajadores domésticos. El numeral 2 del mencionado artículo, objeto de la presente controversia, se limita a señalar que "el trabajo de los domésticos no está sujeto a horario, pero gozarán ellos de un descanso absoluto desde las nueve (9) p. m. a seis (6) a. m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas". La supuesta infracción a la norma antes transcrita se da, a juicio del demandante, por cuanto la misma establece, de manera tácita, una jornada máxima de 15 horas lo que infringe el artículo 66 de nuestra carta política el cual señala que la jornada máxima de trabajo diurno es de ocho (8) horas.

En Panamá, la jornada máxima diurna de 8 horas fue establecida por primera vez mediante la Ley 6 de 1914. Actualmente, la jornada de trabajo se encuentra regulada en el Capítulo III-Jornada de Trabajo, del Título I-Normas Generales de Protección del Trabajo, Libro I-Relaciones Individuales del Código de Trabajo. Específicamente, el artículo 31 establece la jornada máxima diurna de 8 horas tal y como lo preceptúa el artículo 66 de la Constitución Nacional.

Actualmente, la jornada de trabajo en Panamá coincide con los límites máximos previstos en el artículo 31 del Código de Trabajo antes citado, pero existen muchas situaciones en que la jornada ordinaria de trabajo está constituida por límites inferiores a los previstos en dicha norma. En este sentido, es muy frecuente la jornada semanal de 40 horas en establecimientos bancarios, de seguros, algunas industrias, y otros establecimientos de servicios. Igualmente, se presentan casos especiales en los cuales la jornada de trabajo aunque pareciera exceder el límite máximo de 8 horas diarias y 48 semanales, por el carácter especial de ciertas relaciones de trabajo, realmente no lo excede. En este sentido, es de suma importancia tener muy claro el llamado "**criterio de la disponibilidad**", el cual, de acuerdo con el artículo 33 del Código de Trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador. Este criterio ha sido objeto de muchos conflictos que dieron lugar a diversas sentencias en las cuales la Corte Suprema de Justicia delimitó el concepto de disponibilidad. En dichos fallos se estableció que en el caso de ciertos profesionales en servicios de asesoría, tales como abogados, médicos, economistas y otros, los cuales no tienen la obligación de permanecer en el lugar de trabajo y son requeridos en raras ocasiones, sería un absurdo afirmar que aquéllos se encuentran disponibles permanentemente, aunque sólo sean requeridos una vez al mes o una vez a la semana, y que cumplen una jornada de 24 horas. Para ilustrar este punto tenemos el caso de los abogados asesores y de los médicos en disponibilidad que laboran en sus clínicas obligados a atender los pacientes que les envíe el empleador. En estos casos, la disponibilidad le permite a estos profesionales emplear tiempo para tomar sus alimentos, descansar e incluso dormir, salir de sus lugares de trabajo o permanecer en sus hogares, pero listos para resolver los casos tan pronto sean requeridos. Ello no implica que el tiempo empleado para comer, dormir, y realizar su actividades particulares en la casa o en el trabajo, deba computarse como parte de la jornada laboral.

El Pleno de esta Corporación estima que el criterio de la disponibilidad debe ser aplicado con mucha cautela por cuanto su aplicación rigurosa puede conducir a resultados irracionales. En el caso de los trabajadores a bordo de buques de servicio internacional y de los marinos en naves de cabotaje y de pesca, el

criterio de la disponibilidad no puede ser aplicado de manera rigurosa por cuanto sería ilógico considerar que el empleado a bordo de dichas naves se encuentra sujeto a una disponibilidad permanente de 24 horas por el hecho de que no puede abandonar la embarcación. Lo cierto es que a bordo de la nave, los trabajadores pueden dedicar tiempo a actividades que no forman parte de sus obligaciones laborales tales como dormir y alimentarse. La aplicación inflexible del criterio de disponibilidad al caso que ilustramos produciría resultados irracionales pues haría imposible o muy difícil la explotación económica en términos rentables de una determinada industria.

El Pleno estima que el mismo criterio debe ser aplicado al caso que nos ocupa. En primer lugar, se observa que la norma que se acusa de inconstitucional no establece ninguna jornada de trabajo sino que más bien hace referencia al período de descanso absoluto del cual debe gozar todo empleado doméstico cada día. El ánimo del legislador en este caso no fue el de establecer una jornada de trabajo para el trabajador doméstico sino más bien asegurarse que éste último gozara de un lapso **continuo e ininterrumpido** de descanso en el cual no estuviese obligado a realizar tarea alguna. Esto no implica que la jornada de trabajo de los trabajadores domésticos sea de 15 horas como manifiesta el demandante. Ello no es así por cuanto, al igual que en el caso de los trabajadores a bordo de embarcaciones, el trabajador doméstico, por las características especiales del trabajo que desempeña permanece, por lo general, en el hogar donde desempeña sus labores. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, el criterio de disponibilidad debe ser aplicado cuidadosamente pues no es cierto que por el hecho de estar disponible para el empleador de 6:01 a.m a 9:00 p. m., el trabajador doméstico ocupe todo ese tiempo desempeñando efectivamente las labores a él encomendadas. Lo cierto es que en el transcurso de esas 15 horas el trabajador doméstico desayuna, almuerza, cena, descansa, cumple con su aseo personal e incluso se ocupa en actividades particulares aunque no lucrativas y si lo desea, asiste a la escuela, puesto que el Código obliga al empleador a conceder los permisos necesarios para asistir al colegio dentro de la jornada de trabajo, lo cual implica a su vez, que el doméstico ocupe parte de su tiempo en la realización de las tareas escolares. Y es que el trabajo de los domésticos no está sujeto a registros escritos de tiempo por lo que es muy difícil establecer el tiempo que, efectivamente, ocupa en la realización de las labores domésticas, pero lo cierto es que la norma impugnada, más bien, persigue un fin loable de protección al trabajador doméstico. Por ello es evidente que no contraría la Constitución.

Por todo lo antes expuesto, el Pleno de esta Corporación estima que las frases impugnadas por el demandante no infringen en modo alguno lo estipulado en el artículo 66 ni otros de nuestra Carta Política.

En consecuencia, la Corte Suprema de Justicia, Pleno, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, DECLARA QUE NO SON INCONSTITUCIONALES las primeras frases del numeral 2 del artículo 231 del Código de Trabajo.

Notifíquese y Publíquese.

	(fdo.) ARTURO HOYOS	
(fdo.) CARLOS LUCAS LÓPEZ T.		(fdo.) ELOY ALFARO DE ALBA
(fdo.) EDGARDO MOLINO MOLA		(fdo.) RAUL TRUJILLO MIRANDA
(fdo.) FABIÁN A. ECHEVERS		(fdo.) JOSÉ MANUEL FAUNDES
(fdo.) MIRTZA ANGÉLICA FRANCESCHI DE AGUIARRA		E. GUERRA DE VILLALAZ
	(fdo.) CARLOS H. CUESTAS G	
	Secretario General.	

==x==x==x==x==x==x==x==x==x==

ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD INTERPUESTA POR EL LIC. JOEL C. LUQUE F., EN REPRESENTACIÓN DE LOS SEÑORES JUAN O. RÍOS DEL R., CARLOS DELGADO ALFARO, LUIS CONTE LIAO Y LUCIANO AROSEMENA GEORGE, EN CONTRA DEL ACUERDO N° 14 DE 20 DE AGOSTO DE 1991, DICTADO POR EL CONCEJO MUNICIPAL DEL DISTRITO DE PENONOMÉ. MAGISTRADO PONENTE: CARLOS LUCAS LÓPEZ T. PANAMA, DOCE (12) DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO (1994).

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. PLENO.

VISTOS:

El Licenciado JOEL A. LUQUE F. ha presentado demanda de inconstitucionalidad