

máximo de trabajo, tanto en el sector público como en el privado.

Panamá fue uno de los primeros países que en el mundo adoptó legalmente, con carácter general, la jornada máxima de ocho horas. Mario DE LA CUEVA atribuye a la ley uruguaya de 13 de febrero de 1915 el mérito de haber sido la primera en generalizarla por imposición legal. Puede observarse, que la ley 6ª es casi cuatro meses anterior a la ley uruguaya.

Además de la jornada máxima de ocho horas, la ley 6ª de 1914 introdujo los siguientes dispositivos:

Introduce el concepto de oras extraordinarias, si bien no impone ningún recargo (artículo 3º).

Establece el descanso semanal obligatorio el día domingo, salvo excepciones legales (artículo 7º).

Prohíbe el trabajo extraordinario "habitual", cuando obliga a sujetar las jornadas a 8 horas y a seis días semanales, salvo las excepciones por razón de la naturaleza del servicio (artículos 4º, 5º, 7º y 8º); obliga a establecer dos turnos distintos de trabajadores a los establecimientos que deban laborar en turnos diurnos y nocturnos (artículo 12).

Establece la no obligatoriedad del trabajo extraordinario (artículos 1º y 4º).

Para los empleados de comercio los descansos dentro de la jornada serían de dos horas; y entre una jornada y otra debía mediar un período de doce horas consecutivas (artículo 9º).

Obligación de cerrar el comercio a las nueve de la noche hasta las cinco de la mañana y los domingos, salvo excepciones. Los establecimientos que amparados en las excepciones podían abrir después de las nueve, debían ser atendidos por sus propietarios o por un turno distinto de trabajadores

Uy e # Æ
ñ U ½ ;
d ° , l , l
l
l
l

a G ()
i
~ T î B \$ E ,
G Times New Roman

□□□□Symbol□
□□□□Arial□□□□□□□□Times New Roman□

EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL PANAMEÑO DURANTE LA ÉPOCA REPUBLICANA

CONFERENCIA EN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
26 DE JUNIO DE 2003

ROLANDO MURGAS TORRAZZA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Universidad de Panamá

INTRODUCCIÓN

Dentro de la serie de conferencias organizadas por la Honorable Corte Suprema de Justicia, con motivo del Centenario de la República, nos corresponde presentar el tema EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL PANAMEÑO DURANTE LA ÉPOCA REPUBLICANA.

Este tema lo desarrollaremos con una referencia a los principales cambios legislativos y constitucionales en materia laboral, sin una profundización y detalle de los mismos, dado que hay meritorios trabajos de investigación al respecto. Resaltaremos los puntos principales de esa evolución y nos detendremos en el análisis de importantes tendencias jurisprudenciales, por la trascendencia que han representado.

En la mencionada evolución separaremos las referencias normativas generales, de aquellas atinentes específicamente a la jurisdicción especial de trabajo, por cuanto esta última, a nuestro juicio, requiere de un análisis particular.

I. EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL DESDE LA INDEPENDENCIA HASTA LA CONSTITUCIÓN DE 1941.

I.1. Vigencia de la legislación colombiana.

Al producirse la Independencia, el Decreto N° 4, de 4 de noviembre de 1903, evitó un vacío de legislación y dispuso que continuarían rigiendo en Panamá los códigos y leyes colombianos, hasta tanto el país se diese su propia legislación. Posteriormente, el artículo 147 de la Constitución de 1904 y la ley 37 del mismo año, reiteraron lo anterior.

De allí, que en la primera década de vida republicana, en Panamá no se haya dado legislación laboral, en tanto que el contrato de trabajo hubiese estado sujeto al Código Civil de Colombia.

I.2. Constitución de 1904.

Nuestra primera Constitución no tuvo la oportunidad de tomar en cuenta los modelos constitucionales que, con una nueva concepción del Estado, se inician con la Constitución Mexicana de Querétaro (1917) y la Alemana de Weimar (1919). Por ello, la Constitución de 1904 expresa un marcado sabor de liberalismo decimonónico, que condujo a la ausencia de la idea del intervencionismo estatal y de normas referentes a las relaciones entre el capital y el trabajo.

En su artículo 29, la Constitución de 1904, con un lenguaje notablemente similar al de la Ley Chappelier, adoptada en 1791 por la Revolución Francesa, garantizaba a toda persona la libertad de "ejercer cualquier oficio u ocupación honesta, sin necesidad de pertenecer a gremios de maestros o doctores", con la sola facultad para el Estado de realizar inspecciones por razones de moralidad, seguridad y salubridad públicas y de exigir idoneidad para el ejercicio de las profesiones médicas y de sus auxiliares. Con la reforma de los Actos Legislativos de 1917 y 1918, se extendió la posibilidad de inspeccionar la idoneidad individual a todas las profesiones.

En realidad, la anterior era la única norma de la Constitución de 1904 referente al trabajo, pero se dirigía, obviamente, a garantizar la libertad de trabajo desde una perspectiva individualista, sin ninguna intención de proteger o asegurar los derechos de los trabajadores.

Por consiguiente, las condiciones de trabajo, sin intervencionismo estatal, estaban libradas a las leyes del mercado y a los principios civiles de la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación.

Como no existía una base constitucional precisa para adoptar leyes de protección al trabajador, parecía difícil el inicio de una legislación laboral. Así fue al principio de la vigencia de la Constitución de 1904.

RICORD cita el Acuerdo N° 23 de 1910, dictado por la Corte Suprema de Justicia, que, (artículos 10 y 11). Impuso un mínimo de 50% de trabajadores nacionales (artículo 5°). Prescribió que los establecimientos que podían abrir después de las nueve de la noche, debían utilizar adultos del sexo masculino; y prohibió el trabajo de los menores de 14 años, en obras recias, cantinas y comercios, así como el de menores de 18 años en expendios de bebidas alcohólicas (artículo 14)

I.4. Ley 17 de 1916, reformada por la ley 43 del mismo año.

Esta ley regula el régimen de los accidentes de trabajo, con las indemnizaciones correspondientes y el procedimiento para reclamarlas.

Debe resaltarse la forma temprana en que este tema se aborda en la legislación laboral panameña, si se tiene en cuenta que la ley francesa sobre accidentes de trabajo, que tanta influencia ejerció en su momento, es del año 1898. Sin duda, los accidentes ocurridos a lo largo de la construcción del canal, terminado en 1914, pusieron en evidencia la necesidad de una legislación de esta naturaleza, así como las ideas sembradas en nuestro país por numerosos núcleos de trabajadores extranjeros.

I.5. Los códigos nacionales.

A partir de 1917, se inicia la adopción de los primeros códigos nacionales. En gran medida, estos códigos suponen un paréntesis respecto de las primeras leyes laborales antes mencionadas, que, sin duda, expresaban ya una orientación proteccionista.

El Código Civil reguló el arrendamiento de obras y servicios, sobre la base de la libertad de contratación. Incluyó disposiciones sobre los "Concertados", referentes a trabajadores domésticos, sirvientes de labranza, menestrales, artesanos y demás asalariados.

Es interesante el sentido, contrapuesto a la visión actual, del artículo 1336 del Código Civil, conforme al cual se presumía

cierto lo que alegase el patrono sobre el monto del salario del sirviente doméstico y sobre su pago en el último año.

El Código de Comercio incluyó normas sobre dependientes de comercio, entre ellas accidentes de trabajo (artículo 627), duración, terminación y causas de despido y de renuncia (artículos 629, 630 y 632), salario (artículo 634), etc. Igualmente, en sus artículos 1,200 a 1232, sobre los trabajadores en las naves.

El Código Administrativo reguló lo relativo a los obreros, empleados de comercio, concertados en general, jornales, concertados industriales y a las huelgas. Definió y reguló la huelga abusiva. RICORD cita los artículos 1041 y 1049, conforme a los cuales el patrono podía obligar al concertado, por medio de las autoridades de policía, a cumplir su contrato, bajo pena de multa o arresto.

Es obvio que la anterior era una norma claramente contraria a la libertad de trabajo, que tanto había exaltado la Corte Suprema de Justicia en el comentado fallo de 1910.

El Código Administrativo incorporó normas de la ley 6ª de 1914, entre ellas las relativas a la jornada de 8 horas (artículos 1038, ordinal 3º, 1079 y 1080); la no obligación de trabajar los domingos (artículos 1039 y 1085); la remuneración adicional por el trabajo dominical (artículo 1091) y el día compensatorio por el trabajo en ese día (artículo 1090); la no obligatoriedad del trabajo extraordinario (artículo 1079). Con esto, el Código Administrativo retoma el sentido tutelar de un grupo de normas laborales, aunque las mismas contrastan con la filosofía de otro grupo de sus normas.

Las leyes 15 de 1919 y 17 de 1927 modificaron el artículo 1088 del Código Administrativo, tomado de la ley 6ª de 1914; y procedieron a eliminar el cierre obligatorio del comercio a las nueve de la noche, siempre que los dueños atendieran personalmente el negocio, que el servicio lo prestase un nuevo turno de empleador o que voluntariamente los mismos empleados aceptasen el turno extra, mediante remuneración adicional.

El Código de Minas contenía normas sobre el trabajo de las mujeres y los menores; preaviso, causas de despido y de terminación; jornada diaria entre ocho y doce horas; enfermedad profesional (artículos 128 a 137).

El Código Penal tipificaba los delitos contra la libertad de industria y de trabajo y la huelga violenta (artículos 150 a 152).
I.6. Ley 16 de 1923.

Creó la primera oficina de trabajo y estableció el recargo de 25% para las horas extraordinarias.

I.7. Ley 23 de 29 de octubre de 1930.

En virtud de esta ley se adoptan medidas sobre la protección de la maternidad y el establecimiento de casas cunas. Entre otros aspectos, reguló los siguientes:

Reconocía una licencia de ocho semanas anteriores al parto y también ocho semanas posteriores al mismo (artículo 1º), que en cuanto al período anterior al parto supera las seis semanas que actualmente reconoce la Ley.

La remuneración de las 16 semanas de descanso era equivalente a la mitad del salario (artículo 3º).

En caso de enfermedad derivada del embarazo o del parto, el descanso podría extenderse hasta por dos meses no remunerados, sin pérdida del empleo (artículo 4º).

El hecho del embarazo no podía constituir causa de despido y se señalaba el derecho a conservar el empleo durante dicho período (artículo 2º).

I.8. Ley 8ª de 11 de febrero de 1931.

Esta ley, cuyos efectos se prolongaron aún después de promulgado nuestro primer Código de Trabajo, reguló el derecho a vacaciones y a una pensión vitalicia o a una indemnización por antigüedad.

En cuanto a las vacaciones, en su artículo 2º determinaba que las mismas surgían después de dos años de servicios continuos, a razón de un mes remunerado en cada uno de los años siguientes al primer año. Podían acumularse hasta por dos años.

El artículo 1º reguló la pensión vitalicia con la exigencia de

un mínimo de 20 años y el importe aumentaba conforme a la antigüedad, así:

Un mínimo de 20 años, el 30% del último sueldo mensual.

Un mínimo de 25 años, el 50% del último sueldo mensual.

Un mínimo de 30 años, el 75% del último sueldo mensual.

Un mínimo de 35 años, el 100% del último sueldo mensual.

En cuanto a la indemnización por antigüedad, si el retiro ocurría antes de los 20 años, pero cumplidos al menos 10 años continuos, el trabajador tenía derecho al pago de un mes de su último sueldo por cada año de servicios.

I.9. Ley 47 de 1932.

Esta ley, de claro corte intervencionista, decretó el cierre obligatorio del comercio a las seis de la tarde, en las ciudades de más de 15,000 habitantes, salvo las excepciones legales, si se trabajaba con un nuevo equipo de trabajadores.

II. EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL DESDE 1941 HASTA EL INICIO DE LA VIGENCIA DE LA CONSTITUCIÓN DE 1946.

II.1. La Constitución de 1941.

Con la Constitución de 1941, se inician en Panamá tanto el modelo de Estado intervencionista, como el constitucionalismo social. A pesar de su vida efímera, dejó huellas en el desarrollo de la protección de los derechos de los trabajadores.

En un solo Título, el III, se refirió conjuntamente a los derechos y deberes individuales y sociales, entre estos últimos los relativos al trabajo.

En el artículo 43 reiteró la libertad de trabajo, pero con la posibilidad de que la Ley pudiese exigir títulos de idoneidad, reglamentar las profesiones y realizar inspecciones por razones de moralidad, seguridad y salubridad públicas.

En el artículo 45, pese a que garantiza la libertad de contratación, establece la posibilidad de sujetarla a limitaciones y restricciones legalmente establecidas, por razones de orden social, con lo cual abría espacios a las normas laborales.

El artículo 53 resultaba una norma clave de basamento de la legislación laboral, con los siguientes componentes:

El trabajo es una obligación social.

El trabajo estará bajo la protección especial del Estado. Con este dispositivo se incorpora el principio protector.

Se otorga la facultad (no el deber) de intervenir por ley en la regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Se incorporan consideraciones de obligación estatal de velar por el pequeño productor independiente.

También se obliga al Estado a velar, de modo especial, por el bienestar y el progreso de las clases campesinas y obreras.

En el artículo 54 se garantiza el derecho de huelga, pero se prohíbe la huelga en los servicios públicos y las que tengan fines de solidaridad.

El artículo 55 establece la asistencia social como función del Estado.

II.1. Decreto-Ley N° 38, de 28 de julio de 1941.

Con este instrumento normativo se sistematiza gran parte de la legislación laboral preexistente, con varias importantes innovaciones. Constituyó la legislación laboral más completa, adoptada antes de la vigencia del primer Código de Trabajo.

Entre otras cosas, estableció lo siguiente:

Reitera en su artículo 18 la jornada máxima de ocho horas y el concepto de no obligatoriedad de las horas extraordinarias. Establece un recargo de 25% para las horas extraordinarias (artículo 19).

En este mismo artículo 19 impone, salvo las excepciones que estableciera el Ejecutivo, un límite de tres horas extraordinarias por día.

Reitera el principio introducido por la ley 6ª de 1914, en el sentido que el empleador que requería trabajar más de ocho horas diarias, debía ocupar el número suficiente de trabajadores, para que en ningún caso la jornada de cada uno de ellos excediese de ocho horas

(artículo 20), principio luego recogido en los dos códigos de trabajo adoptados en nuestro país.

Estableció la obligatoriedad del descanso dominical y en los días de fiesta nacional, salvo las excepciones legales (artículo 24). El trabajo e domingo daba lugar a la concesión de un día compensatorio de descanso (artículo 25).

Estableció un recargo de 25% para el trabajo en día de fiesta nacional (artículo 26).

En su artículo 42 regulaba las vacaciones remuneradas de un mes, después de once meses continuos de servicios. Las vacaciones podían acumularse por dos años, pero prohibía expresamente toda compensación económica a cambio de la renuncia al descanso, regla esta última que abandonó el primer Código de Trabajo en su artículo 178 y que correspondió restablecer al actual Código (artículo 59).

Reduce el período de licencia de maternidad de ocho a cuatro semanas antes de la fecha probable de alumbramiento y de ocho a seis semanas después del mismo (artículo 37). Entendemos que la licencia daba lugar a la remuneración completa. El mismo artículo garantizaba el derecho al reintegro una vez concluido el descanso.

II.3. Ley 23 de 1941.

Con esta ley se crea la Caja de Seguro Social, que ha representado una enorme franja de protección para la clase trabajadora.

II.4. Decreto Legislativo N° 1 de 1945, de la Asamblea Constituyente.

Crea el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública.

II.5. Decreto N° 31 de 1945.

Con este decreto se organiza el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública.

III. EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL DESDE LA CONSTITUCIÓN DE 1946 HASTA LA VIGENCIA DEL ACTUAL CÓDIGO DE TRABAJO.

III.1. Constitución de 1946.

Con la Constitución de 1946 se dedica todo un Capítulo, el III, del Título Tercero, al trabajo. Este Capítulo tenía 14 artículos (del 63 al 76), cuyas garantías de protección pueden resumirse así: El trabajo es un deber y un derecho (artículo 63)

Garantía de un salario mínimo, en el sector privado y en el público, con la obligación de ajustarlo periódicamente y de garantizarlo igualmente, por jornada, en los trabajos por ajuste o precio alzado (artículos 64 y 65).

Inembargabilidad del mínimo de todo salario, salvo respecto de las pensiones alimenticias, así como de los instrumentos de labor de los trabajadores (artículo 65).

Igualdad de salario (artículo 66).

Derecho de sindicación a patronos, empleados, obreros y profesionales, para fines exclusivos de su actividad económica y social; plazo de 30 días para admitir o rechazar la inscripción, que determinaba la personería jurídica; disolución previa sentencia judicial de declaratoria de alejamiento de los fines exclusivos del sindicato; y nacionalización de las juntas directivas (artículo 67).

Derecho de huelga y de paro, con la posibilidad de restricciones especiales en los servicios públicos (artículo 68).

Jornada máxima diurna de ocho horas diarias 48 semanales; y nocturna de siete horas diarias (artículo 69).

Pago con recargo de las horas extraordinarias (artículo 69).

Posibilidad de reducir la jornada máxima hasta a seis horas diarias, para los mayores de catorce años y menores de dieciocho (artículo 69).

Prohibición del trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciséis, salvo excepciones legales; prohibición del trabajo de menores de doce años como domésticos; y prohibición del trabajo de menores y mujeres en ocupaciones insalubres (artículo 69). Derecho al descanso semanal y a vacaciones remuneradas (artículo 69). Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores (artículo 70). Protección de la maternidad obrera, con derecho a protección contra el despido y a licencia remunerada de maternidad de seis semanas antes del parto y ocho posteriores (artículo 71). Obligación del Estado de regular la inmigración y de proteger el empleo de los nacionales (artículo 72). Protección en contra del despido injustificado, regulación legal de las justas causas de despido y derecho a indemnización (artículo 73). Obligación de las empresas industriales de crear escuelas de aprendices (artículo 74). Establecimiento de la jurisdicción especial de trabajo (artículo 75). Obligación del Estado de regular las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre una base de justicia social (artículo 76).

III.2. El primer Código de Trabajo.

El 1º de marzo de 1948 entra a regir el primer Código de Trabajo nacional, aprobado mediante ley N° 67 de 11 de noviembre de 1947.

Este Código representó un avance, en cuanto es un esfuerzo de sistematización y codificación de lo referente a la regulación de las relaciones de trabajo, aunque con grandes omisiones y deficiencias. Se inspiró en el Código de Trabajo de Costa Rica, de 1943, respecto del cual en gran parte de su contenido fue una copia literal.

RICORD indica que nuestro primer Código "se desentendió por completo de las leyes que se habían promulgado antes con relación al trabajo". En frases críticas a esta legislación, RICORD también señala que "en la elaboración del Código predominaron ostensiblemente los intereses patronales, inclusive representados mayoritariamente en la Comisión redactora del nuevo instrumento" .

En realidad, debe reconocer a este Código el mérito de representar la primera codificación laboral, pero no se pueden descartar sus omisiones y deficiencias, agravados en muchos casos por la jurisprudencia.

Entre los rasgos destacables de esta codificación, pueden señalarse los siguientes:

Regulación, si bien con deficiencias, del contrato individual de trabajo.

Reconocimiento de la presunción de existencia del contrato de trabajo, una vez acreditada la prestación personal del servicio.

Normas de protección del trabajo de los menores y de las mujeres.

Obligación del reglamento interno de trabajo en las empresas de 10 o más trabajadores permanentes.

Normas sobre suspensión y terminación de la relación de trabajo.

Reconocimiento de un preaviso, de ínfima cuantía, para el despido injustificado.

Protección de los trabajadores domésticos.

Protección de los trabajadores a domicilio.

Protección del trabajo de los aprendices.

Regulación del trabajo en el mar y en las vías navegables.

Diferenciación de la duración de la jornada diurna, la nocturna y la mixta, con una distinta duración diaria y semanal.

Establecimiento de recargos diferenciados de 25, 50 y 75% para las horas extraordinarias como prolongación de la jornada diaria.

Límite de once horas a la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria.

Obligación de mantener diferentes turnos de trabajadores, para

garantizar que no se excediese habitualmente la duración de la jornada.
Regulación del descanso dominical y en días de fiesta o duelo nacional, con el recargo por el trabajo en esos días.
Pago de 50% de recargo por el trabajo dominical, aunque se disfrutase de otro día de descanso en la semana.
Vacaciones de treinta días por cada once meses de servicio, con reconocimiento de las vacaciones proporcionales.
Reconocimiento del fondo de licencia por enfermedad.
Regulación del salario, igualdad de salario y algunas normas protectoras del salario.
Normas sobre el establecimiento del salario mínimo.
Regulación de los riesgos profesionales.
Regulación del derecho de asociación sindical, con reconocimiento del fuero sindical.
Regulación de las cooperativas.
Regulación (deficiente) del derecho de huelga y del derecho de paro patronal.
Establecimiento efectivo, aunque incompleto, de la jurisdicción especial de trabajo.
Establecimiento de un procedimiento especial (incompleto) para los juicios de trabajo, con oralidad parcial.

Entre las deficiencias y omisiones del primer Código de Trabajo, acentuadas por la jurisprudencia, pueden mencionarse las siguientes:
Referencias al contrato de trabajo, pero no a la relación de trabajo.
Insuficiente construcción del concepto de contrato de trabajo.
Poca presencia de normas sobre fraude, simulación y responsabilidad laboral.
Regulación de sólo cuatro contratos especiales de trabajo.
Como consecuencia de todo lo anterior y también como producto de una equivocada elaboración doctrinal, se dio la exclusión de importantes grupos de trabajadores de la protección de la legislación laboral, como conductores de transporte público, marinos pescadores con participación en el producto de la pesca, paletteros, músicos.
Omisión de toda referencia al principio protector y sus reglas de aplicación.
No exigió, salvo para ciertas actividades más peligrosas, el seguro obligatorio para riesgos profesionales.
Indemnizaciones insuficientes en materia de riesgos profesionales.
No diferenció entre preaviso e indemnización de despido y reconoció sólo un preaviso de 24 horas a dos meses, en caso de despido injustificado.
Insuficiencia de las normas protectoras del salario.
Inclusión de varias normas contrarias a la Constitución vigente.
Regulación insuficiente del fuero de maternidad, agravada por la interpretación jurisprudencial que hacía descansar su violación en el dolo del empleador y no en una protección objetiva de la maternidad.
Omitió el descuento directo de la cuota sindical.
Omitió toda regulación de la convención colectiva de trabajo.
Reguló de manera confusa el ejercicio del derecho de huelga, circunstancia agravada por una jurisprudencia formalista y excesivamente exigente, que inclusive llegó a imponer la obligatoriedad de la declaratoria previa de legalidad.
No reguló integralmente el proceso de trabajo, ni le dio autonomía normativa, pues era aplicable supletoriamente, en muchos casos, el Código Judicial.
No estableció adecuados mecanismos procesales de reintegro en los casos de violación del fuero de maternidad y del fuero sindical.
Aunque creó la Corte Suprema de Trabajo, no estableció mecanismos para su efectiva instalación.

III.3. Reformas al primer Código de Trabajo.

Este Código sufrió diferentes reformas durante su vigencia, sobre materias como Juzgados Seccionales de Trabajo; aumento del

plazo del preaviso, que podía llegar entonces hasta seis meses; representantes sindicales; fuero sindical; salario mínimo; descanso semanal y recargos en días de fiesta o duelo nacional; agencias oficiales de colocaciones; trabajo en las naves de la marina mercante (legislación adicional, ley N° 7, de 26 de enero de 1950).

III.4. Ley N° 51 de 30 de noviembre de 1959.

Esta ley establece el salario mínimo provisional en toda la República.

III.5. Decreto de Gabinete N° 2, de 15 de enero de 1969.

Crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

III.6. Decreto de Gabinete N° 249, de 16 de julio de 1970.

Aprueba la ley orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

III.7. Decreto de Gabinete N° 68, de 31 de marzo de 1970.

Centraliza en la Caja de Seguro Social la cobertura obligatoria de los riesgos profesionales.

III.8. Decreto de Gabinete N° 168, de 27 de julio de 1971.

Crea el Seguro Educativo, que, entre otras cosas, destina el 5% de lo recaudado a financiar la educación sindical.

III.9. Decretos de Gabinete N° 191, de 2 de septiembre de 1971; N° 201, de 9 de septiembre de 1971.

Toman medidas sobre despidos injustificados y despidos colectivos, con miras a la próxima aprobación del nuevo Código de trabajo.

III.10. Decreto de Gabinete N° 221, de 18 de noviembre de 1971.

Introdujo la obligación de pagar el decimotercer mes, dividido en tres partidas, la segunda de las cuales en ese entonces no la recibía el trabajador. Esta legislación fue objeto de varias reformas posteriores.

IV. EL CÓDIGO DE TRABAJO DE 1972.

Mediante Decreto de Gabinete N° 252, de 30 de diciembre de 1971, se aprueba el actual Código de Trabajo, que inicia su vigencia el 2 de abril de 1972.

Introduce cambios profundos en la legislación laboral. Sus principales caracterizaciones son las siguientes:

- a. Expresa directamente su finalidad de protección hacia el trabajador.
- b. Contiene un nutrido conjunto de normas sobre fraude, simulación y responsabilidad en las relaciones laborales.
- c. Contiene una mejor conceptualización del contrato y la relación de trabajo.
- d. Introduce el concepto de relación de trabajo y el de dependencia económica.
- e. Incorpora importantes grupos de trabajadores anteriormente excluidos de la aplicación de la legislación laboral, como marinos pescadores, conductores del transporte público, paletteros, corredores de seguros, vendedores en la calle, músicos.
- f. Regula una mayor cantidad de contratos especiales (domésticos;

trabajadores a domicilio; trabajadores del campo; maestros y profesores; agentes, vendedores del comercio y trabajadores similares; artistas, actores, músicos y locutores; trabajo de auto transporte; trabajo en la construcción; aprendizaje; trabajo en el mar y en las vías navegables; contrato de aprendizaje).

- g. Desarrolla con mayor precisión el tema de la prescripción y de la caducidad.
- h. Introduce el concepto de la empresa como una unidad económica.
- i. Introduce la estabilidad relativa en el empleo, con derecho al reintegro, salvo excepciones.
- j. Aumenta las indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo.
- k. Amplía el concepto de salario y mejora la protección del salario.
- l. Establece un complejo sistema de remuneración del trabajo extraordinario, con recargos diferenciados y acumulables, entre ellos el recargo adicional de 75% cuando se laboren más de tres horas extraordinarias al día o más de nueve a la semana.
- m. Establece limitaciones al trabajo extraordinario y restringe su obligatoriedad.
- n. Contiene importantes normas de soporte y promoción de la libertad sindical.
- o. Fortalece la protección laboral de la maternidad.
- p. Amplía las medidas de protección al sindicalismo.
- q. Fortalece el fuero sindical e introduce los fueros de negociación y de huelga.
- r. Hace obligatorio el descuento de la cuota sindical de los afiliados y también de los no afiliados, si el sindicato es mayoritario o si los no afiliados se benefician de la convención colectiva de trabajo.
- s. Regula la convención colectiva de trabajo y hace obligatoria su negociación.
- t. Fortalece la protección del derecho de huelga, aunque con una regulación detallada, producto de la anterior interpretación restrictiva y, en parte, excluyente, de la jurisprudencia.
- u. Traslada al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social el trámite del procedimiento de conciliación obligatoria en los conflictos colectivos de trabajo, previo a la huelga.
- v. Introduce el arbitraje obligatorio para el empleador, a petición de los trabajadores.
- w. Elimina el derecho de paro para los empleadores.
- x. Crea nuevos tribunales en la justicia de trabajo, entre ellos un segundo Tribunal Superior de Trabajo y una Corte de Casación Laboral, ambos con fecha precisa de instalación. Sin embargo, al primero sólo se le incluyó en el presupuesto años más tarde, mientras que a la Corte nunca se le consideró presupuestariamente.
- y. Dota de autonomía normativa al proceso laboral, con normas e instituciones modernas, simplificadas y en gran parte efectivas.
- z. Regula el recurso de casación laboral.

V. LA CONSTITUCIÓN DE 1972.

La Constitución de 1972 se dicta después de iniciada la vigencia del Código de Trabajo y en su contenido incorpora varias de las innovaciones introducidas por el Código. La Constitución comenzó a regir a partir del 11 de octubre de 1972 y ninguna de sus varias reformas ha afectado las normas relativas al trabajo.

La protección de los trabajadores dependientes se encuentra en primer lugar en el Capítulo Tercero del Título III, que comprende la protección del trabajo en general, pero que, en lo fundamental, es aplicable al trabajo dependiente o subordinado, tanto en el sector público como en el privado.

Este capítulo de la Constitución Política comprende los artículos 60 a 75, referentes al trabajo como un deber y un derecho y políticas económicas dirigidas al pleno empleo; salario mínimo; igualdad de salario; derecho de sindicación; derecho de huelga;

jornada máxima, descanso semanal y vacaciones; irrenunciabilidad de derechos; protección de la maternidad; limitación del trabajo de los extranjeros; estabilidad en el empleo; enseñanza profesional gratuita; capacitación sindical; jurisdicción especial de trabajo; regulación legal de las relaciones entre el capital y el trabajo, con el señalamiento del principio protector; identificación del capítulo como un mínimo de garantías a favor de los trabajadores.

La mayoría de esas normas constitucionales están dirigidas a los trabajadores dependientes, públicos o privados. Sin embargo, varias de ellas son de aplicación más amplia. En este último sentido se destacan: el artículo 60 que señala el trabajo como un deber y un derecho e, igualmente, la obligación del Estado de elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa; el artículo 64, que reconoce el derecho de formar sindicatos a los "empleadores, asalariados y profesionales de todas clases"; por su conexión con el artículo anterior, el artículo 65 sobre derecho de huelga, aunque no identifica a qué trabajadores se dirige; el artículo 69, sobre restricciones al trabajo de los extranjeros; el artículo 71 que señala que el "Estado o la empresa privada impartirán enseñanza profesional gratuita al trabajador"; el artículo 72 sobre la capacitación sindical, a cargo exclusivo "del Estado y de las organizaciones sindicales panameñas".

Otros artículos, vistos extensivamente, podrían estimarse más comprensivos del trabajo en general. Así, el artículo 73, sobre la jurisdicción especial de trabajo, que debe conocer de todas "las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo"; el artículo 74 que obliga a la Ley a regular "las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores"; y el artículo 75, que indica que los derechos y garantías establecidos en el Capítulo III constituyen un mínimo de garantías a favor de los trabajadores.

Además de su consideración del trabajo como un derecho, la Constitución Nacional tiene algunas referencias a lo que pudiera, en términos actuales, entenderse por trabajo digno o trabajo decente. En ambos sentidos es pertinente el artículo 60.

Aunque está fuera del Capítulo sobre el Trabajo, el artículo 40 de la Constitución establece las posibilidades de sindicación y cotización obligatorias, artículo que fue ignorado por el fallo de 19 de febrero de 1993, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, que declaró inconstitucional la parte del artículo 373 del Código, referente a la cuota sindical por mayoría.

Pueden precisarse los siguientes cambios en el Capítulo III, del Título III, respecto de la Constitución de 1946:

a. Eliminación del derecho de paro.

Aumento a catorce años de la edad mínima para el trabajo doméstico.

Posibilidad programática de la remuneración del descanso semanal.

Posibilidad programática de la obligatoriedad de la participación en las utilidades.

Aumento del fuero de maternidad a un año después de la reincorporación de la trabajadora.

Estabilidad en el empleo.

Enseñanza profesional gratuita.

Educación sindical, a cargo del Estado y de las organizaciones sindicales panameñas.

Principio protector.

Consideración de las normas constitucionales como mínimos a favor de los trabajadores, de modo que el legislador ordinario pueda mejorarlos.

VI. LAS REFORMAS Y ADICIONES AL CÓDIGO DE TRABAJO.

El Código de Trabajo vigente ha sufrido modificaciones puntuales y cuatro grandes reformas, mediante las leyes 95 de 1976, 8 de 1981,

1 de 1986 y 44 de 1995. Las cuatro reformas han estado inspiradas en propósitos flexibilizadores, que, en su momento provocaron grandes controversias.

VI.1. Reformas puntuales al Código de Trabajo

Entre las reformas puntuales al Código de Trabajo, podemos mencionar, además de las cuatro leyes antes mencionadas, las siguientes:

a. Decreto de Gabinete N° 76, de 18 de abril de 1972, que modifica el artículo 161, sobre descuentos de los salarios de los trabajadores.

b. Ley 10, de 4 de junio de 1981, que adiciona el 10 y el 28 de noviembre como días de fiesta nacional.

Ley 13, de 11 de octubre de 1990, sobre prórroga de las convenciones colectivas; no obligatoriedad de negociar; y arbitraje obligatorio.

Ley 27 de 24 de diciembre de 1990, sobre reglamento interno de trabajo; aprobación de reglamentos de evaluación para medir la falta notoria de rendimiento, como causa justa de despido; y sobre sustitución de empleador.

Ley N° 2, de 13 de enero de 1993, que dispone la reanudación de la negociación de convenciones colectivas; eliminación de supuestos de arbitraje obligatorio; agencias privadas de colocación; cuota sindical por convención colectiva; procedimiento de conciliación obligatoria previo a la huelga.

Decreto Ley N° 8, de 7 de enero de 1997, sobre los días puente.

Ley 45, de 2 de julio de 1998, sobre arbitraje obligatorio, en caso de grave deterioro de las condiciones socioeconómicas del país o de una región, reforma al artículo 452 del Código declara inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia.

Ley 55, de 7 de noviembre de 2001, que adiciona el 5 de noviembre como día de fiesta nacional, a partir del 1° de noviembre de 2004.

Ley 65,, de 9 de diciembre de 2001, sobre los días puentes.

Ley 12, de 6 de febrero de 2002, sobre contratación de jóvenes para el primer empleo.

VI.2. Las cuatro grandes reformas al Código de Trabajo.

VI.2.1. La ley 95, de 31 de diciembre de 1971.

La ley 95, de 31 de diciembre de 1976 se aprueba en medio de una crítica situación económica y de las negociaciones relativas al Canal de Panamá.

Esta ley introdujo reformas regresivas al Código de Trabajo, que afectaron precisamente parte de las principales áreas que caracterizaron la diferenciación del mismo respecto de la legislación anterior. Contenía normas provisionales y normas permanentes. En este sentido, con una fórmula ambigua e imprecisa, eliminó el régimen de estabilidad en el empleo, al trasladar al empleador la opción entre reintegro e indemnización; introdujo el silencio administrativo positivo, a favor del empleador, en las autorizaciones de despido por causas económicas; limitó la obligatoriedad de celebrar la convención colectiva de trabajo, al establecer que la empresa no estaba obligada a negociar si se afectaba su rentabilidad económica, si se trataba de empresas con menos de dos años o, también dentro de un período de dos años, si eran empresas de mayor antigüedad, pero a la fecha de vigencia de la ley no había celebrado convención colectiva; restringió el contenido obligatorio de esta última e introdujo cláusulas no negociables (en interés del empleador); introdujo la revisión de la convención colectiva por graves perturbaciones económicas; limitó los supuestos de legalidad de la huelga; estableció la posibilidad de rechazo de los pliegos de peticiones dirigidos a la modificación de una convención colectiva vigente; estableció el arbitraje obligatoriamente impuesto por el Estado, a plena discreción de la autoridad administrativa de trabajo, en los casos de servicios públicos y cuando existieran graves crisis económicas nacionales o regionales; amplió las posibilidades de arbitraje (incluido el obligatorio) de los conflictos económicos a

los de carácter jurídico; redujo el plazo de prescripción de las horas extraordinarias a cinco años para los trabajadores en general y a tres meses para los de confianza, en ambos casos contados desde que se causó el derecho.

Un aspecto importante de esta ley, fue que durante un plazo de dos años prácticamente prohibió la celebración de convenciones colectivas, al tiempo que prorrogaba por dos años más la vigencia de las convenciones colectivas ya vencidas, así como aquellas que vencieran en los años 1977 y 1978.

VI.2.2. La ley 8 de 1981.

La ley 8 de 1981, también de tendencia flexibilizadora, intentó atemperar los efectos de la ley 95 de 1976.

En su momento, la ley 95 de 1976 fue explicada a los trabajadores como una ley cuyos efectos se limitarían en el tiempo, aunque formalmente su duración era indefinida. En 1980, el Gobierno Nacional propició un entendimiento entre los sectores sindicales y empresariales, que condujo a la ley 22 de 1980, que suspendió temporalmente la opción entre reintegro e indemnización, que la ley 95 de 1976 había otorgado al empleador. Creó esta ley una Comisión Tripartita para discutir los temas envueltos en la reforma laboral de 1976, con la intención de que los acuerdos se plasmasen posteriormente en una ley.

Al no lograrse un acuerdo en el seno de la Comisión Tripartita y vencido el plazo de suspensión, se aprueba la ley 3, de 25 de febrero de 1981, que suspende los efectos de la ley 95 de 1976.

Posteriormente, el Órgano Ejecutivo consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores un anteproyecto de ley sobre la materia, que se concreta en la ley 8, de 30 de abril, que refleja, a falta de consenso, la posición del Gobierno Nacional.

La ley 8 de 1981 sustituye a la nefasta ley 95 de 1976, atemperando su contenido, pero dentro de un contexto flexibilizador.

Dentro de su contenido puede destacarse lo siguiente:

- a. Reforma el artículo 212 del Código de Trabajo, con la incorporación, dentro de las excepciones a la prohibición de despedir sin justa causa, a los trabajadores de la pequeña empresa y a los de las empresas cuya actividad principal fuese la transformación de materia prima para su exportación. Igualmente, se permite al empleador pagar en dinero el importe del preaviso.
- b. Mantiene el silencio administrativo positivo, a favor del empleador, en el trámite de las autorizaciones de despido por causas económicas.
- c. Devuelve en principio al trabajador la opción entre reintegro e indemnización, pero, además de las excepciones originales del Código, le permite al empleador optar por la indemnización hasta un número de trabajadores que en cada año no supere el 10% de los trabajadores contratados por tiempo indefinido.
- d. Reduce de tres meses a sesenta días hábiles el plazo de prescripción para reclamar reintegro o indemnización con salarios caídos.
- e. Reduce el contenido obligatorio de la convención colectiva, en comparación con el exigido originalmente por el Código.
- f. Mantiene el arbitraje obligatorio para el caso de huelga en los servicios públicos, pero lo elimina en caso de grave perturbación económica nacional o regional.
- g. Restableció la redacción original del Código, en lo referente a la legalidad de la huelga.
- h. Restableció, en su sentido original, la obligatoriedad de celebrar la convención colectiva.
- i. Elimina las referencias a la rentabilidad de las empresas, para los efectos de la obligatoriedad de celebrar la convención colectiva y de la legalidad de la huelga.
- j. Restableció la inapelabilidad de las sentencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- k. Mantuvo las restricciones al concepto de salario, introducidas por la ley 95 de 1976.
- l. Mantuvo la no obligatoriedad de negociar la convención

colectiva para las empresas de menos de dos años, pero introdujo como excepción, a las empresas de la construcción.

m. Mantuvo el rechazo de los pliegos cuando se pretenda modificar la convención colectiva.

n. Eliminó la posibilidad de revisión de la convención colectiva de trabajo.

o. Mantuvo la reducción de los plazos de prescripción en materia de horas extraordinarias y de reintegro o indemnización con salarios caídos.

VI.2.3. La ley 1 de 17 de marzo de 1986.

La ley 1 de 1986 fue el producto de demandas de las instituciones financieras de crédito y representa una clara orientación desreguladora. Su adopción dio lugar a una huelga general y a confrontaciones entre trabajadores y la Fuerza Pública, con un saldo de un trabajador muerto y numerosos heridos.

Abordó diferentes áreas en sus profundas reformas, entre las que pueden mencionarse:

a. Establece un concepto general de pequeña empresa, sobre la base del número de trabajadores. Igualmente adopta un régimen especial para los trabajadores de estas empresas, en materia de recargo único por horas extraordinarias; aseguramiento de bienes en lugar del secuestro de los mismos o de la administración; y obligatoriedad de las horas extraordinarias.

b. Régimen especial adicional para los trabajadores del campo, en cuanto a recargo único de 25% por las horas extraordinarias; recargo de 50%, sin día compensatorio, por el trabajo en día de fiesta o duelo nacional; inaplicabilidad del concepto de trabajo por tiempo indefinido, al trabajo en dos o más temporadas; y obligatoriedad del trabajo extraordinario.

c. Restricción sensible del concepto de salario.

d. Eliminación del requisito de edad para el reconocimiento de la prima de antigüedad.

e. Exclusión de la protección laboral de los trabajadores a domicilio.

f. Recurso de apelación respecto de las sentencias de las Juntas de Conciliación y Decisión con una cuantía mayor de B/. 2,000.00 o cuando el monto de las prestaciones e indemnizaciones que se deban pagar en sustitución del reintegro, incluidos los salarios caídos, exceda de dicha suma. Además, limitó los salarios caídos a la primera instancia.

g. Extensión de dos semanas a tres meses de la duración del período probatorio y eliminación de la expresión especial, para la habilidad o destreza requerida para la validez de la cláusula.

VI.2.4. Ley 44 de 12 de agosto de 1995.

La adopción de esta ley derivó, una vez más, de las presiones de las instituciones financieras de crédito y de la orientación neoliberal del Gobierno de ese entonces.

Dentro de sus antecedentes está un ejercicio de concertación realizado entre parte del sector sindical y del sector empresarial, primero dentro de la Fundación del Trabajo y luego con la convocatoria del PNUD y la mediación de la Universidad de Panamá y de la Universidad Santa María la Antigua.

En este ejercicio, se lograron importantes avances en la identificación de áreas que ambos sectores aceptaron como reformables. El diálogo se continuó, bajo los auspicios de Naciones Unidas y con la mediación de la Universidad de Panamá y de la Universidad Santa María la Antigua, en un intento de concertación en el cual estuvo presente el Gobierno Nacional. Quedaron áreas respecto de las cuales no hubo consenso. En todo caso, en este ejercicio no participó todo el sector sindical. Parte del mismo se mantuvo al margen y se opuso a cualquier intento de reforma, como fue el caso de CONUSI y SUNTRACS.

Luego de logrados avances importantes en la concertación, la discusión legislativa se orientó de manera tal que el proyecto discutido y posteriormente aprobado, rebasó el marco de las áreas y aspectos concretos concertados.

En gran medida, según muchas opiniones la concertación se frustró (aunque produjo resultados parciales), por las siguientes razones:

- a. El Gobierno Nacional anticipó las áreas respecto de las cuales, con o sin consenso, se iba a hacer la reforma, con indicación de su orientación específica. Esto colocó a los sectores en una situación en la que podían calcular qué les era más beneficioso, la concertación o la decisión gubernamental.
- b. La posición del Gobierno Nacional en el debate legislativo (con una mayoría controlada por el Gobierno), fue la de aceptar en unos casos lo consensuado y en otros no.
- c. Ambas partes se lanzaron acusaciones recíprocas de que la otra, mientras se dialogaba, intentaba obtener ventajas con el Órgano Ejecutivo.
- d. Algunos miembros de la Fundación del Trabajo han exteriorizado que, en el fondo, la Fundación fue utilizada por el Gobierno Nacional.

Al final, el Gobierno Nacional desarrolló su propia agenda de reforma, dentro de la cual aprovechó parte de los consensos logrados, pero en la parte restante impuso su propia visión. Se desaprovechó así, una oportunidad histórica de lograr una reforma laboral con el consenso de parte del sector sindical y parte del sector empresarial. Al mismo tiempo, se afectaron las posibilidades del diálogo y la concertación sociales.

La imposición de la reforma laboral dio lugar a múltiples enfrentamientos entre grupos de trabajadores y la Fuerza Pública y significó un deterioro importante de las relaciones entre el Gobierno Nacional y el sector organizado de los trabajadores.

La ley 44 de 1995 es la reforma más profunda que ha sufrido la legislación laboral panameña, tanto en la cantidad de áreas modificadas como en la misma intensidad de la reforma.

En nuestra opinión, no es cierto, conforme a lo antes expresado, que toda la reforma de 1995 sea producto del consenso, pues sólo lo es en parte. Tampoco es cierto que las reformas no hayan disminuido la protección de los trabajadores, ni, por el contrario, que toda la reforma afecte a los trabajadores.

En este sentido, hay tres grupos de normas en la reforma, que analizamos por separado.

VI.2.4.1. Reformas que disminuyen la protección.

Entre estas reformas incluimos lo relativo a una disminución misma de la protección, como supuestos conceptuales debilitados. Son las siguientes:

- a. En el artículo 1 del Código se elimina la expresión especial que acompañaba a la "protección estatal", expresión que sin embargo está en la Constitución Nacional, por lo que supone una concesión sin sentido a los contrarios del principio protector. Se añade, a cambio, la referencia a la justicia social, tomada de la Constitución. Se adicionan referencias que no tienen que ver con el principio protector, pero que son consustanciales al sistema capitalista. Se trata de las alusiones a procurar al capital una compensación equitativa por su inversión; a un clima armonioso de relaciones laborales; y al permanente crecimiento de la productividad. Estos cambios, aunque debilitan la enunciación del principio protector, no eliminan el mismo de nuestra legislación.
- b. Se disminuye a tres meses el plazo de prescripción para reclamar la imputabilidad de la huelga.
- c. Se introduce en el artículo 39 la posibilidad de fraccionar el descanso dentro de la jornada nocturna o la mixta.
- d. Se adicionan excepciones a la posibilidad de contratación por tiempo definido y la de sucesión de contratos.

- e. Se permite una prórroga en los contratos por obra determinada.
- f. Se amplían las prohibiciones a los trabajadores.
- g. Reducción sensible del concepto de salario.
- h. Posibilidad de disminuir temporalmente el salario, acompañado de la reducción equivalente de la jornada.
- i. Introducción de la movilidad funcional.
- j. Se termina por eliminar la estabilidad; se reduce en parte la indemnización por despido; se reducen y eliminan en algunos casos los recargos por la indemnización por despido; se limitan sensiblemente los salarios caídos.
- k. Se amplían las causas económicas de despido.
- l. Se excluye de la protección laboral a la mayor parte de los corredores de seguros y a grupos de vendedores y cobradoras, en un caso evidente, injustificado e inconstitucional de desregulación salvaje.
- m. Se reduce aún más el contenido obligatorio de la convención colectiva.
- n. Se limitan las posibilidades de secuestro judicial.

VI.2.4.2. Reformas que mejoran la situación de los trabajadores.

- a. Inclusión expresa del salario en especie en la remuneración de las vacaciones.
- b. Restricciones a la posibilidad de acumulación de las vacaciones.
- c. Extensión a los períodos de incapacidad y de licencia de maternidad, de la prohibición de despedir, adoptar o iniciar medidas en contra de los trabajadores.
- d. Obligación de celebrar el contrato de trabajo en tres ejemplares, uno de los cuales debe remitirse al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- e. Introducción y reiteración de algunas restricciones a la contratación temporal.
- f. Se restablece la expresión especial para la habilidad o destreza requerida para la cláusula de período probatorio y se prohíbe dicha cláusula si ya el trabajador desempeñó con anterioridad las mismas tareas en la empresa.
- g. Se añade expresamente la inembargabilidad de la remuneración de las vacaciones.
- h. Se elimina el requisito de un mínimo de 10 años de servicios para el pago de la prima de antigüedad y se dispone la consideración de las fracciones inferiores a un año para el cálculo de la antigüedad.
- i. Se permite a los sindicatos realizar actividades lucrativas.
- j. Se reduce a 40 el número de trabajadores necesario para formar un sindicato, cantidad que todavía es exagerada y contraria a los criterios de la OIT.
- k. Se eliminan las injerencias legislativas en cuanto al número de miembros y posibilidades de reelección de la Junta Directiva.
- l. Se amplía el fuero de negociación a la negociación por vía directa de la convención colectiva.
- m. Se introduce el fuero de arbitraje.

VI.2.4.3. Normas neutras.

En este punto incluimos la mención de aquellas normas a las cuales, a nuestro juicio, no puede atribuirse un sentido de favor hacia los trabajadores o hacia los empleadores.

- a. Reconocimiento de las agencias privadas de colocación.
- b. Incorporación de normas sobre acoso sexual en las prohibiciones a las partes y en las justas causas de renuncia y de despido.
- c. Normas adicionales sobre el tema de las drogas y el alcoholismo.
- d. Modificación de la regulación del tema de las invenciones.
- e. Modificaciones al Comité de Empresa
- f. Normas sobre realización de la audiencia.

g. Reformas al trámite del proceso de reintegro, aunque personalmente no estamos de acuerdo con el traslado del trámite, en caso de fuero sindical, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

VI.3. Legislación complementaria.

Además, se ha dado legislación complementaria, entre la que mencionamos en primer lugar la ley 7 de 1975 que creó, dentro de la jurisdicción especial de trabajo, las Juntas de Conciliación y Decisión, tribunales mixtos con participación de representantes de los tres sectores (gobierno, trabajadores y empleadores); y la ley 53 de 1975, que, entre otras cosas, atribuyó facultades jurisdiccionales al Ministerio de Trabajo y permitió la posibilidad de medidas cautelares a solicitud del Ministerio, en casos específicos y sin caución.

Vale la pena mencionar, entre la legislación complementaria:

- a. Ley N° 74 de 20 de septiembre de 1973, por la cual se crea el Instituto Panameño de Estudios Laborales.
- b. Ley N° 97 de 4 de octubre de 1973, por la cual se establece el descuento obligatorio para el pago de la vivienda.
- c. Ley N° 10 de 8 de enero de 1974, por medio de la cual se dictan normas para proteger a los artistas y trabajadores de la música nacional.
- d. Ley 101 de 1974, sobre primas de producción en la construcción.
- e. Ley 8 de 1975, por la cual se regula el régimen laboral de los servidores públicos al servicio del IRHE e INTEL.
- f. Ley N° 72 de 15 de diciembre de 1975, relativa al trabajo en la construcción.
- g. Ley N° 34 de 26 de septiembre de 1979, sobre el trabajo portuario en los puertos de Balboa y Cristóbal.
- h. Ley N° 38 de 27 de septiembre de 1979, que otorga el derecho de constituir una organización sindical a los trabajadores del Ferrocarril de Panamá.
- i. Leyes sobre aumentos generales de salario (33 de 1974, 10 de 1979 y 13 de 1981).
- j. Ley N° 39 de 27 de septiembre de 1979, que otorga el derecho de constituir organizaciones sindicales a los servidores públicos portuarios y a los trabajadores portuarios de las empresas privadas concesionarias y usuarias del Puerto de Balboa.
- k. Ley N° 40 de 27 de septiembre de 1979, que otorga el derecho de constituir organizaciones sindicales a los servidores públicos portuarios y a los trabajadores portuarios de las empresas privadas concesionarias y usuarias del Puerto de Cristóbal.
- l. Ley 5 de 2 de marzo de 1982, relativa al trabajo en la construcción en obras especializadas o de interés nacional.
- m. Ley N° 13 de 30 de abril de 1982, sobre el trabajo en la construcción.
- n. Ley N° 16 de 4 de junio de 1982, por medio de la cual se toman medidas sobre salarios en las empresas constructoras.
- o. Ley 25 de 1992, reformada por el Decreto Ley N° 3 de 1997, sobre empresas en las Zonas procesadoras para la exportación.
- p. Decreto Ley N° 4 de 1997, sobre formación profesional dual.
- q. Decreto Ley 8 de 1998, sobre trabajo en el mar y en las vías navegables.
- r. Ley N° 59 de 5 de diciembre de 2001, que reorganiza la jurisdicción especial de trabajo.

VII. EVOLUCIÓN DE LA JURISDICCIÓN DE TRABAJO

Por separado, hacemos a continuación un examen de la evolución de la jurisdicción de trabajo en el período republicano.

En Panamá la jurisdicción especial de trabajo fue creada por la Constitución de 1946 (artículo 75) y llevada a la realidad por el

Código de Trabajo aprobado en 1947, que entró a regir el 1º de marzo de 1948.

Con anterioridad, las controversias laborales eran del conocimiento de los tribunales comunes en algunos casos y en los restantes de las autoridades administrativas.

A título de reseña, podemos mencionar algunos antecedentes previos a la aparición de la jurisdicción especial de trabajo.

VII.1. A partir de la Constitución de 1904

Con la ley 16 de 1923, se crea la Oficina de Trabajo, como dependencia de la Secretaría de Fomento y Obras Públicas, Oficina que constituyó nuestra primera inspección de trabajo y que, entre otras cosas, quedó facultada para reclamar a favor del trabajador o de sus familiares en caso de accidentes de trabajo.

La ley 3 de 25 de septiembre de 1936, creó la Secretaría de Trabajo, Comercio e Industria, en la cual la parte administrativa laboral era secundaria.

Con el decreto 155 de 1940 se reorganiza el Órgano Ejecutivo y la Secretaría de Trabajo, Comercio e Industria, pasa a ser únicamente la de Comercio y Agricultura. Se crea entonces una Sección de Trabajo y Justicia Social en la Secretaría de Gobierno y Justicia, pero se mantiene la Oficina de Trabajo en la Secretaría de Comercio y Agricultura. A la Sección de Trabajo y Justicia Social se le atribuyen, además de asuntos inquilinarios, la decisión en última instancia de las controversias entre trabajadores y empleadores, después de que hubiese conocido de ellas y las decidiese la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Comercio y Agricultura. Vemos así, cómo ambas dependencias llegaron a tener funciones jurisdiccionales. En este mismo orden de funciones, a la Sección de Trabajo y Justicia Social le correspondía decidir definitivamente acerca de las indemnizaciones por accidentes de trabajo. Por último se le atribuían funciones en orden a los conflictos colectivos, mencionadas como el "estudio y consideración de las medidas necesarias para evitar huelgas y cierres".

VII.2. Entre 1941 y 1945

El decreto ley 38 de 1941 atribuyó al Órgano Judicial la competencia para decidir las controversias por accidentes de trabajo.

El decreto N° 313 de 31 de enero de 1942, reorganizó el Ministerio de Gobierno y Justicia, en atención a que con la ley 84 de 1941 se había dividido la Administración en seis Ministerios, entre ellos el antes mencionado. La Sección Sexta del Ministerio se denomina igualmente de Trabajo y Justicia Social, con las funciones en materia de trabajo que antes le había atribuido el decreto 155 de 1940.

Cabe destacar que a raíz de la efímera vigencia de la Constitución de 1941, de corte intervencionista y que consagró los derechos sociales, se dictó el mencionado decreto ley 38 de 1941, que fue una legislación bastante amplia en materia laboral, que al mismo tiempo que recogió la legislación dispersa de las décadas precedentes, incorporó nuevos aspectos de las relaciones laborales. De allí la importancia de las facultades atribuidas a esta Sección de Trabajo y Justicia Social.

En el año 1945 se instala una Asamblea Constituyente, la cual mediante Decreto Legislativo crea el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública. El decreto N° 31 de 1945 estableció su organización. Al hacerse la división en varios departamentos, uno de ellos es el de Trabajo, a cargo de un Director General de Trabajo. Se crean en el Departamento las Secciones de Supervigilancia y Arbitraje, Inspección y Estadística y una Oficina de Colocaciones o Bolsa de Trabajo. Se asumen por este Departamento las funciones de la anterior Sección Obrera de la Oficina General del Trabajo del Ministerio de Agricultura y Comercio; e, igualmente se integra al mismo la Sección de Trabajo y Justicia Social del Ministerio de Gobierno y Justicia.

VII.3. A partir de la Constitución de 1946

Poco después de la aprobación de la Constitución de 1946, con la aprobación del primer Código de Trabajo en noviembre de 1947, cuya

diferentes precedentes jurisprudenciales, que ha representado puntos de referencia importantes en la evolución del derecho laboral panameño. Intentamos resaltar así los aportes de la jurisprudencia a esa evolución, aunque en algunos casos dejaremos constancia de nuestra posición crítica.

En este análisis, examinaremos tanto precedentes en materia constitucional, como en materia de legislación ordinaria. Respecto de esta última, incluiremos precedentes o tendencias jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia, del extinto Tribunal de lo Contencioso Administrativo y de los Tribunales Superiores de Trabajo.

Para estos efectos, separaremos el estudio conforme a los períodos de vigencia de ambos Códigos.

VII.1. Período de vigencia del primer Código de Trabajo.

Este período coincide en gran parte con el período de vigencia de la Constitución de 1946. Parte de la jurisprudencia de dicho período, fue incorporada al contenido del Código de Trabajo de 1972.

VIII.1.1. Sentencia del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, de 12 de septiembre del 1960.

Doctrina: La Ley no puede excluir a quienes son trabajadores de la aplicación de la legislación laboral.

Mediante este fallo la Corte Suprema de Justicia consideró inconstitucional la exclusión de la cobertura del Código de Trabajo, dispuesta por el ordinal 1º del artículo 2, del Código de Trabajo, de los trabajadores que laborasen en explotaciones agrícolas que no ocupasen permanentemente más de cinco trabajadores y las ganaderas que en igual forma no ocupasen más de tres trabajadores.

La Corte consideró, atinadamente, que todos los obreros tenían garantizada constitucionalmente la protección en cuanto al derecho de sindicalización, vacaciones remunerada, indemnización por despido injusto, etc., de modo que la norma en cuestión resultaba visiblemente en contradicción con el Capítulo III, del Título III, de la Constitución de 1946.

Compartimos plenamente el criterio que sirvió de base a la Corte, conforme a lo cual no podría excluirse de la aplicación de la legislación laboral a quienes ostentasen la condición de trabajadores. Por ello, este fallo constituye una doctrina constitucional de enorme valor.

VIII.1.2. Sentencia del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, de 15 de diciembre de 1949. Doctrina:

La Ley no puede excluir a quienes son trabajadores de la aplicación parcial de la legislación laboral.

La Corte había aplicado previamente un criterio similar al arriba expuesto, cuando declaró contrario a la Constitución de 1946, en fallo de 15 de diciembre de 1949, el párrafo segundo del artículo 39 del Código de Trabajo, que excluía de la aplicación del Código, salvo lo referente a preaviso, vacaciones y riesgos profesionales, a los directores, gerentes y funcionarios de las empresas "que por la representación de éstas que ostente, por su elevada capacidad técnica, por la cuantía de sus emolumentos o por la índole de su labor, pueden ser considerados independientes en su trabajo".

La Corte fundamentó su decisión en el artículo 21 de la Constitución de 1946, que establecía el principio de igualdad ante la ley y la inexistencia de fueros o privilegios personales.

Cabe observar que en los últimos años la Corte ha restringido la invocación del artículo equivalente de la actual Constitución.

VIII.1.3. Sentencia 16 de agosto de 1948, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: La irrenunciabilidad comprende no sólo lo que se expresa en un contrato de trabajo, sino en cualquier otro pacto.

En esta sentencia la Corte declaró inexecutable (inconstitucional) el artículo 5 del Código de Trabajo, porque, para efectos de la irrenunciabilidad sólo hacía referencia a lo pactado en un contrato de trabajo, mientras que el artículo 70 de la Constitución de 1946 incluía igualmente a "otro pacto cualquiera".

VIII.1.4. Sentencia de 24 de febrero de 1949, del Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

Doctrina: La naturaleza de un contrato no depende de la denominación que le den las partes. El contrato de trabajo entre los conductores de autobuses y la empresa que tiene la concesión pública, no es un "contrato de alquiler", sino un contrato de trabajo.

En diferentes fallos, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo tuvo la oportunidad de precisar la doctrina arriba expuesta, en una clara aplicación, hace más de medio siglo, del principio de primacía de la realidad. En este sentido, fueron varios los fallos del Tribunal en los cuales calificó como relación laboral la relación existente entre conductores de autobuses y los propietarios de los mismos.

Posteriormente, la Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo, de la Corte Suprema de Justicia, sostuvo un criterio diferente. Así, por ejemplo, en sentencia de 16 de enero de 1969.

En atención a la doctrina que luego predominó en materia de conductores de autobuses, el Código de Trabajo de 1972, en el contrato especial de auto transporte, expresamente determinó que en la situación apuntada existe relación de trabajo. Al respecto véase el artículo 245 del Código.

VIII.1.5. Sentencia de 22 de octubre de 1956, del Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

Doctrina: La continua celebración de contratos, escalonados, prorrogables por iguales períodos una vez vencidos los anteriores, revela la existencia real de un contrato por tiempo indefinido.

Esta doctrina, asentada (sin expresarlo) en los principios de continuidad y de primacía de la realidad, fue un aporte extraordinario a la doctrina jurisprudencial, recogida mucho después por el artículo 77 del Código de Trabajo de 1972.

VIII.1.5. Sentencia de 7 de febrero de 1949, del Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

Doctrina: En materia laboral no es posible la tácita reconducción.

Al igual que la anterior, esta doctrina constituyó un valioso aporte en la construcción de las bases de una concepción de la duración de la relación de trabajo, dirigida a darle preferencia a la contratación por tiempo indefinido.

Es notable que ya en 1949, la jurisprudencia haya sostenido que si vencido el plazo de duración del contrato, el trabajador, continuaba prestando servicios, en lugar de la tácita reconducción, se produce la transformación de la contratación por tiempo indefinido. Es lo que más de medio siglo después, establece el artículo 77 del Código de Trabajo de 1972.

VIII.1.6. Sentencia de 25 de enero de 1954, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Las presunciones a favor del trabajador no constituyen

fueros o privilegios.

La Corte consideró que la presunción a favor del trabajador, generada por la inexistencia del contrato escrito, que establecía el artículo 19 del primer Código de Trabajo, no implicaba un privilegio a favor de los trabajadores. En ese sentido, la Corte expresó que esa presunción le permite al trabajador presentarse en un plano de igualdad en el proceso.

Es claro el entendimiento que tuvo la Corte del principio protector y de la figura del contratante jurídicamente protegido.

VIII.1.7. Sentencia de 23 de febrero de 1954, del Tribunal Superior de Trabajo.

Doctrina: La causa de terminación debe invocarse al momento de declarar disuelto el vínculo laboral.

Esta es una de las más valiosas doctrinas sentadas por el Tribunal Superior de Trabajo, como una vía de asegurar el derecho de defensa del trabajador.

La jurisprudencia del Tribunal Superior de Trabajo en ocasiones señaló la contestación de la demanda como el momento tope para invocar la justa causa de despido, pero también hubo pronunciamientos, como el que comentamos, dirigidos a exigir la invocación en el momento del despido.

El artículo 215 del Código de Trabajo, al mismo tiempo que exige la notificación escrita del despido, impone que en dicha notificación se hagan constar los hechos en que el mismo se fundamenta.

VIII.1.8. Sentencias de 20 de septiembre de 1962 y de 5 de enero de 1966, de la Corte Suprema de Justicia, Sala Tercera.

Doctrina: El empleador no tiene obligación de notificar el despido de la trabajadora embarazada a las autoridades administrativa de trabajo, si no fue notificado del embarazo o ignoraba esa circunstancia.

En estos fallos, al igual que otros, la Corte sostuvo una doctrina que debilitó mucho la protección del fuero de maternidad, por cuanto para invalidar el despido exigía que el empleador conociese el hecho del embarazo. De esta manera se trasladaba la carga de la prueba a la trabajadora, lo cual, en los frecuentes casos de mala fe, resultaba muy difícil. Expresamente la Corte sostuvo que desde el momento en que el empleador conocía el hecho del embarazo, se producía la exigencia de autorización administrativa para proceder con el despido.

La mala experiencia derivada de la anterior jurisprudencia, condujo a que en el Código de Trabajo de 1972, la protección del fuero sea de manera objetiva, esto es, con independencia de si el empleador conoce o no el hecho del embarazo.

VIII.1.9. Sentencia de 22 de abril de 1952, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Las horas extraordinarias deben remunerarse siempre con recargo y no se puede renunciar ni a su remuneración ni a su recargo.

En este fallo la Corte declaró inconstitucional el ordinal 3º del párrafo del artículo 154, del Código de Trabajo anterior, conforme al cual no se remuneraban las horas extraordinarias cuando así lo acordasen conjuntamente trabajadores y empleadores, siempre que se respetasen los límites máximos establecidos en el artículo 152.

La Corte consideró que la norma contrastaba con el artículo 69 de la Constitución de 1946, sobre jornada máxima y remuneración de las

horas extraordinarias, así como con el artículo 70 de dicha Constitución, sobre irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores.

VIII.1.10. Sentencia de 7 de febrero de 1950, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: La Ley no puede excluir a grupo de trabajadores de la aplicación de las limitaciones constitucionales a la jornada de trabajo.

La Corte declaró contrario a la Constitución de 1946 el artículo 157 del primer Código de Trabajo, que excluía de la limitación de la jornada a una serie de trabajadores, para los cuales señalaba una jornada máxima de doce horas, en contraste, afirmó la Corte, con los límites establecidos por el artículo 69 de la Constitución.

Los trabajadores excluidos eran los gerentes, administradores, apoderados y los que laboraban sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores en puestos de vigilancia o de confianza; los remunerados a comisión y empleados similares, que laboraban fuera del establecimiento; los que desempeñaban funciones discontinuas o que requerían de su sola presencia: los ocupados en labores agrícolas, ganaderas y similares.

VIII.1.11. Sentencia de 26 de junio de 1961, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Las vacaciones son un derecho adquirido, que no se puede perder por razón de la causa de terminación y que se genera proporcionalmente, sin que sea necesario laborar completo el período de once meses de servicios.

La Corte declaró inconstitucional la frase "por justa causa" del ordinal 5, artículo 170, del primer Código de Trabajo, conforme a la cual las vacaciones proporcionales sólo se reconocían si el trabajador abandonaba el trabajo por justa causa.

Igualmente, declaró inconstitucional la frase del mismo ordinal "siempre que no fueren menos de seis".

La Corte consideró que tales restricciones iban en contra del artículo 69 de la Constitución, que reconocía el derecho a vacaciones remuneradas.

VIII.1.12. Sentencia de 23 de abril de 1963, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: La parte mínima de todo salario, de trabajadores públicos o privados, es inembargable. El embargo sólo puede aplicarse al excedente del salario mínimo.

En esta luminosa sentencia, la Corte Suprema de Justicia declaró inconstitucional el ordinal 1º del artículo 1203 del antiguo Código Judicial, que permitía el embargo del salario del trabajador hasta en un 15% de su totalidad.

La Corte estimó esa disposición como contraria a los artículos 64 y 65 de la Constitución de 1946, sobre salario mínimo y su inembargabilidad.

Al mismo tiempo, la Corte sentó un criterio para las declaratorias de inconstitucionalidad, que no siempre ha seguido en otras oportunidades, como por ejemplo en fallo de 16 de noviembre de 1973, relativo a la inconstitucionalidad del artículo 113 del Código de Trabajo de 1972. Conforme al criterio seguido en el fallo de 23 de abril de 1963, la Corte, para evitar un vacío legal, no declaró la inconstitucionalidad de todo el ordinal mencionado, sino que se limitó que era inconstitucional en cuanto afectase el salario. De esa manera mantuvo el límite de 15% al embargo sobre el salario, pero evitó su aplicación a la parte mínima de dicho salario.

Como consecuencia de lo anterior, se sentó el criterio de que el mencionado 15% sólo se podía aplicar al excedente del salario mínimo, criterio posteriormente recogido en el Código de Trabajo de 1972 y en el actual Código Judicial.

VIII.1.13. Sentencia de 11 de octubre de 1963, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: No se puede limitar el derecho de hacer peticiones a las autoridades de trabajo, mediante la exigencia de un mínimo de peticionarios.

La Corte declaró inconstitucional la frase "siempre que la suscriban por lo menos diez patronos o trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola o ganadera para la cual se pide la notificación", contenida en el numeral 3 del artículo 197, del primer Código de Trabajo. Esta exigencia se refería a las solicitudes a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, para que la misma dictaminase sobre toda solicitud de revisión del salario mínimo, durante la vigencia del decreto correspondiente.

La Corte estimó que lo anterior contrastaba con el artículo 42 de la Constitución de 1946, que consagraba el derecho de petición o queja, reconocido a toda persona por motivos de interés social o particular.

VIII.1.14. Sentencia de 21 de junio de 1962, de la Corte Suprema de Justicia, Sala de lo Contencioso Administrativo.

Doctrina: En caso de riesgo profesional, el plazo de prescripción para los beneficiarios del trabajador, corre a partir de la muerte de este último.

En este fallo, la Sala Tercera estableció claramente que el tiempo de prescripción comienza a correr desde que la respectiva acción comienza a ejercitarse. En tal sentido, para las reclamaciones de los beneficiarios del trabajador fallecido, no podía aplicarse literalmente la regla del artículo 236 del primer Código de Trabajo, conforme a la cual el plazo de prescripción comenzaba a contarse desde el momento en que ocurrió el riesgo profesional, sino que debe contarse a partir de la muerte del trabajador.

VIII.1.15. Sentencia de junio de 1961, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: El fuero sindical no es un fuero o privilegio contrario de la igualdad ante la Ley.

La Corte señaló que el fuero sindical que reconocía el artículo 307 del Código de Trabajo protegía no a las personas sino al propio sindicato. No se trataba, entonces, de un fuero o privilegio personal, contrario al artículo 21 de la Constitución de 1946.

Coincidimos plenamente con el anterior criterio, pues el fuero protege intereses colectivos y no personales, que encuentran fundamento claro en el reconocimiento constitucional de la libertad sindical.

VIII.1.16. Sentencia de 16 de octubre de 1963, de la Corte Suprema de Justicia, Sala de lo Contencioso Administrativo.

Doctrina: La mora del Órgano Ejecutivo en decidir sobre la inscripción del sindicato, no afecta la protección del fuero sindical.

Este precedente es de una enorme trascendencia, porque evita actos maliciosos del Órgano Ejecutivo, en connivencia con determinados empresarios, dirigidos a la ejecución de prácticas antisindicales.

Debemos observar que, lamentablemente, con posterioridad la Corte no siempre siguió el criterio anterior, por ejemplo a propósito de la formación, durante varios años, de un sindicato en el sector bancario.

VIII.1.17. Sentencia de 24 de agosto de 1965, del Tribunal Superior de Trabajo.

Doctrina: No es legal la huelga por solidaridad. La huelga ilegal termina con los contratos de trabajo de los huelguistas.

En este precedente, históricamente trascendental, dictado en el conflicto entre Editorial Tipográfica, S. A. Y el Sindicato de Tipógrafos y Artes Gráficas, el Tribunal Superior de Trabajo excluyó la legalidad de las huelgas por solidaridad, con una interpretación estricta del artículo 317 del primer Código de Trabajo.

En el mismo sentido se había pronunciado la Corte en fallo de 19 de mayo de 1959, de la Sala Tercera.

Debe recordarse que la Constitución de 1941 prohibió las huelgas por solidaridad, en tanto que la de 1946 guardó silencio al respecto. En atención al precedente comentado, el Código de Trabajo de 1972 permite la huelga por solidaridad, pero de manera muy limitada, en los artículos 483 y 484.

VIII.1.18. Sentencia de 19 de mayo de 1959, de la Corte Suprema de Justicia, Sala de lo Contencioso Administrativo.

Doctrina: La Junta Directiva del Sindicato no puede declarar la huelga.

La Corte, conforme a lo dispuesto en el artículo 289 del primer Código de Trabajo, señaló apropiadamente, que la Junta Directiva del sindicato carecía de facultad para declarar la huelga, asunto que competía a la Asamblea General del sindicato. La situación es la misma en el Código de Trabajo de 1972 (art. 362).

VIII.1.19. Sentencia de 7 de marzo de 1950, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: La Ley puede limitar pero no prohibir la huelga en los servicios públicos.

El primer Código de Trabajo prohibió terminantemente la huelga en los servicios públicos. Por ello, la Corte declaró contrario a la Constitución el artículo 321 de dicho Código, al considerarlo en pugna con el artículo 68 de la Constitución de 1946, que permitía a la Ley establecer limitaciones a la huelga en los servicios públicos que ella determinase.

Actualmente, la situación normativa coincide en parte con la doctrina jurisprudencial comentada. En efecto, el artículo 65 de la Constitución de 1972 permite que la Ley someta a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine. Por su parte, el Código de Trabajo vigente identifica diversos servicios públicos, para los cuales rigen restricciones especiales. Ambas cosas están contenidas en los artículos 483 a 488 del Código.

No obstante lo anterior, como hemos sostenido en diversos trabajos, el arbitraje obligatorio en los servicios públicos, una vez iniciada la huelga, a absoluta discreción de la autoridad administrativa de trabajo, más que una restricción especial al ejercicio del derecho de huelga, es la negación misma del derecho de huelga a los trabajadores de los servicios públicos. No compartimos, por consiguiente, el reiterado criterio de la Corte en sentido contrario.

Es oportuno recordar que el Comité de Libertad Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera que el arbitraje obligatorio es contrario al ejercicio del derecho de huelga, implícitamente reconocido en los Convenios 87 y 98,

ratificados por Panamá, salvo en los casos en que el Comité ha señalado que puede prohibirse o limitarse la huelga, siempre que tales limitaciones o prohibiciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias.

En este sentido, el Comité ha sostenido que la huelga puede limitarse o prohibirse, con el reconocimiento de ciertas garantías compensatorias, en los siguientes casos:

- a. En los servicios esenciales, que son aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas, en toda o parte de la población.
- b. Para los trabajadores de la función pública que actúen como órganos del poder público.
- c. Para los trabajadores de la policía o de las fuerzas armadas.
- d. En caso de guerra o de crisis nacional aguda, por una duración limitada.

En todo caso, téngase en cuenta que el artículo 65 de la Constitución vigente se refiere a los servicios públicos y no a los servicios esenciales, que es un concepto más restringido. Igualmente, el mencionado artículo no permite prohibir la huelga, sino someterla a restricciones especiales.

VIII.1.20. Sentencia de 5 de diciembre de 1963, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: No es válida la cláusula mediante las cuales los trabajadores o los empleadores renuncien de manera temporal, al ejercicio del derecho de huelga o del derecho de paro, respectivamente.

Con esta sentencia, la Corte declaró inconstitucional la frase del artículo 336 del primer Código de Trabajo, de excepción a la irrenunciabilidad del derecho de huelga y del derecho de paro, frase de establecía "pero será válida la cláusula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no deje de cumplir los términos del convenio suscrito entre el patrono de que se trate y el sesenta por ciento (60%) de sus trabajadores".

Este tipo de cláusulas, conocidas doctrinalmente como de paz sindical, la entendió la Corte como contraria al principio de inconstitucionalidad, que recogía el artículo 70 de la Constitución de 1946. También consideró la Corte, que el artículo 68 de la mencionada Constitución reconocía el derecho de huelga, sin otras limitaciones que las que podían derivar de las restricciones que estableciera la Ley en los servicios públicos.

En atención a este fallo de la Corte, el artículo 483 del Código de Trabajo de 1972 prescribe la irrenunciabilidad del derecho de huelga y la nulidad de cualquier cláusula que implique renuncia o limitación del derecho de huelga. Del mismo modo, para evitar una renuncia anticipada al derecho de huelga, el artículo 452 del Código de Trabajo sólo admite la validez del compromiso para el arbitraje, en los conflictos colectivos, si el mismo se suscribe antes o durante la huelga, es decir, como opción al ejercicio del derecho de huelga o para ponerle fin a la misma.

La actual exclusión del derecho de los trabajadores a pretender la negociación de una convención colectiva dentro de los dos primeros años de funcionamiento de una empresa, representa, sin duda, una restricción considerable del ejercicio del derecho de huelga, que no obstante, al considerar la constitucionalidad de las leyes que la establecieron, la Corte no la declaró inconstitucional. Todo ello a pesar de que la Constitución reconoce tanto la libertad sindical (art. 64), el de huelga (art. 65) y de que, como bien señala Jorge FÁBREGA P., el derecho a la negociación colectiva se encuentra implícitamente tutelado por los artículos 64 y 65 de la Constitución, al ser consustancial a la actividad sindical.

VIII.1.21. Sentencia de 1 de abril de 1956, del Pleno de la

Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: La Ley no puede limitar los derechos políticos de los jueces, magistrados e inspectores de trabajo, después de haber cesado en sus cargos.

El artículo 354 del primer Código de Trabajo impedía a los jueces, magistrados e inspectores de trabajo, que pudieran ser elegidos para un cargo de elección popular, dentro de los dos años siguientes al cese de sus funciones. La Corte consideró, acertadamente, que esta prohibición era contraria al artículo 21 de la Constitución de 1946, relativo a la igualdad ante la Ley.

VIII.1.22. Sentencia de 14 de agosto de 1961, de la Corte Suprema de Justicia, Sala de lo Contencioso Administrativo.

Doctrina: La declaratoria de huelga, en un conflicto de trabajo relativo al incumplimiento de un convenio, no está sujeta a pronunciamiento previo sobre la existencia del incumplimiento.

En esta sentencia la Corte interpretó el artículo 495 del anterior Código de Trabajo, en el sentido de que para la declaratoria de una huelga por violación de un convenio celebrado para poner término a un conflicto colectivo anterior, no era necesario obtener un pronunciamiento judicial sobre el incumplimiento.

El primer Código de Trabajo reconocía la huelga en los conflictos colectivos de derecho (art. 325), al igual que lo hace el Código de Trabajo de 1972 (art. 480). La doctrina jurisprudencial comentada fue recogida en el artículo 498 del Código, cuando dispone que al decidir la petición de ilegalidad de la huelga "no se examinará el fondo del conflicto, ni se considerará si las peticiones, reclamaciones, reivindicaciones o protestas de los trabajadores son fundadas".

VIII.1.23. Sentencia de 13 de octubre de 1950, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Es contrario a los artículos 75 y 76 de la Constitución (de 1946), negar el derecho a ser oída a la persona que tuviese pendiente el pago de costas en los tribunales de trabajo.

La Corte declaró contrario a la Constitución de 1946 el artículo 561 del primer Código de Trabajo, que impedía ser oído en ningún juicio ante la jurisdicción de trabajo, a la persona que tuviere pendiente el pago de costas procesales en algún tribunal de trabajo.

Para esta declaratoria, la Corte invocó los artículos 75 y 76 de la Constitución de 1946, sobre jurisdicción del trabajo y sobre finalidad de la legislación laboral.

VIII.1.24. Sentencia de 16 de agosto de 1948, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Es contraria a la irrenunciabilidad establecida en la Constitución (de 1946), dar validez a arreglos privados que privan de un derecho.

El artículo 643 del Código de Trabajo daba derecho a los trabajadores que hubiesen laborando antes de su vigencia a reclamar la pensión o la indemnización que establecía la ley 8 de 1931, salvo que no hubiese aceptado con anterioridad arreglo privado.

La Corte declaró inexecutable (inconstitucional) la frase "ni aceptado con anterioridad arreglo privado"., por considerar que implicaba acepta la renuncia de derechos.

VIII.2. Período de vigencia del Código de Trabajo de 1972.

En este período reseñaremos algunas tendencias de la jurisprudencia, en especial la de carácter constitucional, con énfasis en aquellas que estimamos han sido de gran trascendencia para el derecho del trabajo en nuestro país.

VIII.2.1. Sentencia de 17 de mayo de 1993, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: El artículo 60 de la Constitución Nacional es una norma programática.

En esta sentencia la Corte reitera un criterio que con frecuencia ha utilizado en las acciones de amparo de garantías constitucionales, en el sentido de excluir la cita de determinados artículos del Título III.

Disentimos de parte de esta orientación de la jurisprudencia constitucional, porque restringe el ámbito de la protección constitucional.

VIII.2.2. Sentencia de 23 de agosto de 1995, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: El trabajador extranjero sin permiso de trabajo no tiene derecho a salarios caídos, pero sí a las prestaciones laborales correspondientes al período trabajado.

Con este fallo la Corte, de manera acertada, dilucida la discusión acerca del derecho del trabajador extranjero sin permiso de trabajo, a recibir las prestaciones acumuladas, aunque descarta la Corte su derecho a salarios caídos. La Corte hizo suyos los criterios antes sustentados por la Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo, en sentencia de 21 de mayo de 1993.

VIII.2.3. Sentencia de 30 de noviembre de 1995, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: El artículo 66 de la Constitución Nacional permite al legislador fijar excepciones para trabajar con una edad inferior a catorce años.

La Corte, al interpretar el artículo 66 de la Constitución Nacional, afirmó que la frase salvo las excepciones que establezca la Ley, permite al legislador fijar, por excepción, una edad mínima inferior a catorce años. No compartimos este criterio, porque estimamos que la potestad que tiene el legislador es para establecer, por excepción, edades superiores a los catorce años. Existe toda una tendencia mundial, encabezada por la Organización Internacional del Trabajo, para aumentar la edad mínima para trabajar y erradicar la explotación del trabajo infantil.

Conforme a esta interpretación jurisprudencial, la Ley podría fijar en algunas actividades edades sensiblemente inaceptables, como por ejemplo 10 años o aún menos.

VIII.2.4. Sentencia de 29 de marzo de 1996, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: El artículo 70 de la Constitución Nacional es una norma programática.

En esta sentencia la Corte reitera el criterio de que el artículo 70 de la Constitución es una norma programática, por lo que limita su invocación en las acciones de amparo de garantías constitucionales. En el fallo la Corte cita, en el mismo sentido, los fallos de 8 de mayo de 1990, de 12 de septiembre de 1986, de 26 de febrero de 1986 y de 26 de mayo de 1986.

VIII.2.5. Sentencia de 29 de abril de 1994, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Es contraria a la igualdad constitucional la prohibición de tareas específicas a la mujer, que se reservan para los hombres.

La Corte se hizo eco de las tendencias contemporáneas, en el sentido de que ciertas galanterías legislativas, que reservaban para los hombres ciertas tareas más pesadas, con el correr de los años se convirtieron en formas de discriminación en contra de la mujer.

Por ello la Corte declaró inconstitucional el numeral 1 del artículo 104, del Código de Trabajo, que prohibía a la mujer en trabajo en subterráneos, minas de subsuelo, canteras y actividades manuales de construcción civil. Igualmente, declaró inconstitucional la expresión "peligrosas", del numeral 2 del mismo artículo, que impedía el trabajo de la mujer en actividades con esa connotación.

VIII.2.6. Sentencia de 24 de octubre de 1991, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: La violación del principio de igualdad de salario, da derecho a que el nuevo salario que fije la sentencia, tenga carácter retroactivo, hasta la fecha en que se produjo la violación.

El artículo 145 del Código de Trabajo otorga acción para reclamar un nuevo salario, en los casos de violación del principio de igualdad de salario; en las actividades para las cuales no se haya fijado salario mínimo; y cuando la remuneración sea notoriamente inequitativa en comparación con salario promedio existente en la industria o actividad de que se trate.

Sin embargo, el Código señalaba que en los tres casos el nuevo salario se hacía efectivo a partir de la ejecutoria de la sentencia respectiva.

Con este trascendental fallo, la Corte hizo una declaratoria de inconstitucionalidad parcial, sin abrogatoria de ninguna frase del artículo, metodología con la cual coincidimos, pero que en otros casos no ha utilizado. La sentencia señala que para el caso de la violación del principio de igualdad de salario, la decisión judicial surtirá efectos a partir del momento en que se dan las mismas condiciones de trabajo, o sea, desde el momento en que se produjo la violación. En los otros dos casos, se mantiene el efecto a partir de la ejecutoria de la sentencia.

VIII.2.7. Sentencia de 10 de agosto de 1994, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Es constitucional el numeral 2 del artículo 231 del Código de Trabajo, que señala que los trabajadores domésticos no están sujetos a horario, pero tendrán un descanso absoluto de 9:00 p.m. a 6:00 a. m.

La Corte declaró la constitucionalidad de la norma en cuestión (numeral 2 del artículo 231, del Código de Trabajo), que excluye a los trabajadores domésticos de la limitación de la jornada garantizada por la Constitución y, por el contrario, les impone un horario de disponibilidad de quince horas diarias. El criterio de la Corte es el de que los domésticos, durante ese horario, alternan períodos de descanso y de actividad laboral. Esto es parcialmente cierto y en la práctica es obvio que los períodos de actividad laboral superan con creces a los de descanso.

Con este fallo se perdió la oportunidad de liberar de una pesada carga a los trabajadores domésticos y de igualarlos a los demás trabajadores.

VIII.2.8. Sentencia de 19 de febrero de 1993, del Pleno de

la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Es inconstitucional la cuota sindical por mayoría, pero se ajusta a la Constitución la cuota sindical por beneficiarse de la convención colectiva.

El Código de Trabajo establecía en su artículo 373 la obligación de los trabajadores que no fueran miembros de ningún sindicato, las cuotas ordinarias del sindicato que agrupase a la mayoría de los trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento. En su artículo 405 establecía, igualmente para los trabajadores no afiliados a ningún sindicato, que se beneficiaban de la convención colectiva de trabajo, la obligación de pagar las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que fijase el sindicato que negoció la convención colectiva de trabajo.

La Corte declaró la inconstitucionalidad de los párrafos del artículo 373 referentes a la cuota sindical por mayoría, pero declaró constitucional el párrafo del artículo 405 relativo a la cuota sindical por beneficiarse de la convención colectiva, salvo en su referencia final al artículo 373.

La Corte se fundamentó en que el artículo 64 de la Constitución garantiza tanto la libertad positiva como la negativa de afiliación sindical, con olvido de lo dispuesto en el artículo 40 de la misma, que permite la cotización y la sindicación obligatorias. Al hacer esta interpretación segmentada de las normas constitucionales, como si obedecieran a propósitos diferentes, la Corte incurrió, a nuestro juicio, en un grave error.

VIII.2.9. Sentencia de 16 de noviembre de 1973, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Es inconstitucional la totalidad del artículo 113 del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo, en el artículo 113, extendió el fuero de maternidad hasta tres meses después de vencida la licencia de maternidad. La Constitución Nacional, aprobada con posterioridad, aumentó dicho plazo a un año, en el artículo 67 (numeración original).

La Corte, en lugar de seguir la metodología utilizada en el fallo sobre la inconstitucionalidad de la embargabilidad del 15% del salario (23 de abril de 1963) y en el fallo sobre la violación del principio de igualdad de salario (24 de octubre de 1991), declaró la inconstitucionalidad total del artículo 113. Con ello, provocó un parcial vacío legislativo.

VIII.2.10. Sentencia de 16 de junio de 1977, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Son constitucionales normas de la ley 95 de 1976.

En un controvertido fallo, la Corte declaró constitucionales varias normas de la ley 95 de 1976. No compartimos su criterio, porque la mencionada ley acabó con el sistema de estabilidad, protegido por el artículo 70 de la Constitución Nacional, cuya evidente intención era el de dar soporte constitucional al régimen de verdadera estabilidad introducido por el Código de Trabajo.

VIII.2.11. Sentencia de 19 de septiembre de 1980, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: No son inconstitucionales los artículos 448 y 450 del Código de Trabajo, que no permiten a los empleadores solicitar la declaratoria previa de ilegalidad de la huelga.

La Corte, al declarar constitucionales los artículos 448 y 450

del Código de Trabajo, consideró que dichos artículos no vulneraban el artículo 20 de la Constitución Nacional, al permitir sólo a los trabajadores una declaratoria previa sobre la legalidad de la huelga. Señaló la Corte que, en contra partida, sólo el empleador, con posterioridad a la huelga, puede pedir su declaratoria de ilegalidad, lo que configura una situación de equilibrio entre los dos sectores.

Con este fallo, la Corte avaló una de las grandes rectificaciones que introdujo el Código en materia de huelga, pues la jurisprudencia relativa al antiguo Código había convertido una facultad común a ambas partes, por lo demás inconveniente, en un requisito previo al ejercicio de la huelga.

VIII.2.12. Sentencia de 6 de mayo de 1987, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Son constitucionales los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 9, de la ley 1 de 17 de marzo de 1986.

La Corte, acogiendo la vista del Procurador, concluyó en la constitucionalidad de las normas de la ley 1 de 1986, con lo cual, una vez más, se avalaba una reforma flexibilizadora y, en este caso, claramente desreguladora.

Pueden aceptarse, en principio algunas normas especiales para la pequeña empresa, pero el problema es que el concepto de la ley se integra sobre la base del número de trabajadores, que es un indicador muchas veces inapropiado, ya que no toma en cuenta el volumen o el valor de sus operaciones, ni los márgenes de rentabilidad. Con ello, se cubren como pequeñas empresas, aquellas que factura millones y obtienen altos márgenes de rentabilidad. En consecuencia, hay rasgos de inconstitucionalidad en el artículo 1º de la ley, así como en el artículo 2, que no hace diferencia entre pequeñas y grandes empresas.

Contrario a la igualdad reconocida en la Constitución está el caso de las empresas (artículo 3 de la ley) que destinen la totalidad de su producción a la exportación.

Lo más grave de esta ley es la insólita exclusión de los trabajadores a domicilio de la protección laboral, en abierto alejamiento del artículo 74 de la Constitución Nacional y de la doctrina sentada por la propia Corte, bajo la vigencia de la Constitución de 1946, en el sentido de la imposibilidad de excluir legislativamente de la aplicación total o parcial de las leyes laborales, a determinadas categorías de trabajadores. Es obvio que tanto en la doctrina como en el derecho comparado, se considera como trabajadores a los que laboran a domicilio.

VIII.2.13. Sentencia de 11 de junio de 1997, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: Es constitucional el artículo 10 de la ley 7 de 1975

En este interesante fallo, la Corte confirmó la constitucionalidad del artículo 10 de la ley 7 de 1975, que regula, con modalidades especiales, la manera de realizar la audiencia. Concretamente, la Corte concluyó que no son contrarios al principio constitucional del debido, recogido en el artículo 32 de la Constitución, los mandatos del artículo 10 de la ley 7 de 1975, en el sentido de que las pruebas se practican en la audiencia y que esta última debe desarrollarse en una sola comparecencia.

En la práctica, se acepta desde hace varios años, que una sola comparecencia no significa que no puedan declararse recesos para alimentarse o descansar.

VIII.2.14. Sentencia de 31 de enero de 1997, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

En un controvertido fallo, la Corte declaró la constitucionalidad de los artículos 1, 9, 12, 22 incisos segundo y tercero, 28, 33, 34, 77-A numerales 1 y 2, 75, 76, 159 párrafos

segundo y tercero, 197-A, 218 y 219 del Código de Trabajo, tal como fueron reformados por la ley 44 de 1995. Igualmente confirmó la constitucionalidad, por razones de forma, de la totalidad de la mencionada ley.

Sin embargo, declaró la inconstitucionalidad del numeral 3 del artículo 77-A, que permitía la celebración de contratos sucesivos por tiempo definido en las modalidades de trabajo aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o pactadas con el sindicato.

Por razones de espacio, nos abstenemos de comentar en detalle los diversos extremos del fallo, pero estimamos incorrecto el reconocimiento de la constitucionalidad de las normas del Código de Trabajo que acaban definitivamente con la estabilidad en el empleo.

No es cierto, como afirma la Corte, que el artículo 70 de la Constitución permita, como regla general, que el derecho al reintegro pueda sustituirse con una indemnización. La norma constitucional apunta hacia un verdadero régimen de estabilidad, al cual se le podrían introducir excepciones, pero no desnaturalizarlo, como se ha logrado con las reformas de la ley 95 de 1976, de la ley 8 de 1981 y, finalmente, con la ley 44 de 1995.

VIII.2.15. Sentencia de 8 de septiembre de 2000, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Doctrina: El artículo 102 del Decreto Ley 8 de 1998 es contrario al artículo 70 de la Constitución Nacional.

Con un criterio diferente al utilizado en la sentencia de 31 de enero de 1997, en este fallo la Corte declaró la inconstitucionalidad del artículo 102 del Decreto Ley 8 de 1998, sobre el trabajo en las naves de registro panameño, que permitía al armador el despido sin causa justificada de los trabajadores contratados por temporada, tiempo definido o tiempo indefinido.

La Corte, de manera sorprendente, dados sus fallos anteriores, consideró que la norma en cuestión era contraria al artículo 70 de la Constitución Nacional. Ojalá siga el mismo criterio respecto de la debatida inconstitucionalidad de otras normas de ese nefasto Decreto Ley.

VIII.2.16. Sentencia de 12 de junio de 1992, de la Corte Suprema de Justicia, Sala de lo Contencioso Administrativo.

La Corte dispuso que en los casos en que normas especiales establecen un recargo único de 25% para las horas extraordinarias, si se superan los límites de horas extraordinarias que permite el artículo 36 del Código de Trabajo, es aplicable el pago del recargo de 75% adicional que prescribe la mencionada norma en su párrafo final.

La anterior, constituye una jurisprudencia sumamente positiva, que atempera los rigores de la ley 1 de 1986 y de otras leyes que siguieron el mismo criterio.

VIII.2.17. Sentencias de 30 de junio de 1994 y de 27 de febrero de 1998, de la Corte Suprema de Justicia, Sala de lo Contencioso Administrativo.

Doctrina: La condición de socio minoritario, si hay subordinación jurídica, no excluye la existencia de la relación laboral.

Compartimos esta doctrina sentada por la Sala Tercera, que despeja frecuentes discusiones. La Corte también señala que si el socio es mayoritario, no hay lugar a la existencia de la relación de trabajo.

VIII.2.18. Sentencia de 25 de octubre de 1996, del Primer Tribunal Superior de Trabajo.

Doctrina: La cláusula de período probatorio puede ejercerse en los casos de fuero de maternidad.

El Tribunal Superior de Trabajo considera que el poder de terminación que confiere al empleador el artículo 78 del Código de Trabajo, puede ejercerse aunque la trabajadora tenga fuero de maternidad.

No compartimos este criterio de la jurisprudencia, porque el artículo 78 confiere al empleador un poder de despido arbitrario, no causal, mientras el fuero de maternidad protege precisamente en contra de esa clase de despido, al igual que somete el despido justificado a la restricción de la autorización judicial previa.

VIII.2.19. Sentencia de 3 de diciembre de 1999, del Primer Tribunal Superior de Trabajo.

Doctrina: La nota de despido debe contener los hechos específicos en que se fundamenta el despido.

Este fallo reitera criterios consignados en numerosos precedentes. No basta, conforme a los mismos, citar la norma o numeral que recoge la causal, ni la denominación de la misma, sino los hechos específicos que la configuran, para que el trabajador pueda ejercer debidamente su derecho de defensa.

VIII.2.20. Jurisprudencia de horas extraordinarias.

La jurisprudencia de horas extraordinarias ha sido variable. En ocasiones se ha reconocido el valor de la prueba testimonial y en otras se ha desestimado. Asimismo, algunas veces se ha admitido la comprobación testimonial de un horario continuado en exceso de los máximos legales o contractuales, mientras que en otras se llega prácticamente al extremo de exigir la prueba "una por una", en circunstancias en que en la audiencia sólo se permite hasta cuatro testigos por cada hecho de la demanda. Esto último, coloca a los trabajadores prácticamente en la imposibilidad de acreditar las horas extraordinarias.

En fallos de 6 de agosto de 1973, de 5 de noviembre del mismo año y de 16 de junio de 1976, la Sala Tercera de la Corte aceptó la prueba testimonial, aunque no se hubiese acreditado "una por una".

En fallos de 9 de abril de 1976 y de 22 de septiembre de 1977, la Sala Tercera expresó que las horas extraordinarias no pueden valorarse mediante presunciones, deducciones o cálculos aproximados. El fallo de 2 de agosto de 1974 fue más exigente todavía, al señalar que la prueba testimonial debía complementarse con la documental, lo que equivale, en la mayoría de los casos a una imposibilidad práctica de comprobarlas.

En fallos posteriores la Corte ha señalado la exigencia de prueba fehaciente (sentencia de 29 de agosto de 1980); prueba "concreta y convincente" (sentencia de 30 de junio de 1981); la prueba testimonial debe complementarse con los documentos y con otros medios probatorios (sentencia de 27 de septiembre de 2000); no pueden reconocerse teniendo como punto de partida estimaciones o deducciones (sentencia de 12 de febrero de 2001).

Esta rigurosidad en las exigencias probatorias, que no compartimos, está conduciendo al abuso en la prolongación de la jornada, sin que los trabajadores tengan la posibilidad de obtener su remuneración, más los recargos correspondientes.

VIII.2.21. Jurisprudencia sobre derecho de huelga y derecho de negociación colectiva.

A pesar de que en este trabajo hemos destacado numerosos aportes positivos de la jurisprudencia nacional, al desarrollo de nuestro derecho del trabajo, tenemos una profunda preocupación por la

jurisprudencia de amparo en materia de ejercicio del derecho de huelga y del derecho a la negociación colectiva.

Presentamos algunos rasgos de esta jurisprudencia, que no compartimos.

a. Conversión del período de conciliación obligatoria previo a la huelga, en un proceso judicial, recargado de trámites procesales y además con el trámite de acciones de amparo en contra de la admisión de pliegos de peticiones, con lo cual se prolonga por meses el ejercicio del derecho de huelga o se impide su ejercicio. Los amparos se tramitan sin respeto al debido proceso, porque no se notifica ni se escucha a los trabajadores que presentaron el pliego. Por esta vía, se han admitido y fallado amparos contra la admisión del pliego, cuando ya había vencido el procedimiento de conciliación e, inclusive, cuando ya la huelga estaba en curso. Al respecto, citamos los fallos de 17 de mayo de 1996, 19 de mayo de 1998, 9 de junio de 1998, 22 de julio de 1996, 13 de enero de 2000, 31 de enero de 2000, 15 de junio de 2000, 7 de abril de 1995, 22 de diciembre de 1999, 11 de mayo de 1999, 16 de febrero de 1996.

b. Negación a los trabajadores del mar y las vías navegables del derecho de negociación colectiva, así como del derecho de huelga, en apoyo de la pretensión de suscribir una convención colectiva de trabajo. Al respecto, citamos el fallo de 13 de enero de 2000.

U]a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□□đ□□□□□□□□□□ □□□□
□□□ □□□
□□□
□□□

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□□□□

□□□□

□□□□

□□+□

□□,□

□□-□

□□1□

□□€ □□□ □□N

□□O

□□]

□□q

□□r

□□s

□□B

□□C

□□

□□

□□s

□□t

□□Ū□□□Ū□□□ô□□□ö□□□É□□□Ê□□□¥□□□|□□□°□□□±□□□¼□□□½□□□š□□□ùôîéääÞŪÔİÊÅ¿°μ°
«|;æ- '□^f~ytoje`[v□□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!% ú û " " V " W " ...# + # E # Á # Â # Ã # O \$ P
\$ E & F & T & j & k & l & j ' k ' ÿ ' (((

(w(x(t)u)'*μ*F, úðëáÛ×òÿÂ½, ³@øž™"Š...€{vq1gb]
XXXXXXXXX]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!F,G,÷,ø,N/O/ž0-
0ý0p0ß1à1k2l2r2€22,2ž2i2đ2ň2÷233
333½3¼3-4~4û4ü4úđěäûŇîçĀ½,²"ç~'±,}
wrmhc^Y]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c ü4æ55+6,6@6_6`6a6
(7)7!8"8°8±8è8é8 9!9X9Y9
'9'9w:x:<:™:š:>:";~;ú;úõðèæàÛŃÎÇÂ½,³©
ŕŸš•◊†{vq]gb}W
U]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!ú;û;ü;
<<< < < * < + < # = \$ = Æ = Á = ¶ > . >
' ? μ ? 2 @ 3 @ W @ X @ Ì @ Í @ HA IA A @ A ' B (B ¼ B ½ B C
C @ C ú ð ï ê ä ß Ú Ô Æ Á ¼ · ² " £ ž " Š ... € { v q l g b | W
U] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!@CACBC<D=DnD oD éD êD 3E 4E 4E ½E 'G (G
H H cH dH èI ìI /K 0K ;K <K OK]K ^K _K `K ãK ãK ãK
æK úõðëäÛ× ÒÍÈÃ¼¹´ª ¥ >-`£‡, |wrmhc^Y]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!æKik.L/L0L1L2LtLuLvL<L L;
LφL£LMMMM M
MrMsMtMuMzM;MφM£M¢MnNoNúôîêââÛŃÎÆ¼.²
ž™“ž%}xrmhc^Y]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c oN N;N~O" P#P EP FP ÌQ ÍQ BR CR R @R êR è
R vS wS < T ET ÑT ÒT U U ÍU ÎU 6V 7V ÀV ÁV W W]W
ú ð ð ä ä Ü × Ò Ì È Æ ¼ ¹ ´ ¨ ª ¥ > - ` € † , } xsnid_Z] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c[]!]

w^wYwPwSwçwXxXxXxžXxâYăYzZuzvZ

1z°ze[f[h[i[B\C\ž\ç\è

\f]g]“]©]úôðëàÛŃîçĀ½,³@σŸš•

<†|wrmhc^Y]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c[]!@] []
^ []

^L^M^b^j^ž^Ě^Ě^ô^đ^_Y_Z_Ń_ô_R`
S`>`æ`"a#a-a-abbsbt*b@bpbúôðæâÛŃIÇ
Â½,³@αŸš•<†|wrmhc^Y]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!!!

pbÿb2c3c[c

\c±c²cÑcÔcdd dtdudádadreese, e¹e÷eøeD

fEfffef!g;gÊgÊghhf,,húđéæáÛxÔÍË¼¹´ª¥ >-

'Œ†,}wrmhc^Y]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!„hÆhÇhiiViWi<iEiİiíi~j™jÊjËj
k kðkñk‡l^l
m
mjmkmmtmum‡m«m-mm@moxoyouúðéâàûóŃîçÂ½,³@@αŸš•
<†|wqlgb]X]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!yozo{o,o|o\$oo"o©oüoy]boýo
p8p9p:p;p<popppqprrp|p@p~p°p±p²púpûp
üpyÿpqqúôðêääûöñîçâ¼·²"éž™"q%„,zupkfa\W]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!q
q=q>q?q@qAq q;qçqfq°
qâqãqäqåqæq[r
\r]
r^rllrÇrÈrÉrÊrËrOsPsQs]s"s"s•súôïêâàûÕÑî
ÇÁ¼·²¨£Ž™"Ž%„zupkf`[V]a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□□!

•s□□-s□□-s□□mt□□nt□□ot□□rt□□st□□□t□□□t□□`t□□' t□□(u□□)u□□*u□□-
u□□~u□□™u□□>

u□□œu□□àu□□áu□□ãu□□äu□□Rv□□Sv□□Uv□□Vv□□;

v□□çv□□ϑv□□¥v□□ðv□□ñv□□úôðëæáÛÖÑÏÆÁ¼·²"£ž™"□Š...€{vqlgb]

X□□□□□□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□□
U□]□□a

□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c! ñv óv ôv çw «w äw åw çw èw ^y _y ay by @y ~y ±y ?y ð y ñy óy ôy Pz Qz Sz Tz šz > z žz àz áz ăz äz ö { ú ő ð ê à ù Õ Ñ Ì Ç Â ½, ³ @ ¢ ¤ Ÿ Š • ◻ ◂ ◃ ◅ | w r m h c ^ Y] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!Ö{x{Û{Ú{ |*|,| -|x|y{| | | |@| °
|±|â|ã|å|æ|4}5}7}8}~~ ~
~T~U~W~X~
úöëäÛ×ÒÍË¼¹´ª >-`£†,}xsnid_Z]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!>¼¾¿€€€€€HeIeKeL
€<œž

,□□
,□□□,□□□,□□6,□□7,□□8,□□:,□□; ,□□S,□□T,□□U,□□•f□□-f□□Á,,□□úõðëæáÛ×ÒÍÈÃ¼¹
^~a¥ >-`@‡,}xrmhc^Y□□□□□□□□□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!Á,,Á,,È,, ' † " † ~ † ± % ² % ê % ë % Ö Š × Š * < + < n
< o < | < § < " < ©
< l Ğ m Ğ , Ğ ' Ğ é Ğ ê Ğ
' ' - Ž . Ž & ' ; ' ' ; ' ú ő ñ ì è ã Þ Û Ô Ĩ Ê Å » ¶ ± ¬ § ç ~ " Ž % „ zupkfa
\W]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□□]□□a

□]□□a

c□□]□□a

c□□□]□□a

□]□□a

c"'\A'B'...'†'Ç'È
'v'w'°'±'\"s"
"©"a"@"Ü"Ý"Ë"•••••úõðéæáÛ×ÔÍÈÀ¼¹'-a
¥ >-'£‡,|vpkfa\W]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□□!□•□□

•□□3•□□4•□□5•□□6•□□7•□□8•□□»•□□¼•□□D-□□E-□□γ-□□-
□□6-□□7-□□□~□□□~□□7
™□□8™□□w™□□x™□□iš□□jš□□îš□□iř□□* >□□+>□□€>□□□>□□, >□□□>□□ç >□□À>
□□úôîêâŸŒîĚÄ;°μ°«|;æ-'□^f~ytoje`ZU□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

¬□□
¬□□□¬□□□¬□□úöiéäšŮŦËÄ»¶±¬§¢□~“Ž%,,□zupkfa\W□□□□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!>-æ-ž-ÿ-Đ-Ñ-
ó-ô-
V®W®Y®Z®Ò®Ó®Ô®Õ®Ö®v-w-y-z-Ï-Ï-Ø-Ù-4°
5°7°8°U°a°Û°Ý°ß°úôðëæá×ÔÍË¼¹´ª» >-`£‡, }
xsnhc^Y]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!ŷ°»\$»%»&»'»ò»ó»¼½d¿
e¿KÀLÀØÀÛÀÜÀÛÀ
Â

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c

{ Å w x , Ç / Ç f è g è ã è ä è å è þ è ý è é - é ~ é š é > é ï
É × É Ø É ì É í É ÿ É Ê ¼ Ê Ê Ê † Ê Æ Ê Ê Ê Ó Ê Û Ê % ì œ ì ú õ ð è æ á
Ü × Ò Ì È Ñ ¼ ' - ª ñ ~ " Ž % „ ~ y s n h c] X] a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□V□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c æi ì ÿi ì ÿi í í í í t u w x ä ä ç è
&î ' î) î * î z î [î] î ^ î %
î š î € î ð î ö î ø î ù î ĩ ! ĩ ú ð é æ á Ů ð í È Å ¼ ¹ ´ º ¥ > - ` € † , }
xsnid_z] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!\$Ö1Ö°Ö¼Ö½Ö:
x;x=x>
xæxÿx xÃxÄxÅxâxãxäx-ø-ø™øšøÐøÑøóø
øôøQùøRùøTùøUùø•ù-ù~ùúððæáÛøíË¼¹´ª¥ >-`£†,}
xsnid_Z]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!~ùòöùùÿp'ú(ú*ú+úêëìíï
úðñøûüÿ;ý<ý=ý~ýéý,ýfý
úöðëääÛ×òíè¼¹´-«§£ž~"□<†|wrmhc^Y]□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□□]□□a

□]□□a

c□□□]□□a

□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□□]□□a

□□]□□a

□□]□□a

□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c " f' é' ë' í' î' _' `' b' c' i' í' i' i' ð' /' 0' 2' 3' f' f' |' §' ô' ð' ð' ÷' _' `' à' b' c' à' ò' à' ø' à' ù' á' ú' ð' ð' ä' ä' ü' x' ò' Ì' È' Ñ' ¼' ' ' -' a' ¥' > -' ' & # , } xsnid_Z] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c! IáJáLáMá?â@âBâCâ8ă9ă;ă<ă@ă-ă±ă?ăăăù
ăûăüăqărătäuăíăîăđăňă,ă-ă/ă0ăxăyăúő
đěăáŮ×òíÈĀ¼¹´ªŸ >-`Œ‡,}xsnid_Z]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!yá{á|áÔáÕáÖáÛáÛáæææ
æ,æfæXçYçèè,èfèèè'è'èièèšè<èxîyî
ÈîÉîÊîËîúõðëæáÛÖËÄç °µº«|;æ-
'<†|wrmhc^Y]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c Óü Ôü Øü "ÿ #ÿ ! Æ Ç È Í Î * + , -
' ð ß D E F P € , L M
N O \ « ú ö ñ ì ç â ý ø í é ã ¼ ¹ ³ @ ¢ ¥ š • ◻ < ... € { v q l g b \ W }] a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□□]□□a

□]□□a

© 1999! 1999 1999 1999 1999 1999 1999

1999

1999

1999; 1999 1999

1999

1999 "

□□#

□□\$

□□%

□□€□□□□□□□□F□□□G□□□H□□□I□□□úöðéâÿÛÔÏÊÄ»¶±¬§;æ-□Š„□zupkfa\W□□□□□□□□□□
]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c I < G ž æ é ê ë ð ò f
g h i ' | § ** © a « ,

□□

□□□□□□□□□□□□□□□□□□úõðëæáÛ×ÑÌÇÂ¼·±-§¢□~“Ž%„□zuoje`zU□

]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!
ÜÝñò±²q r- -~™ |
÷úûü°»¼½²³´µ¶·¸¹º»¼½
xÖÍÈÃ¼¹´ªÿŸš•š...zupkfa\W]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c Å " Y Z
[\ G H ³ ´ µ ¶ · ¸ ¹ º » ¼ ½ ¾
k l ã ö v w û ð ñ ò ó ô õ ö ø ù
æ ′ ‡ , | wrmhc ^ Y] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c W X Y f a « - ¶ 1 ±
² Ð! Ñ! ~ " ™ " š " > " œ " " < "

\$ # & # è # ú ð ð ê à à Û Ö Ê Å » ¶ ± - § ç ~ ` ž %
„ ~ y s n i c ^ X
] ^ a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

cøøø è#øé#øê#øë#ø&ø&øøø'øøø'øøø'øøø'øøø'øø^'øø_øø`øøa'øøj'øø
l'øøè'øøé'øøê'øøë'øø;)øø<)øøH*øøI*øøJ*øøK*øøY*øø
¥*øø|*øø§*øø"øø±*øø³*øøúøðøæáÛ×øøÌøÇøÂ½,²øøçøø~øø"øø%øø„øøzøøjøø`øøZøøUøø]øøøa

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!!!
³*0+1+2+3+
€, ,*,+. ,.-.;.†.‡.^.%.'." .i/j/k/>/œ
/«/¬/c0d0©0ª0ı0î0ï0ð0ù0ı0â0û0ñ0ç0¼·²¬§ıœ-’Œ†
€{vqke_YS
V]a

c□□
v□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c000 Ð000e100f100g100h100v100Á100Â100Ã100Ä100í100ï100g200h200i200S300
T300é300ê300}600~600m700n700o700}700Ë700Ì700Í700Ï700Ø700\800]
800^800ú0đëæàÛÖÑËÄÀ»¶±-sç~“Ž%,,~ytnic^Y0000000000000000]00a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c^8_8888-9.9T:U:);;*+;,;:;φ;£;α;
¥;°;9<:<;<<@>A>B>C>Q>->->~>™>
i;>α>úôðěæáÛ×ÏĚÄ½,³@“£~“Ž%,,zuoje`ZU]a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!x>ö>÷>ø>ù>ý?
p?î@í@î@ï@ý@GAHAIAJARAUAËAìAíaîAšB
>BoCpCqCrCsCĀĀÆCçCùôiéââŮŇîç¼·²~s;
æ-'^f~ytojd_ZU]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c!
çCÏC`CDD%ESŒE!G"G#G1G~G™GŠ>
GfG|GâGãGäGåG
\$I%I&I'I5I€I,I,ùôîéäšÚŒÄ¼¶±¬§;œ-`£†,}
xsnhc^Y]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c , I Š I I Ö I × I Ø I Ù I B K C K
M

M P N ß N ¹ P ° P f Q g Q i Q j Q R R R R n R o R q R r R ~ R
° R ² R ³ R û R ü R & T ù ô î é ä ß Ů Õ Æ Á ¼ · ² ° f ž ° ° Š ... € { v q l g b]
X] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c!&T'T
(T)
T7T...T†T‡T^TTT
"TJUOKULUMU&V'V*W+W,W-WmWyWăXăX!
[" [đ]ň]ò]ó] ^K^L^úđěáàŮŎĚĀĀ»¶±→§ç~" ^f~ytoje`ZU
]a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!!!

L^MM^N^W^Y^â^ã^ä^å^a`b`c`d`r`û`ÿ`
`æ`é`é`maša>aœaÛbÛbddd'dµd·d,d¹dúõ
iêäſÚŎĎĚÁ¼¶±-§;œ-'Œ†,}xsnid_ZU]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c! 1dçdeééééé"èéóêëëvf,,fääfžg g'gÿgëgìgígîgögùghéh,h,iifiúôiêâš ŰÔÏÊÄ°µ«|;æ-'£‡,|wqlgb|x]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c f i Á Á î ï . j / j 0 j 2 j 3 j > j o j p j q j r j Y k
Z k [k \ k i k ' k µ k ¶ k % k Á k l l l
l ß l à l n m o m ú ð ð ä ä ů × ð í ç ½ , ' @ α γ ™ " Š „ , y t o j e ` [v] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c! ompmqm~mÊmËmÌmÍmÏmØm vnmwnxnynooôoö
o pRpSpTpUp^p`påpæpçpèpGqrq#s\$úõðêâà
ÛÖÐÊÀ»¶±¬§çæ—'‡, |wrmhb]X]a

c□□]□□a

c□□
v□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c s í î ï Đ Ÿ (t) t * t + t 4 t 6 t z t | t } t ~ t
i u ð u ñ u ò u Ÿ u J v K v L v M v N v X v Ó v Ô v Õ v 0 w H w ú
õ ð ä à ù Ñ Ë Æ » ¶ ± - § ¢ ~ ' ^ f } x r m h c ^ X
V] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c Hwâwãwüxýx y
yrysytyuy, yİyĐyÑyòyÚyÝy "z"z•z-z | |
™|š|ó~ô~õ~ã~/01úðëáÛ×òíÊ½, ³"ç~"Ž%
„zupkf`[V]a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!12;=û€ €

€ .B G, H, Ü, Ý, Æ, ß, ì, 9f: f; f<fDfGf
øfùfûfûf

†
†7‡8‡i^úôïéäÏÛÔÏËÃ¼¹´ªŸŸ•Š...zupkfa\W]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□^□a

c□□]□□a

c[]][]a []
c[]][]a []
c[]][]a []
c[]
][]^[]a []
c[]
][]^[]a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c000 ì^00í^00î^00î^00ü^00K%00L%00M%00N%00V%00Y%00 %00;.%
00ç%00
£%00-Š00°Š000E000E000E00 E00.E00yE00zE00{E00|E00...E00†E00•E00,E00¹E00°
E00;ž00ú00đ00ä00â00Û00Ö00Ě00Ā00»¶±-šç~"ç^f~xsmhc^Y00000000000000]00a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□□ □"□□k-□□l-□□□-□□□-□□H™□□I™□□J™□□X™□□
£™□□α™□□¥™□□|™□□@™□□±™□□â™□□æ™□□ç™□□fš>□□à>□□,œ□□fœ□□,œ□□...œ□□"œ□□Pœ□□š
œ□□àœ□□áœ□□kž□□lž□□{Ÿ□□|Ÿ□□... □□úôďěæáŮ×ŇîÇĀ¼·±-šç□~"ž‰,,~ytoje`[V□□□
]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!... † >φ?φ@φAφOφŽφŸφ φ; φ©φ¬φ
£££££^α%α£¥¤¥¥¥¥|¥'
¥| | | | | o§p§" " " " " úǒðéæáûŃîÆÁ»¶±¬§¢~"Ž%
f~ytoje`[V]a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c!|" | "§" "©" ±" ' " % @ ' () © ù © ú © û ©
a U a V a W a X a ` a c a , a i a o a » a ‡ « ^
« İ - Đ - Ñ - Ò - ú ô î ê ã ſ ú î Ê Æ » ¶ ± - | ; œ -
' € † | w r m h c ^ Y] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c 0-à- , - . / 7 : ' " -
Ä Å Æ Ç Ñ Ò Ó Ô Ù Ý Þ à | ° } ° ^ °
% ° i ± j ± & ' ² ² ² ² ² ² ² ² ² à ³ ú ô î é å ß ó ð ñ ã ä å » ¶ ± ¬ | ;
æ - ' ^ f ~ y t o j e ` [V] a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□□!

à³□□á³□□`´□□a´□□w´□□x´□□-μ□□~μ□□<¶□□⊕¶□□□¶□□ž¶□□□¶□□□¶□□æ¶□□ç¶□□è¶□□é
¶□□□,□□,□□k,□□l,□□n,□□o,□□¼□□¼□□¼□□¼□□ ½□□□
½□□□½□□□½□□□½□□□½□□úôðëæáÛ×òíèÅ¼,³@⊙Ÿš•□
<†□|wrmhc^Y□□□□□□□□□□□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□
]□□^□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c

9% : % G% H% I% R% S% T% U% ú ð é æ à ù
] a

c□□]□□a

c□□
U□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c□□]□□a

c

ñ ò ó ô õ ÷ ø ù ú û @ A B n , f
 „ ... † ‡ ž Ÿ ç ð

ý û ù ÷ ð ó ô õ ÷ ø ù ú û @ A B n , f
 å ß ù ò ó ô õ ÷ ø ù ú û @ A B n , f
 ¼ » , µ ² - - © |

h h h

^wPwßwXxXâyi [C\ž\è\g]©]

□□\$

□□E

