

TESIS DE LICENCIATURA

ORLANDO E. DIAZ JIMENEZ

ESTUDIO COMPARATIVO DE INSTITUCIONES LABORALES EN PANAMA Y EL AREA DEL CANAL

DIRECTOR PONENTE: Dr. CESAR MARTANS

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
DEPARTAMENTO — DERECHO
ESCUELA DE DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1981

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESTUDIO COMPARATIVO DE INSTITUCIONES LABORALES
EN PANAMA Y EL AREA DEL CANAL

POR:

Orlando E. Díaz Jiménez

Trabajo de Graduación presenta-
do para optar al Título de Li-
cenciado en Derecho y Ciencias
Políticas.

Panamá, 1980-1981

DEDICATORIA

A mis Padres

SILVIO DIAZ Y CARMEN JIMENEZ DE DIAZ, fieles
compañeros de lucha.

A todos aquellos que se esfuerzan.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento mas sincero al Dr.CESAR MARTANS, Prof. PORFIRIO DE CRUZ, Lcdo.CARLOS GASSNEL, Prof. JUAN ANTONIO GOMEZ, CARMELA MARTINEZ, quienes en una u otra forma han contribuido a la realizaci3n del presente trabajo de graduaci3n.

INTRODUCCION

Mediante la presente introducción trataremos de hacer una síntesis del contenido de nuestro trabajo de graduación y de explicar los motivos y las razones que nos llevaron a la adopción del presente tema.

Antes de escoger el tema de mi trabajo de graduación, me puse a meditar y llegué a la conclusión de que independientemente de la rama del derecho que escogiera como base para mi trabajo de graduación; el título o tema del mismo debería llenar los siguientes requisitos: a) Tendría que ser un tema de actualidad e interés nacional. b) El tema debería pertenecer a una rama del derecho, hacia la cual personalmente tuviera especial simpatía, de tal forma que despertara mi interés. c) Debía existir la posibilidad de conseguir material de investigación para la confección del tema. d) Tener plena conciencia de la utilidad futura que pudiera tener el trabajo de investigación realizado, como contribución positiva a la futura legislación panameña.

Después de haber tomado en consideración todos los anteriores factores, decidí titular mi trabajo de graduación, "Estudio Laboral comparativo en Panamá y el Area del Canal", por considerar que dicho título llenaba todos los requisitos deseados en mi trabajo de graduación.

Dicho estudio laboral comparativo se refiere a las normas laborales vigentes en el régimen laboral panameño y a las normas laborales vigentes en el Area del Canal con respec-

to a la Comisión del Canal de Panamá.

Para realizar dicho estudio comparativo hemos escogido ciertas instituciones específicas que hemos considerado de importancia, tales como, los sindicatos, sistema de salario y sistema de aprendizaje.

La importancia que tiene el realizar un estudio comparativo de ambos regímenes sindicales radica en el hecho de que actualmente en el Area del Canal existe una especie de régimen sindical atenuado, con relación al que nosotros conocemos, lo cual tiene su razón de ser en circunstancias tales como: el hecho de que la Comisión del Canal al ser una agencia federal de los Estados Unidos se encuentra enmarcada en la categoría de empresas gubernamentales o estatales, y una vez que el Estado panameño asuma la responsabilidad de administrar dicha empresa, deberá tener en cuenta el régimen sindical utilizado con anterioridad, sus diferencias con nuestro sistema, los cambios que se deban hacer en el mismo y procurar evitar violaciones a los derechos previamente adquiridos por los trabajadores en sus luchas reivindicativas.

Además, es sabido por todos nosotros, la importancia actual que ostentan los sindicatos en la economía y en la vida socio-política de un país, de tal forma que es necesario e imperativo que se adopten medidas tendientes a mantener un control normativo y efectivo de dichas organizaciones.

Por otro lado la importancia que tiene la realización de efectuar un estudio comparativo de los sistemas salariales aplicables en ambos regímenes radica en el hecho de que desde los inicios de los trabajos de la construcción del canal de Panamá, la diferencia cuantitativa, en cuanto a la proporcionalidad del salario pagado en el Area del Canal, con respecto al salario pagado en el régimen laboral panameño ha sido un punto controvertido e inexplicable para muchos. Mediante el presente trabajo nos proponemos realizar una esquematización sintética de ambos sistemas salariales, señalar sus diferencias básicas, en el caso de que existan y tratar de analizar y explicar las causas de dichas diferencias. Por otra parte, conociendo el sistema salarial aplicable en el Area del Canal podremos percatarnos de la razón de ser de dicho sistema y la razón de ser del nuestro. De tal manera que nos daremos cuenta si verdaderamente una vez adquiramos el control administrativo de la Compañía del Canal podremos asimilar dicho sistema al nuestro o deberemos adoptar uno parecido, o un sistema especial.

Por último tenemos que pareciera algo extraño que se realice un estudio comparativo del sistema de aprendizaje existente en el Area del Canal y en el régimen laboral panameño, cuando es del conocimiento general el hecho de que en Panamá, no se encuentra regulado el contrato de aprendizaje. Definitivamente que no se puede realizar un estudio comparativo de ambos regímenes, sin embargo, nosotros hemos realizado diversas entrevistas a las distintas organizaciones sociales de emplea-

dos y de trabajadores con la finalidad de percatarnos del pensar de los sectores involucrados e interesados; en el caso que se implantara un sistema de aprendizaje en nuestro país, para que, conociendo las opiniones de los diversos sectores y utilizando el modelo de sistema de aprendizaje aplicado en el Area del Canal, exhortar a nuestras autoridades laborales para que adopten la regulación del sistema de aprendizaje en nuestro país, para lo cual deberán tomar en cuenta el sentir de los sectores afectados y lo que les pueda resultar beneficioso de un sistema de aprendizaje, aplicado en nuestro territorio pero no por nuestras autoridades.

Como es sabido el sistema de aprendizaje estuvo regulado en nuestro código laboral de 1947, sin embargo, la falta de regulación adecuada del mismo, trajo como consecuencia que tan importante medio de adquisición de mano de obra calificada cayera en desuso en nuestro medio. Mientras que al mismo tiempo el sistema de aprendizaje se utiliza como medio de adquirir profesionales altamente calificados, en el Area del Canal, lo cual aumenta la eficiencia y medios económicos de tal sector.

De tal forma que en el presente trabajo recomendaremos a nuestras autoridades la adopción y aplicación del sistema de aprendizaje en Panamá, mediante una regulación eficaz del mismo, conforme a las necesidades y posibilidades de nuestro país.

Después de haber expresado a groso modo el origen y la finalidad del tema del presente trabajo de graduación, debemos agregar, que en lo que se refiere a las semejanzas y diferencias existentes entre ambos sistemas, las cuales señalaremos a lo largo del estudio comparativo, nos concretaremos a señalarlas sin profundizar sobre si las mismas son de fondo o de forma. Por considerar que tal análisis solo guarda importancia para los eruditos, tampoco señalaremos las diferencias entre ambos sistemas con la finalidad de menospreciar a uno u otro, sino que recomendaremos las medidas que consideramos necesarias para que llegado el momento podamos extraer lo mejor de uno y otro sistema.

Además abrigamos la esperanza de que nuestro trabajo constituya una voz de alerta para nuestras autoridades en lo que respecta a la adopción de estudios de factibilidades para mejorar nuestras leyes laborales y para cuando asumamos el control de la Comisión del Canal, nos encontraremos en condiciones de contar con las regulaciones laborales necesarias para el régimen laboral especial que tendrá que aplicarse en dicha área. De tal forma que nosotros esperamos que el presente trabajo de graduación cumpla con su finalidad y que pueda servir de ayuda para futuras legislaciones nacionales en materia laboral.

INDICE GENERAL

INDICE

PAGINA

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
INTRODUCCION.....	iii
INDICE GENERAL.....	viii

CAPITULO PRIMERO

LOS SINDICATOS

A.- EN GENERAL

I. ORIGENES Y EVOLUCION.....	1
II. NOCION.....	3
III. DEFINICIONES.....	5
IV. OBJETO Y FINES.....	9
V. NATURALEZA JURIDICA.....	11
VI. DERECHO SINDICAL.....	14
VII. CLASES DE SINDICATOS.....	17
VIII. PRINCIPIOS INFORMADOS DE LOS SINDICATOS...	23

B.- EN PANAMA

I. CONCEPTO Y DEFINICION.....	32
II. REQUISITOS PARA LA FORMACION.....	35
III. CLASES DE SINDICATOS.....	38
IV. CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS.....	41
V. REGIMEN INTERNO.....	45
VI. MEDIDAS DE PROTECCION AL SINDICALISMO.....	51

VII.	SANCIONES E IMPUGNACIONES.....	54	
C.- EN EL AREA DEL CANAL			
I.	GENERALIDADES.....	55	
II.	DEFINICION Y CONCEPTO.....	58	
III.	RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE SINDI- CACION.....	60	
IV.	FORMACION Y CONSTITUCION DE LOS SINDI- CATOS.....	60	
V.	CLASES DE SINDICATOS.....	63	
VI.	REGIMEN INTERNO.....	65	
VII.	MEDIDAS DE PROTECCION AL SINDICALISMO..	67	
VIII.	SANCIONES E IMPUGNACIONES.....	69	
D.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE AMBOS SISTE- MAS.....			70

CAPITULO SEGUNDO

SISTEMA DE SALARIOS

A.- EN GENERAL		
I.	ANTECEDENTES HISTORICOS.....	77
II.	TERMINOLOGIA.....	80
III.	DEFINICIONES.....	81
IV.	NATURALEZA JURIDICA.....	85
V.	PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO.....	88
VI.	CONTENIDO DEL SALARIO.....	89
VII.	SALARIO MINIMO.....	91

B.- EN PANAMA

I.	CONCEPTO Y DEFINICION.....	96
II.	FIJACION.....	99
III.	PAGO DEL SALARIO.....	101
IV.	NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.....	102
V.	PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO.....	105
VI.	SALARIO MINIMO.....	107

C.- EN EL AREA DEL CANAL

I.	BREVE RESEÑA HISTORICA.....	110
II.	CONCEPTO Y DEFINICION.....	114
III.	FIJACION DEL SALARIO.....	116
IV.	PAGO DEL SALARIO.....	116
V.-	NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.....	118
VI.-	PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO.....	120
VII.-	SALARIO MINIMO.....	122

D.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE AMBOS SIS-

TEMAS.....	123
------------	-----

CAPITULO TERCERO

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

A.- EN GENERAL

I.	ANTECEDENTES HISTORICOS.....	127
II.	CONCEPTO Y DEFINICION.....	129
III.	NATURALEZA JURIDICA.....	132

IV.	CLASES DE APRENDIZAJE.....	135	
V.	CONTENIDO DEL CONTRATO.....	140	
VI.	TERMINACION DEL CONTRATO.....	147	
B.- EN PANAMA			
I.	GENERALIDADES.....	150	
II.	POSIBLE IMPLANTACION DEL SISTEMA EN PANAMA.....	153	
C.- EN EL AREA DEL CANAL			
I.	GENERALIDADES.....	164	
II.	REQUISITOS.....	166	
III.	ADIESTRAMIENTO Y CONDICIONES DE EMPLEO..	168	
D.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE AMBOS SISTE- MAS.....			174

CAPITULO PRIMERO

LOS SINDICATOS

A.- EN GENERAL

I.- ORIGENES Y EVOLUCION:

El fenómeno sindical ha sido considerado como un hecho de significación histórica y conceptual en el tiempo. Podemos decir, siguiendo a Gallart: "Que es el movimiento desarrollado en los cien últimos años en el ámbito de la producción industrial caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos" (1).

Aunque la definición de sindicato que nos proporciona Gallart no es completa, debido a que solo se concreta a darnos una idea de lo que es un sindicato obrero y excluye a los sindicatos patronales, la podemos tomar como base para obtener una idea mas o menos acertada de lo que son los sindicatos; si aplicamos los mismos factores de la definición anterior a los sindicatos patronales por analogía.

Comunmente se ha querido ubicar el origen del sindicalismo en épocas remotas, pero podríamos decir que la mayoría de los tratadistas concuerdan en ubicar el verdadero ori-

(1) Gallart, citado por Alonso Garcia Manuel, "Curso de Derecho del Trabajo", Tomo I, pág. 144.

gen del sindicalismo en la época liberal. A lo cual podríamos agregar, que el fenómeno del sindicalismo nació como una reacción en contra de los abusos cometidos por el sistema liberal, llevado a sus extremos, en lo referente a la regulación de las relaciones de trabajo. Reacción lógica y natural que se antepuso a la aplicación rigurosa de los postulados del liberalismo, el cual se oponía de una manera absoluta al nacimiento de todo fenómeno asociativo.

Debido al anterior régimen opresivo de todo fenómeno asociativo propugnado por el liberalismo, cuyas mas severas consecuencias fue el hecho de que se llegó a reducir a los trabajadores a verdaderas situaciones de miseria, lo cual trajo como consecuencia que el obrero, buscase en asociación la fuerza de que individualmente carecía para luchar contra los abusos de los empresarios capitalistas. Basándonos en lo anteriormente expuesto podemos ubicar históricamente el origen del sindicalismo en el siglo XIX, añadiendo que su nacimiento en una consecuencia de los siguientes fenómenos:

a) De la Revolución Técnica, la cual entraño un cambio trascendental en los sistemas de producción y en las condiciones de vida de los trabajadores. b) De la revolución ideológica, la cual trajo como consecuencia la propugnación de principios totalmente distintos de los que hasta ese entonces se habían constituido en criterios reguladores de los sistemas económicos, políticos, jurídicos y sociales de la época.

II.- NOCIÓN:

Las raíces de la expresión sindicato podemos encontrarlas en los antiguos textos griegos y latinos de carácter jurídico. Pero su origen inmediato es de procedencia francesa. Con respecto a este punto nos comenta Durand, que "el término sindicato es muy antiguo y la expresión sündico fue utilizada en el Derecho Griego y Romano para designar genéricamente a los abogados y mandatarios encargados de representar a una colectividad en el curso de un procedimiento judicial" (2).

Sin embargo, en Francia fue la ley Chapellier la que utilizó el vocablo "Sundic", como el sinónimo de sujeto directivo de grupos profesionales y posteriormente durante el período abolicionista y prohibitorio de los sindicatos, se deriva del vocablo Syndic el vocablo syndicats, por alusión de los propios trabajadores a las asociaciones clandestinas por ellos organizadas.

Al parecer la primera expresión formal del uso de la voz sindicato la podemos encontrar en una federación formada en París la cual se denominaba "Chambre Syndicale du bâtiment de la Sainte-Chapelle", por los años de 1810.

(2) Durand, citado por García Abellan Juan, "Introducción al Derecho Sindical", pág. 46.

La federación antes mencionada se encontraba constituida por diversas corporaciones patronales existentes en el primer imperio y la cual obtuvo la tolerancia de Napoleón.

Etimológicamente la amplitud del término lo ha hecho susceptible de diversas aplicaciones; así tenemos que la voz sindicato, al igual que la palabra síndico, obtienen su derivación de la voz griega "sindike" que en su versión contextual equivale a justicia comunitaria, y en su aplicación conceptual nos proporciona la idea de administración y atención de una comunidad. Por su parte Quijano nos dice que etimológicamente "sindicato es la defensa de la causa de alguien en alguna cosa" (3), de tal forma que pudiéramos conceptualizar al sindicato como la agrupación de los intereses profesionales para hacerle frente a la lucha económica en un determinado mercado de trabajo.

Por otro lado desde el punto de vista laboral, la palabra sindicato es utilizada indistintamente para referirse a las agrupaciones empresariales y de trabajadores conociéndose los primeros bajo la denominación de sindicatos de empresa o patronales y los segundos bajo la denominación de sindicatos obreros. Pero si nos ubicamos en el plano del vocabulario popular es muy frecuente atribuirle un sentido casi obrerista con exclusividad a la terminología sindicato, con

(3) Quijano, citado por García Abellan Juan, "Introducción al Derecho Sindical", pág. 46.

esto queremos hacer notar el hecho de que al escuchar la palabra sindicato la primera idea que viene a la mente de cualquier persona es la idea de un sindicato obrero.

Con respecto a los sindicatos profesionales, constituye tema muy debatido si los mismos pueden tener o no carácter político, de tal forma que no faltan autores que establecen una negativa. Otros autores defienden el derecho de los sindicatos a encarar los problemas sindicales sobre criterios políticos y algunos tratadistas sostienen que todo sindicato profesional tiene necesariamente un carácter político, lo que sucede es que algunos lo proclaman abiertamente y otros lo disimulan de una manera efectiva.

III.-DEFINICIONES:

Es poco común encontrar tanto en la doctrina como en las legislaciones positivas unicidad de criterios en lo que se refiere a las definiciones de ciertas instituciones laborales, sin embargo, en lo referente a los sindicatos pareciera existir, tanto en la doctrina como en las legislaciones positivas, unanimidad conceptual en lo que respecta a la definición de los sindicatos.

A continuación expondremos algunas definiciones que nos proporcionan connotados autores y otras obtenidas de alguna legislaciones positivas, para luego concluir con la nuestra que lógicamente será consecuencia de un análisis

sistemático y lógico de las definiciones antes mencionadas.

1.- Definiciones Doctrinales: Entre las cuales podemos mencionar a Carlos Ivan Zuñiga, el cual nos define el sindicato diciendo que "es una asociación permanente de trabajadores que reúne a las personas del mismo oficio para la defensa de sus intereses" (4). También resulta interesante la definición que nos proporciona Alonso García Manuel, el cual versa de la siguiente manera, "sindicato es toda asociación de empresarios o trabajadores, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión" (5). Entre otras de las definiciones que nos proporcionan los notables tratadistas podemos citar a Cabanellas, el cual define los sindicatos" como toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar las condiciones económicas y sociales" (6).

(4) Zuñiga Carlos Iván, Manual del Trabajador, Panamá, pág. 61.

(5) Alonso García Manuel, "Derecho del Trabajo", Tomo I, pág. 679.

(6) Cabanellas Guillermo, "Derecho Sindical y Corporativo", pág. 386.

Hemos citado todas estas definiciones con el propósito de conseguir de todas ellas conjuntamente con ciertas definiciones extraídas de algunas legislaciones positivas, los elementos con los cuales debe contar una definición más o menos completa y que nos lleve a tener un concepto más acertado acerca de lo que constituye un sindicato. Hemos utilizado el presente método basándonos en razones prácticas y en la premisa de que no existe la definición perfecta de tal forma que si se extrae lo mejor de cada definición podremos obtener una mayor conceptualización de la institución denominada sindicato.

2.- Definiciones en las legislaciones positivas:

En primer término citaremos la definición que nos ofrece la ley federal de México, por ser esta una de las primeras y de mayor contenido social en la época moderna, la cual en su artículo 232 nos dice "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos constituída para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses".

Por otro lado tenemos la definición que nos ofrece el Manual de Personal de la Compañía del Canal de Panamá y que constituye la definición legal que rige para los sindicatos existentes en el area del canal que se relacionan con la Compañía del Canal, la cual nos dice: "agrupación sindi-

cal de empleados se refiere a cualquier agrupación legal en la cual participan los empleados y cuyo propósito primordial o único es el de tratar con la compañía y gobierno con relación a apelaciones, normas y prácticas de personal, u otros asuntos relacionados con las condiciones de trabajo de los empleados. Y por último haremos mención a la definición que nos proporciona la Ley Panameña, la cual versa de la siguiente manera: "sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de empleados o de profesionales de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

De las definiciones doctrinales y de las definiciones que hemos tomado de ciertas legislaciones positivas, citadas con anterioridad, podemos extraer ciertos elementos comunes a toda definición de sindicato, los cuales constituyen a su vez las notas salientes de las definiciones antes mencionadas; a) En primer término tenemos que se trata de una agrupación de personas b) Dicha asociación debe tener necesariamente un carácter permanente c) En principio debe estar constituida por personas que ejerzan una misma profesión o profesiones conexas d) Que dicha asociación se constituye con la finalidad de defender los intereses comunes de sus asociados. Consideramos que estos son los principios elementos con que debe contar todo intento tendiente a defi-

nir la institución denominada sindicato.

IV.- OBJETO Y FINES:

En nuestra exposición referente al objeto y a los fines de los sindicatos comenzaremos afirmando que el objeto y finalidad perseguida por los sindicatos se confunden en su esencia y por tal razón ambos son inseparables en su existencia, lo cual nos indica la imposibilidad de disociar estos dos elementos constitutivos de los sindicatos. Haremos referencia de un modo general a lo que en la doctrina se conoce bajo la denominación de fines inmediatos de los sindicatos, entendiéndose por tales, la finalidad de naturaleza económica perseguida por los mismos, la cual consiste en tratar de lograr la superación del derecho individual del trabajo establecido por los Estados a través de normas legales y a su vez lograr mejores condiciones para los trabajadores en lo referente a las prestaciones de servicio, para lo cual se considera necesario lograr un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo de trabajo. Por otro lado tenemos lo que se conoce bajo la denominación de fines mediatos de los sindicatos, los cuales están constituidos por las proyecciones que deberá tener un sindicato para el futuro, las cuales a su vez deberán necesariamente estar fincadas sobre las bases de justicia social. A la finalidad mediata también se le

conoce bajo la denominación de finalidad de carácter político de los sindicatos.

Por otro lado existe otra clasificación referente a los fines de los sindicatos que tal vez guarda una mayor concordancia con la realidad y práctica sindical, de tal forma que se clasifica la finalidad de los sindicatos según su carácter fundamental o según su condición accesoria y se denominan fines fundamentales de los sindicatos a los que conforman la base de la existencia de los mismos, ahí su razón de ser, sin los cuales un sindicato no podría ser considerado como tal. Entre los denominados fines fundamentales de los sindicatos podemos mencionar: 1) La determinación de las condiciones de trabajo por la vía colectiva, para los trabajadores que forman parte del sindicato. 2) El mejoramiento de las condiciones de vida de la clase obrera. 3) El asesoramiento a los miembros del sindicato en las coyunturas en que estos se encuentren. 4) La defensa de los intereses profesionales, la cual constituye el objetivo a conseguir por todo sindicato.

Por otro lado tenemos los llamados fines accesorios de los sindicatos, que son aquellos que pueden constituirse o no en fines de un determinado sindicato. Dicho de otra forma, aquellos fines que pueden tener los sindicatos, pero que si no los tienen no por ello dejarán de existir.

Entre los denominados fines accesorios podemos mencionar: 1) La participación obrera en la gestión de las empresas 2) la colaboración en el ejercicio de ciertas funciones estatales, entre las cuales podemos mencionar, la inspección de trabajo, la creación de cooperativas, etc. 3) La transformación de las estructuras económico-sociales de la sociedad en que el sindicato se desenvuelve.

Luego de haber visto los distintos fines y objetivos que se le atribuyen a los sindicatos, dependiendo de los distintos criterios de clasificación utilizados por uno u otro autor, nosotros podemos concluir diciendo que cuando se hace referencia al objeto y fines de los sindicatos, nos estamos refiriendo al mismo elemento, el cual se encuentra constituido por la conjunción inseparable de esos dos factores; independientemente de que se utilicen ambos términos por separados. El consenso de la doctrina concuerdan en el hecho de que el fin del sindicato forma parte de su objeto.

V.- NATURALEZA JURIDICA:

Para poder efectuar un análisis científico y basado en un método de lógica jurídica, relativo a la naturaleza jurídica de los sindicatos, es necesario tener en consideración el ordenamiento jurídico específico en que se encuentra enmarcado cada sindicato en particular. Esta medida es necesaria debido al hecho de que existe una marcada

diferencia entre lo que debe ser un sindicato, según lo establecen las normas legales y lo explica la doctrina, y lo que verdaderamente son los sindicatos en la práctica, de conformidad con el ordenamiento jurídico de cada legislación. En atención a las consideraciones anteriormente expresadas podemos mencionar ciertos grupos de sistemas positivos, perfectamente delineados en lo que respecta a la regulación de la naturaleza jurídica de los sindicatos; entre los cuales tenemos: 1) Países que cuentan con un régimen sindical de Derecho Público: los cuales se caracterizan debido a que en dichos regímenes los sindicatos tienen personalidad jurídica de carácter pública, ejerciendo la representación de los obreros o empresarios pertenecientes al sindicato; y se encuentran encuadrados de una forma directa o indirecta dentro de la organización estatal. Como ejemplo de tales regímenes sindicales de Derecho Público podemos mencionar: el sistema soviético, el Portugues y el sistema Italiano de la época fascista. 2) Países que cuentan con un régimen sindical de Derecho Privado; pero regulado este a su vez por normas de carácter especial: se caracterizan los países que adoptan este sistema por permitir la formación espontánea de asociaciones de carácter sindical, a las cuales el Estado los reconoce como sujetos de derecho, con personalidad jurídica privada y por tal motivo no se le reconoce al sin-

dicato por el solo hecho de constituirse, la representación de la profesión. Entre los países seguidores de esta corriente podemos mencionar el sistema Inglés, Frances y Norteamericano. 3) Países que cuentan con un régimen sindical sometido al derecho común de asociaciones. Países que adoptan un sistema cuyas peculiaridades mas notables radican en el hecho de que dentro de el, el sindicato no cuenta con un régimen jurídico propio, sino que forma parte del derecho común y le son por tal motivo aplicables las normas del derecho común sobre el régimen legal de las asociaciones. Entre los países que utilizaron este sistema podemos mencionar: a España, posterior a la ley española de 1932, Alemania con anterioridad a 1933. y a Italia con anterioridad a 1922. 4) El régimen de organizaciones sindicales de facto; en realidad mas que de un sistema positivo, se trata de la existencia en el seno de cualquiera de los regimenes anteriores y coexistiendo con los sindicatos dotados de personalidad jurídica, otros desprovistos de ella, como sindicatos de hecho, los cuales adolecen de la capacidad necesaria para realizar toda clase de actos jurídicos precisos para la obtención de sus fines.

Haciendo un análisis de todo lo antes expuesto podemos llegar al convencimiento que cuando estamos en presencia de un sindicato, nos encontramos frente a una perso-

na jurídica, la cual a su vez puede ser de Derecho Público o Privado, de carácter asociativo y de base institucional, debido a que se constituye para la satisfacción de fines distintos de los fines particulares de los individuos que lo componen o administran. De tal forma que la naturaleza jurídica de un determinado sindicato tendrá que buscarse en el ordenamiento jurídico específico, bajo el cual se encuentra regulado dicho sindicato.

VI.- DERECHO SINDICAL:

Concepto, Noción y Definición: Históricamente, el Derecho Sindical aparece para la mayoría de las doctrinas, con el reconocimiento legal que los Estados les otorgan a las agrupaciones de trabajadores con fines de defensa. Sin embargo, no es hasta época recientes que se comienza a hablar del hecho de una teoría jurídica del sindicato. Teoría ésta que ha sido propugnada por los corporativistas Italianos y por cierta parte de la Doctrina Alemana. No obstante, gran parte de las doctrinas sostienen la tesis de que antes de la existencia de las leyes receptoras de la licitud sindical "los obreros se asociaban a ciencia y paciencia de los gobernantes que no osaban de condescender; a pesar de la resistencia legal, como que constituía un imperativo de la realidad y mas que un deseo, un propósito resuelto de los trabajadores" (7).

(7) García Oviedo, "Tratado Elemental de Derecho Sindical".
pág. 489 y 490.

De tal manera que cuando los autores antes mencionados hacen referencia a las leyes que reconocieron la licitud de los sindicatos, las denominaran normas de reconocimiento del derecho sindical. Pero en definitiva lo que si parece ser cierto, debido a la base lógica que lo apoya, es el hecho que solo a partir del reconocimiento legal de las agrupaciones profesionales y la atribución de fines diferenciados a las mismas, es que estas agrupaciones adquieren importancia para el Derecho.

Así el Derecho encargado de la regulación sindical se encuentra formado por diversas normas las cuales pueden emanar de disposiciones estatales, como pueden emanar a su vez de la propia organización sindical e inclusive de otras fuentes, como lo constituye el caso de las convenciones colectivas de trabajo. Con relación a este aspecto el Maestro (3) Pérez Botija nos da una noción bastante clara de lo que es el Derecho Sindical y a la vez condensa en sus conceptos los diversos aspectos que indistintamente han utilizado diversos autores para definir el Derecho Sindical. Este autor se refiere al derecho sindical en la siguiente forma: a) en sentido subjetivo; se le considera como el derecho a sindicarse o ejercicio del derecho de asociación profesional b) desde el punto de vista de su sentido objetivo

(8) Pérez Botija, Eugenio, citado por García Abellan Juan, "Introducción al Derecho Sindical", pág. 26.

u orgánico; se le considera como el ordenamiento estructural de los sindicatos, determinador de sus modo de organizarse, sus competencias o atribuciones, sus formas legales de actuar etc. c) en sentido dinámico funcional; bajo este aspecto se alude a un complejo de normas sustantivas que emanan de estos grupos sociales.

Analizando sus diversos aspectos podríamos llegar a la conclusión de que el Derecho Sindical se encuentra formado por una diversidad de normas jurídicas en cuanto a su naturaleza y que a su vez regulan la constitución, el funcionamiento y las relaciones de los sindicatos. A pesar de todo lo anteriormente dicho no considero prudente conformarnos con la descripción analítica y una definición de lo que constituye el Derecho Sindical, de tal manera que, a continuación citaremos algunas definiciones de connotados, juristas con el objeto de darles con mayor claridad una noción de lo que es el Derecho Sindical.

Mazzoni nos lo define como "el conjunto de normas instrumentales que consideran la constitución y organización de las asociaciones sindicales y la determinación de sus funciones y campos de acción, bien como conjunto de normas, asuntos y actos realizados por los sujetos sindicales en el ejercicio de sus funciones de tutela profesional" (9).

(9) Mazzoni, Grechi, citado por García Abellan Juan, "Introducción al Derecho Sindical", pág. 28.

En el mismo sentido Ardaú nos dice que el Derecho Sindical "es el conjunto de manifestaciones de la autonomía de las asociaciones profesionales, realizadas mediante contratos intersindicales" (10). Mientras que Mario de la Cueva al referirse al derecho sindical lo hace bajo la denominación de derecho colectivo del trabajo al cual define como "la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo" (11).

Analizando los distintos aspectos de los anteriores planteamientos y definiciones podríamos llegar a la conclusión de que si nos tocara definir el derecho sindical, lo haríamos diciendo que el Derecho Sindical es el conjunto de normas que se encargan de reglamentar los sindicatos en todos sus aspectos, independientemente de la naturaleza jurídica y del origen de dichas normas.

VII.-CLASES DE SINDICATOS:

Por regla general todo intento de clasificación resulta una tarea que presenta muchas dificultades, debido

(10) Ardaú, citado por García Abellan Juan, op. cit. pág.27.

(11) De la Cueva, Mario, "Derecho Mexicano de Trabajo", pág. 226.

al hecho de que son muy diversos los criterios que se pueden utilizar para clasificar una determinada materia. Por tal motivo nosotros hemos procurado obtener una clasificación que contenga los criterios de clasificación utilizadas con mayor frecuencia por los distintos autores y en las diversas legislaciones positivas.

Basándonos en las anteriores consideraciones hemos estructurado la siguiente clasificación de sindicatos:

A.- En atención a los intereses colectivos protegidos o tutelados:

1) Sindicato de patronos o empresarios: Los cuales se encuentran formados exclusivamente por empleados o empresarios y que a su vez dentro del ámbito de las relaciones laborales luchan para obtener beneficios a favor de la clase empresarial.

2) Sindicatos obreros o de trabajadores; es la forma mas conocida y común de los sindicatos, los cuales se forman únicamente por trabajadores, los cuales tienen como propósito último la lucha por la reivindicación de la clase obrera.

3) Sindicatos mixtos: pertenecen a esta categoría aquellos sindicatos que pueden estar formados por obreros y patronos a la vez. Este tipo de forma sindical ha casi desaparecido, debido a que se les objeta que desde un punto de vista estricto, no tienen un verdadero carácter

sindical.

B.- Según la forma de organización de los intereses colectivos, o la base de la organización se clasifican en:

1) Sindicatos gremiales: a los cuales también se les conoce bajo la denominación de sindicatos horizontales, son aquellos cuya base profesional se encuentra constituida por la identidad de oficio o profesión, es decir, que todos los individuos que forman parte de estos sindicatos pertenecen a un mismo oficio o especialidad. A estas categorías de sindicatos se les conoce históricamente como las primeras formas de sindicato.

Los que propugnan por la constitución de este tipo de sindicatos se basan en el hecho que presentan una gran eficacia en orden a la acción sindical, por partir de una mayor homogeneidad en los intereses que defiende; a su vez se les atribuye igual eficacia en lo que respecta al establecimiento de las condiciones de trabajo.

Por otro lado los que se oponen a la creación de este tipo de sindicatos, sostienen que al dedicarse estos a la defensa del oficio se desligan de toda consideración económica respecto del conjunto laboral en que actúan y por lo tanto su acción es de tipo parcial, ejemplos típicos de esta clase de sindicatos lo constituyen los sindicatos de electricidad, de mecánicos, etc.

2) Sindicatos industriales: a los cuales también se les conoce bajo la denominación de sindicatos verticales, son aquellos sindicatos en los cuales la sindicación se verifica atendiendo a los individuos que laboran en una rama o sector de la producción, independientemente de la profesión u oficio que dentro de la misma desempeña.

Ejemplos característicos de este tipo de sindicatos lo constituyen los metalúrgicos, de la construcción, etc.

3) Sindicatos de Empresa: son aquellos que se encuentran constituídos por trabajadores que prestan sus servicios a un mismo empleador, independientemente de la profesión de cada uno. Entre las ventajas que se le atribuyen a este tipo de sindicatos se encuentra el hecho de que lucha por el bienestar de todos los trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa de tal forma que hace una conexión total del conjunto laboral que actúa en la empresa para luchar por dicho conjunto en forma general.

4) Sindicatos Mixtos o de Oficios Varios: este tipo de sindicatos nos presenta la característica de tener base objetiva de constitución.

La ley sólo permite la formación de este tipo de sindicatos en aquellos lugares que por su poco desarrollo, o por su dificultosa posición geográfica no es posible formar los tipos de sindicatos tradicionales; de tal manera que, dichos sindicatos se encuentran formados por obreros que pres-

tan servicios en diferentes empresas, oficios y ramas de la industria.

C.- Tomando en consideración la base cuantitativa de su constitución, se clasifican en:

1) Sindicatos Simples: que son aquellos compuestos exclusivamente por los sujetos individuales de las relaciones laborales.

2) Sindiactos Complejos: aquellos constituidos por la asociación voluntaria de organizaciones primarias, que se unen conservando su individualidad y autonomía, en asociaciones complejas del mismo tipo. Como ejemplo podemos citar las federaciones y confederaciones.

D.- Atendiendo a las restricciones que se ponen para ingresar en los mismos se clasifican en:

1) Sindicatos Abiertos: son aquellos sindicatos en los cuales no se le pone impedimento alguno a los trabajadores para su ingreso en la entidad. Esta forma de sindicatos constituye la corriente que tienden a seguir los actuales regímenes.

2) Sindicatos Cerrados: son aquellos sindicatos de carácter limitativo, en lo que se refiere al ingreso a los mismos. Constituyen estas formas sindicales un vestigio histórico que se refiere a las antiguas luchas inter-obreras, los sindicatos cerrados se encuentran comunmente formados por trabajadores especializados, con racterísticas mono-

políticas, en los que se le ponen obstáculos para que no puedan ingresar obreros que no sean especializados, como lo son, fuertes primas de ingreso y elevadas cuotas periódicas.

E.- Tomando en consideración su unidad o pluralidad se clasifican en:

1) Sindicato Unico: los cuales constituyen una categoría sindical muy discutida; bajo el régimen de sindicato único se le otorga la atribución de exclusividad sindical a una organización específica, con repudio legal de cualesquiera otras similares.

2) Sindicatos Múltiples o de Concurrencia: constituye el sistema opuesto al régimen de sindicato único, este régimen supone la convivencia o coexistencia de varios sindicatos al mismo tiempo.

F.- Según la esfera territorial que delimita su competencia se clasifican en:

1) Sindicatos Locales Regionales o Nacionales: la determinación de la esfera de competencia territorial fijada, por la atribución que de la misma se haga al sindicato, es lo que va a determinar la caracterización del mismo. La denominación de local o nacional no se le atribuye por la cantidad territorial que representa el sindicato, sino por el radio de acción que se le concede al mismo, ya sea de tipo local o nacional.

G.- Por su posición al Ordenamiento Jurídico:

1) Sindicatos Jurídicamente reconocidos: en términos generales los sindicatos se constituyen al amparo de la legislación reguladora, que puede tener finalidad profesional estricta o bien de ordenaciones de asociaciones en general.

2) Sindicatos de facto o de hecho: por otra parte existen grupos profesionales al margen de las normas legales, en este caso, la agrupación surgida no será profesional, sindicalmente hablando, aunque nazca con tal pretensión. Este tipo de sindicato se les denomina sindicatos de hecho.

Por su parte la doctrina Italiana utiliza en otro sentido el vocablo sindacato de hecho, y lo usa para denominar a los sindicatos no reconocidos, o a los sindicatos no tutelados por el Estado.

VIII.- PRINCIPIOS INFORMADOS DE LOS SINDICATOS:

Con independencia de los diferentes tipos de sindicatos a los que nos hemos referido, en atención a las distintas clasificaciones, las agrupaciones profesionales se fundamentan en una serie de principios los cuales constituyen lo que se conoce bajo la denominación de dogmática de los sindicatos.

A estos principios se les atribuye las cualidades de servir de base al derecho sindical, y doctrinalmente reciben la denominación de principios informadores de los sindicatos.

Estos principios han sido objeto de amplios estudios por parte de la doctrina Italiana, desde la época del período corporativo y con posterioridad al mismo. Entre los denominados principios informadores de los sindicatos tenemos:

1) Principio de Libertad Sindical: Para hacer referencia al principio de libertad sindical, en primer término debemos hacer mención del concepto de libertad, en un sentido general. En cuanto a la encuadre doctrinal del concepto de libertad, no se ha llegado a conseguir un consenso pero concretizando la opinión de la mayoría de los autores podemos aseverar que la libertad es la facultad de actuar con voluntariedad autónoma y que dicha facultad de actuar conlleva el deber de no afectar las actuaciones de los demás. Tal como nos lo expresa Pierro. "La libertad es un actuar con autonomía responsable" (12), este concepto general de libertad puede ser aplicado por analogía al concepto de libertad sindical; de tal forma que se pueda comprender con mayor claridad el alcance de las características particulares de la libertad sindical. En los orígenes del

(12) Pierro, citado por García Abellan Juan, op. cit. p. 82.

uso del término libertad sindical se asimiló el mismo, a la libertad de asociación y no fue sino hasta mediados del siglo XIX, que se le vino a considerar como un derecho con autonomía propia.

Muchos autores consideran que la libertad sindical, en sentido estricto, constituye una modalidad de la libertad de asociación en el orden profesional, de tal manera que pudiéramos decir que la relación que existe entre ambos es una relación de género o especie.

a.- Concepto de libertad sindical: Es poco frecuente encontrar una definición teórica o doctrinal que nos proporcione un concepto definido de lo que es libertad sindical, generalmente los autores se dedican a enumerar las distintas formas en que se manifiesta la libertad sindical.

Siguiendo este criterio puramente enunciativo Durand (13) nos expresa que la libertad sindical ha sido entendida como la libertad de adherirse a un sindicato, de retirarse de el y de no poder ser constreñido a incorporarse al mismo, en lo que respecta al individuo como presunto miembro, en cambio en la entidad sindical actúa la libertad sindical cuando se encuentra en un régimen de pluralismo sindical facultativo.

(13) Durand, citado por García Abellan Juan, op.cit. pág.84.

Nosotros, concretizando un poco mas el concepto de libertad sindical la definiremos como el conjunto de derechos del sindicato o de sus miembros y las obligaciones que surgen como consecuencia del ejercicio de dichos derechos.

El principio de libertad sindical suele encontrarse establecido en las constituciones, así tenemos, que la constitución mexicana de 1917 establecía que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a colegiarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos. Por su parte la constitución del Ecuador establece que se garantiza el Derecho Sindical de patronos y trabajadores para el progreso profesional. Nadie podrá ser obligado a sindicalizarse, la constitución francesa de 1946 establecía que todo hombre puede defender sus derechos e intereses mediante la acción sindical y adherirse al sindicato que elija.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo en el convenio sobre derecho de organización y negociación colectiva de 1949 insiste en las garantías de la libertad sindical de la siguiente forma: a) postulando la protección a trabajadores frente a coacciones en aquellos sindicatos que formen parte. b) postulando protección a sindicatos, bien de trabajadores o de empresarios, frente a posibles actos de ingerencia de los unos sobre los otros.

Gran parte de la doctrina sostiene la tesis de que el principio de libertad sindical comprende a todos los demás, constituyendo por tanto la exclusiva base teórica de cualquier estructura sindical; de tal forma que todos los demás principios son derivatorios del principio de libertad sindical.

2) Principio de Exclusividad Sindical: Este principio es el esgrimido por muchos autores para refutar la formación de los denominados sindicatos mixtos, que son aquellos que se encuentran formados por obreros y empresarios a la vez, el desarrollo del principio de exclusividad sindical es propugnado por la mayoría de la doctrina; aunque la formulación explícita del mismo no es frecuente encontrarlas en las legislaciones positivas, por lo general se deduce de los propios términos de la ley. Con respecto a este punto, tenemos que el Código del Trabajo francés establece que la convención colectiva como acuerdo relativo a las condiciones de trabajo concluido de una parte, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y de otra, entre una o varias organizaciones de empleadores.

Como podemos observar, el principio de exclusividad sindical constituye la base en la cual se fundamenta la denominada independencia sindical y a su vez constituye la base jurídica de defensa de la independencia sindical.

3) Principio de Unidad Sindical: Podemos asegurar, sin temor a equivocarnos, que de todos los principios informadores de los sindicatos constituye éste, uno de los que ha causado mayores controversias y divergencias de opiniones en la doctrina, debido a las múltiples acepciones que se le atribuyen al concepto de unidad sindical.

En su acepción más común se entiende por unidad sindical la tendencia a la creación de grupos sindicales, exclusivos y excluyentes de dirección única y actividad monopolizante con repudio legal de cualesquiera otras similares.

Debemos hacer notar que la principal característica del principio de unidad sindical lo constituye la marcada tendencia monopolizante; la cual se trata de hacer efectiva por diversos medios, tales como, la voluntad de los sindicatos libremente establecidos o por el establecimiento de dicho principio en las leyes positivas.

La finalidad última que se persigue con el principio de unidad sindical es asegurar la eficacia total de la actividad de un ente profesional dado.

El principio de unidad se contrapone formalmente al pluralismo sindical, debido a que los seguidores de la tesis de la unidad sindical sostienen que el pluralismo trae como consecuencia la división del mundo obrero, y que la unidad sindical no se debe fundamentar sobre las bases de un

pluralismo jurídico; debido a que históricamente han carecido de eficacia los intentos realizados con este propósito.

Por otro lado sostienen que la unidad debe lograrse necesariamente en un régimen de permanencia y consolidación jurídica que sólo pueden lograrse a través de normas de derecho público que regulen el principio de unidad sindical.

4) Principio de Autonomía Sindical: La doctrina parece haberse puesto de acuerdo en lo que respecta a considerar los sindicatos como instituciones de Derecho Privado, que gozan de un conjunto de derechos subjetivos limitados únicamente por las normas de orden público y de interés moral. A este conjunto de derechos que le son atribuidos a los sindicatos se les ha catalogado como derechos de orden público o de interés social. Haciendo un análisis basándonos en el anterior punto de vista podemos entender el concepto de autonomía referido a los sindicatos, como la libertad de acción que viene a constuir una consecuencia del ejercicio de aquellos derechos subjetivos previamente aludidos.

Es común que en las legislaciones modernas se les reconozca jurídicamente una serie de potestades a los sindicatos y la realización técnica de dichas potestades se les garantiza a través del principio de autonomía sindical.

A los sindicatos se les atribuye como personas jurídicas de Derecho Privado, el dogma de la autodeterminación, pero además tiene un poder normativo inherente; el cual realizan cuando tratan de ordenar la profesión por medio de la reglamentación de la actividad laboral de sus miembros.

Como hemos podido observar, la autonomía sindical puede ser enfocada desde el punto de vista del conjunto de derechos de que goza el sindicato como asociación profesional de carácter privado; como desde el punto de vista del poder normativo del cual gozan los sindicatos; el cual se refleja en la organización de la profesión, la ordenación de las relaciones entre sus miembros y la atribución a estos de derechos y obligaciones de naturaleza sindical y laboral.

Nosotros concluiremos afirmando, que el principio de autonomía sindical; constituye la facultad de autodeterminación que tienen los sindicatos y que le ha sido otorgada y regulada por el Estado en virtud del carácter de interés público y social que se les atribuye a los sindicatos.

5) Principio de Pluralismo: Gran parte de la doctrina le niegan sustantividad al principio de pluralismo sindical, debido al hecho que lo consideran una mera consecuencia del principio de libertad sindical. Sustentan su tesis argumentando, que en la medida que exista la libertad de constitución de sindicatos, la pluralidad sindical surgi-

ría como una consecuencia de la misma.

Por otro lado existen autores que le otorgan sustantividad al llamado principio de pluralismo sindical; los cuales sostienen la tesis de que el principio de libertad propugna la libre creación de sindicatos, mientras que el principio de pluralidad postula la legitimidad de creación efectiva de los sindicatos.

Concluiremos diciendo, que el principio de pluralismo tiene existencia real, pero la doctrina es autónoma o constituye una derivación del principio de libertad.

6) Principio de Democraticidad: Hemos estudiado ampliamente la importancia que tienen los sindicatos en la vida laboral de un país, Pero el sindicato considerado desde el punto de vista de una asociación de individuos necesita la incorporación del sujeto al sindicato. Dicha incorporación exige a su vez un sistema de garantías que permitan al individuo participar de la actividad del ente profesional o en otros términos gozan del derecho de participación sindical; lo cual sólo se podía lograr confiriendo personalidad igual a todos los miembros del sindicato, es decir, que el sindicato debe contar con una estructura democrática en lo referente a su organización y realización de su potestad de autonomía.

El principio de democraticidad tiende a la consecuencia de un estado de juridicidad interna en la organización sindical, tratando de garantizar la personalidad de los miembros de un sindicato frente a los órganos directivos del mismo. Terminaremos diciendo que el principio de democraticidad propugna por la atribución de igualdad de derechos e igual tutela jurídica para todos los miembros del sindicato.

B.- LOS SINDICATOS EN PANAMA

I.- CONCEPTO Y DEFINICION:

El concepto y la definición de lo que constituye en nuestra legislación una organización sindical la encontramos en el código laboral de 1972 el cual establece lo siguiente: sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales de cualquier clase constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Como podemos observar, de la anterior definición se desprende claramente el hecho, de que en nuestra legislación el concepto y definición de sindicato no se aleja de la definición que predomina en la doctrina para dicha institución. Por otro lado existe una especial y marcada semejanza entre la definición que utiliza nuestro código laboral de 1972 y el código de trabajo mexicano; lo cual en-

cuenta su razón de ser en el hecho que el código laboral de Mexico ha servido de inspiración y modelo a muchos códigos americanos; por ser uno de los instrumentos jurídicos laborales más avanzado en materia de justicia social aplicada al régimen laboral.

Así que nuestro código laboral se encuentra inspirado y sigue la línea en muchos aspectos del código laboral mexicano.

Por otro lado analizando el contenido de la definición que nos presenta nuestra ley laboral podemos hacer notar algunos aspectos distintivos de la misma entre los cuales tenemos: a) en primer término: que se trata de una asociación de carácter permanente; de lo que resulta que nuestra ley no concibe que una asociación de carácter temporal pueda llegar a conformar un sindicato. Requisito que encuentra su razón lógica en el hecho de que la defensa de los intereses que se tratan de proteger debe realizarse de una manera permanente. b) dicha asociación puede estar formada por trabajadores, empleadores o profesionales de cualquier clase, podemos decir, que en nuestra legislación se sigue la tendencia de los denominados sindicatos simples; o sea aquellos formados exclusivamente por empleadores o exclusivamente por trabajadores. Y como consecuencia se elimina en nuestra legislación la posibilidad de la formación de los llamados sindicatos mixtos, los cuales pueden

estar formados por empleadores y trabajadores al mismo tiempo, c) por otro lado tenemos el hecho de que los sindicatos se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Aspecto este del cual se deduce la existencia de intereses económicos y sociales distintos entre las partes que componen la relación laboral, de tal forma que, los sindicatos obreros tendrán que defender los intereses económicos y sociales de la clase obrera y por su parte los sindicatos de empleadores tendrán que defender los intereses económicos y sociales de la llamada clase patronal. Por esta razón podemos decir que la principal obligación de todo sindicato lo constituye la defensa de los intereses comunes a su clase.

Además de todo esto, tenemos el hecho de que en nuestra legislación los sindicatos no sólo se concibe su constitución para la defensa de los intereses comunes a su clase, sino que además, los sindicatos tienen la obligación de luchar para mejorar los intereses de la clase a la cual pertenecen.

En nuestra legislación la formación de organizaciones sociales denominadas sindicatos se les ha otorgado un carácter de orden público e interés social, por considerarse a los sindicatos instrumentos eficaces para contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país.

II.- REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS
EN PANAMA.

En nuestra legislación existen un conjunto de requisitos establecidos por ley, con los cuales tendrá que cumplir todo sindicato que pretenda nacer a la vida jurídica y obtener un reconocimiento legal. Entre los requisitos esenciales señalados en nuestra legislación los cuales tendrán que cumplir los sindicatos para su formación tenemos:

a.- Para poder constituirse un sindicato de trabajadores o de profesionales se necesitan por lo menos cincuenta miembros que lo formen, y en el caso de que se trate de un sindicato de empleadores se necesitan por lo menos 10 empleados que sean totalmente independientes entre si, para su formación. Con relación a este requisito podemos hacer notar el hecho de que en nuestra legislación se le concede especial importancia al aspecto cuantitativo de los sindicatos encunto a sus miembros; en lo que respecta a los trabajadores se exige por lo menos que cuente con cincuenta miembros. Al parecer este requisito obedece a razones prácticas, tal como lo es el hecho de que al establecerse todo sindicato obrero deberá contar por lo menos con cincuenta miembros; en ninguna empresa que cuente con un número menor de 50 trabajadores podrá existir un sindicato obrero y

esto constituye en cierto sentido una forma de protección a las pequeñas empresas, que tal vez no pueden soportar las cargas y obligaciones que conllevan el establecimiento de sindicatos dentro de ellas.

Por otro lado para que exista un sindicato de empleadores se requiere un mínimo de diez empleadores que sean totalmente independientes entre si. El hecho de la independencia entre los empleadores que forman parte de un sindicato es importante, porque puede darse el caso de lo que en la doctrina se conoce bajo la denominación de fraccionalidad de empresa, lo cual se da en el caso que un mismo empleador sea dueño de varias empresas o que una sola familia pueda ser mayoría en un sindicato de empleadores y es esta situación la que trata de evitarse.

b.- En el caso que varias personas jurídicas funcionen como una unidad económica, los trabajadores de todas ellas podrán asociarse en un solo sindicato de empresa; este principio denominado de la unidad económica es el que tiende a unificar a todas las empresas que teóricamente son diferentes unas de otras, pero que en el fondo todas esas empresas pertenecen a un mismo titular; para considerarlas como una sola en lo que respecta a la formación de sindicatos por parte de sus empleados.

Este principio de la unidad de empresa no es exclusivo del derecho laboral, tiene también marcada aplicación dentro del derecho bancario, principalmente en los casos en que se produce la quiebra de un banco, al momento de efectuar el inventario de bienes, se incluyen todas aquellas empresas de las cuales el banco es dueño, o tenga participación mayoritaria y se somete a dichas empresas a la quiebra por igual. Esta teoría de la unidad de empresa o unidad económica es llamada por los americanos teoría del alter ego y para los europeos teoría de la penetración.

c.- En una misma empresa no puede funcionar más de un sindicato de empresa; de lo cual se deduce que en nuestra legislación rige el principio de la unidad sindical en lo que se refiere al establecimiento de sindicatos en una misma empresa, lo cual es considerado por la doctrina como una medida conveniente por el hecho de que se supone que de existir en una empresa un solo sindicato la fuerza obrera estaría más concentrada. Elemento que puede desvirtuarse si se permite la pluralidad de sindicatos en una misma empresa. De tal modo que si se permite la existencia de varios sindicatos en una misma empresa pudieran surgir el divisionismo de la fuerza obrera.

d.- En todo sindicato el 75% de sus miembros deberán ser panameños: este requisito puede ser considerado como una medida de protección a los trabajadores nacionales. Además

tal medida tiene como finalidad evitar cualquier tipo de ingerencia extranjera en los sindicatos, lo cual pudiera llegar a ser perjudicial para los mismos. Por regla general se considera que existe vínculo moral de gratitud entre los trabajadores extranjeros de una empresa y los dueños de la misma, de tal forma que consentir la presencia de un número considerable de trabajadores extranjeros en los sindicatos, pudieran los empresarios influir los sindicatos obreros por intermedio de los trabajadores extranjeros, que por regla general, son técnicos o trabajadores de confianza.

e.- Las organizaciones sociales deberán adoptar una denominación de tal forma que no induzca a error con otra existente; esta constituye una regla que es de aplicación general a la constitución de toda asociación o sociedad, la cual tiene como finalidad diferenciar las sociedades o asociaciones para evitar confusiones y para que terceros no se vean afectados en sus transacciones con este tipo de organizaciones.

III.-CLASES DE SINDICATOS RECONOCIDOS EN NUESTRA LEGISLACION:

Analizando los artículos del libro tercero del código laboral de 1972 los cuales hacen referencia a los sindicatos en una forma general, podemos afirmar que en nuestra legislación se encuentran contemplados implícitamente en la ley los siguientes tipos de sindicatos:

a) Sindicatos Gremiales: son aquellos que se encuentran formados por personas que practican una misma profesión u oficio o especialidad. Debemos tener presente que históricamente los sindicatos gremiales constituyen la primera forma de sindicatos conocidos, debido a que las personas pertenecientes a un determinado gremio se agrupaban para la mejor defensa de los intereses gremiales.

b) Sindicatos de Empresa: Pertenecen a esta categoría aquellos sindicatos formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa. En esta categoría de sindicatos se omite la especialidad o profesión que ejerce cada obrero como base de la constitución del mismo y se toma en consideración el factor empresa o empleador, bajo la cual dichos trabajadores se encuentran prestando servicios.

c) Sindicatos Industriales: Pertenecen a este grupo aquellos sindicatos formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades las cuales prestan servicios en dos o más empresas de la misma naturaleza. Este tipo de sindicatos por regla general agrupan trabajadores de varias empresas las cuales pertenecen a una misma rama de la industria. Así tenemos como ejemplo los sindicatos de trabajadores del Hierro y el Acero, sindicatos de trabajadores de la industria maderera, etc.

Doctrinalmente los denominados sindicatos industriales se encuentran vinculados con el nacimiento del movimiento sindical moderno, el cual surgió en las actividades industriales. Por otra parte, nuestra legislación le concede el derecho a constituir sindicatos industriales a trabajadores que laboren en actividades que no pertenecen a la rama industrial. Ejemplo típico de esta modalidad, lo constituye el sindicato de empleados del comercio, que a pesar de no ejercer labores dentro de las actividades industriales, se le considera un sindicato Industrial.

d) Sindicatos Mixtos o de oficios varios: Son aquellos formados por personas que diversas profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en empresas diversas o inconexas. Para formar esta clase de sindicatos no se toma en consideración un elemento específico que vincule a los trabajadores que lo forman. La ley sólo autoriza la formación de los sindicatos mixtos o de oficios varios en casos muy especiales, tal es el caso de que en determinada ciudad, provincia, distrito o región el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de cincuenta. La razón por la cual se otorga estas facilidades para la formación de sindicatos, tiene su fundamento en el interés del Estado en la formación de los mismos.

IV.- CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS EN PANAMA:

Según lo que establece nuestra legislación la inscripción de un sindicato, federación, confederación o central en los registros del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, determinará su persona jurídica. Los trámites necesarios para la inscripción de una organización social se efectuarán en papel simple y no causarán impuesto alguno. Esta regla surge como una consecuencia de la aplicación del principio de gratuidad, vigente en el Derecho Procesal Laboral Panameño.

Otro aspecto importante lo constituye el hecho de que para decidir sobre la admisión o rechazo de la inscripción de una organización social; las autoridades laborales contarán con un término improrrogable de 30 días hábiles; los cuales se computarán a partir del día que se reciba en el Ministerio de Trabajo la solicitud de inscripción; vencidos los treinta días sin que se hubiere rechazado u objetado la solicitud de inscripción, los interesados podrán denunciar el hecho por escrito al Presidente de la República.

Transcurridos dos meses desde que se hubiese hecho la anterior comunicación, sin que se hubiere rechazado u objetado la inscripción, se considerará legalmente inscrita la confederación o central para todos los efectos lega-

les. Es importante hacer notar el hecho de que la regla anterior constituye una excepción al principio legislativo imperante en nuestra legislación; el cual especifica que por lo general ante el silencio administrativo se entiende denegada la petición. Mientras que en materia laboral, en sentido contrario, se entiende concebida la petición de pleno derecho.

1) Requisitos que debe llenar una solicitud de inscripción: Entre los principales podemos mencionar:

a) La solicitud de inscripción debe estar firmada por el Presidente o Secretario General, del sindicato en formación, o de la federación, confederación o central de que se trate.

b) Debe remitirse a la dirección general de trabajo directamente o por medio de las autoridades laborales o la primera autoridad política del lugar.

c) Estar acompañada de copia autenticada del acta constitutiva de los estatutos aprobados y del acta de la sesión o secciones en que se llevó a cabo tal aprobación. El acta constitutiva deberá estar firmada por los miembros fundadores del sindicato o por personas rogadas al efecto y deberá expresar la clase de sindicato de que se trata; su domicilio legal, el número de miembros que lo constituyen y los nombres, apellidos y número de cédula de identi-

dad personal de los que componen la Junta Directiva.

Toda esta documentación deberá ser presentada en triplicado, de los cuales un ejemplar se devolverá a los interesados con certificación, en la cual consiste el hecho de la presentación, el día y la hora de la misma; otro ejemplar permanecerá en el despacho a cargo de los registros de organizaciones sociales y el tercer ejemplar será utilizado para la tramitación correspondiente.

2) Objeciones y rechazos a las solicitudes de inscripción: En nuestra legislación se admiten muy pocas causales de objeciones y rechazos a las solicitudes de inscripción de las organizaciones sociales; entre las cuales podemos mencionar:

a) En el caso de que el sindicato no tenga como finalidad; el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

b) En el caso que quiera constituirse sin contar con por lo menos cincuenta miembros, cuando se trate de un sindicato obrero y diez miembros en el caso que se trate de un sindicato de empleadores.

c) En el caso que no se presente en debida forma la documentación necesaria para su inscripción, es decir, cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por la ley.

Estas tres causales que hemos mencionado con anterioridad sólo pueden dar lugar a objeciones por parte de las autoridades laborales en lo que respecta a las solicitudes de inscripciones. Por otra parte entre las causales que según la ley facultan a las autoridades laborales para rechazar la solicitud de inscripción de una organización social podemos mencionar: 1) en el caso que las autoridades laborales le hubiesen señalado a los interesados que la solicitud debiera ser corregida y estos no subsanaran la falta oportunamente en la forma que señala la ley. 2) cuando se le compruebe a un sindicato de trabajadores, que se encuentra evidentemente controlado por un empleador, grupo u organización de empleadores. 3) cuando se trata de una solicitud de inscripción de un sindicato de empresa que pretenda funcionar en una determinada empresa donde existe con anterioridad otro sindicato.

Como podemos observar, en nuestra legislación, las causales de objeciones y rechazos a las solicitudes de inscripciones de las organizaciones sociales se encuentran taxativamente especificadas en la ley, lo cual elimina toda discrecionalidad del acto administrativo de aceptación o rechazo de las solicitudes de inscripciones de los sindicatos.

V.- REGIMEN INTERNO DE LOS SINDICATOS:

a.- Fines y funciones de los sindicatos: En nuestra legislación se establecen por disposición de la ley un conjunto de fines y funciones que se consideran inherentes a todo sindicato y demás organizaciones sociales. Entre los principales fines y funciones de los sindicatos podemos mencionar los siguientes:

1) Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros y la defensa de sus intereses comunes.

2) Celebrar convenciones colectivas de trabajo en los casos en que se admita su celebración y garantizar su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.

3) Representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presentan y demandar o reclamar en nombre de ellos en forma individual o colectiva, o intervenir en los conflictos, controversias o reclamaciones, individuales y colectivas que se hubieren promovido.

4) Propugnar porque las relaciones entre trabajadores y empleadores se desarrollen sobre la base de justicia y mutuo respeto y colaboración dirigida al perfeccionamiento de las condiciones propias de la respectiva actividad, y al desarrollo económico y social de la comunidad.

5) Promover la educación gremial, técnica y general de los asociados, especialmente por medio de la creación de escuelas industriales o profesionales, o de la concesión de becas a sus asociados y familiares para estudiar y perfeccionarse en escuelas y universidades.

6) Denunciar ante los funcionarios competentes del trabajo, las omisiones, irregularidades y violaciones que se comentan en la aplicación del código laboral vigente y disposiciones complementarias.

7) Adquirir a cualquier título y administrar los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

8) En general, todas las que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Se puede afirmar, que en nuestra legislación, le reconocen legalmente una serie de fines y funciones a los sindicatos y demás organizaciones sociales, con los cuales deberán cumplir en su condición de asociaciones laborales de interés social. Por otro lado, se les concede un amplio margen, para que realicen cualquier otra actividad o función que consideren conveniente para su mejor funcionamiento y que no les hayan otorgado las leyes; siempre y cuando tales fines y funciones no sean contrarios a los que les ha impuesto la ley.

b.- Estatutos de los sindicatos: Tanto los estatutos de los sindicatos como los de las demás organizaciones sociales deberán contener la siguiente información:

1) Denominación que la distinga de las demás, domicilio, objeto; condiciones de admisión, etc.

2) Obligaciones y derechos de los afiliados.

3) El procedimiento para la elección de la junta directiva y el número de sus miembros.

4) Las causas y procedimiento de expulsión y correcciones disciplinarias.

5) La forma de convocar la asamblea general y la época de celebración de las ordinarias.

6) Forma de pago y monto de las cuotas, normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes de la organización.

7) Normas para la liquidación del patrimonio de la organización, época de presentación de cuentas y todas las demás estipulaciones que se consideren convenientes.

En general los requisitos que deben llenar los estatutos de los sindicatos son los comunes a todo tipo de asociaciones.

c.- Asamblea General y Junta Directiva: Según lo que establece nuestro derecho laboral dentro de un sindicato, la asamblea general constituye la máxima autoridad y ciertas funciones que le son privativas tales como las siguien-

tes:

1) Nombrar la junta directiva, aprobar y modificar los estatutos y fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias.

2) Declarar huelga, acordar la fusión con otras organizaciones sociales y acordar la afiliación a federaciones, confederaciones o centrales, según sea el caso.

3) Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado, o la imposición de sanciones disciplinarias, revisar si lo estima conveniente los acuerdos y decisiones de la junta directiva.

4) Autorizar las inversiones y erogaciones mayores de mil balboas, a menos que los estatutos señalen una suma inferior y cualesquiera otras que les señalen las leyes o los estatutos de la organización.

La Asamblea General tendrá la obligación de reunirse ordinariamente, por lo menos cada seis meses, además podrá celebrar reuniones extraordinarias cada vez que se lo solicite la junta directiva o un número de trabajadores que representen el veinticinco por ciento o más, de los afiliados al sindicato. Para que exista quorum en la Asamblea General se necesitarán las dos terceras partes de los miembros de la organización, a los cuales en ningún caso de les permitirá representar a otros.

La junta directiva es la responsable de la dirección ejecutiva de los asuntos de la organización. Por otra parte responde ante la organización y frente a terceros en los mismos términos en que lo hacen los mandatarios civilmente.

La junta directiva deberá estar compuesta por lo menos de cinco y no mas de once miembros principales; los cuales necesariamente deberán ser panameños y mayores de edad. Se podrán nombrar suplentes hasta por un número igual de los principales.

La representación legal de la organización será ejecutada por su secretario general, su suplente o por la persona que de acuerdo a los estatutos deba reemplazarlo en sus ausencias.

Se podrán nombrar representantes sindicales hasta por un número que no exceda el dos y medio por ciento del total de los miembros del sindicato, y sólo podrán ser designados en los casos en que se trate de sindicatos gremiales o de industria y en los sindicatos de empresa donde existan varios establecimientos o centros de trabajo. Por otra parte no podrá designarse más de un representante por cada centro de trabajo.

El período para el cual se eligen la junta directiva y los representantes sindicales será de dos años, contados desde la fecha en que tomen posesión, a menos que en los estatutos se señale un período inferior; el cual no

podrá ser en ningún caso menor a un año.

Los miembros de la junta directiva pueden ser designados para el mismo cargo hasta por cuatro períodos consecutivos, pero si se trata de distintos cargos; la misma persona puede ser nombrada las veces que la organización lo considere necesario. En los estatutos podrán restringirse estas facultades otorgadas a la junta directiva y a sus miembros.

d.- Obligaciones de las Organizaciones sociales:

Toda facultad de ejercer un derecho conlleva consigo un deber, de tal forma que así como nuestras leyes laborales le conceden ciertos derechos a las organizaciones sociales, les atribuye también un conjunto de obligaciones, las cuales tendrán que cumplir necesariamente. Nuestras leyes laborales establecen que los sindicatos y demás organizaciones sociales están obligados a:

1) Llevar libros de actas, socios y contabilidad, debidamente sellados y autorizados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

2) Comunicar al ministerio, dentro de los quince días siguientes los cambios ocurridos en la junta directiva, las designaciones de los representantes sindicales y las reformas a los estatutos.

3) Enviar cada año al ministerio una lista de sus miembros y permitir a las autoridades de trabajo inspecciones en sus libros de actas, socios y contabilidad.

4) Los fondos de cada organización social deberán mantenerse depositados en una institución bancaria, situada en la localidad donde tenga su domicilio, si la hubiere, o en otra distinta, la junta directiva deberá rendir a la asamblea general, al menos cada seis meses cuenta detallada de la administración de los fondos. Haciendo un análisis jurídico de las obligaciones antes mencionadas, podemos observar el hecho de que las obligaciones que les impone nuestro código laboral a las organizaciones están dirigidas a proporcionarle un conocimiento razonable, al ministerio de trabajo, acerca de las operaciones y cambios realizados por las organizaciones sociales; de tal forma que dicho ministerio pueda llevar cierto control de los mismos. De tal forma que el ministerio pueda proporcionarle a las organizaciones sociales la asistencia que necesiten, sancionarlas cuando la situación amerite tal medida y a su vez cumplir con el deber de supervisión que ostenta sobre dichos organismos.

VI.- MEDIDAS DE PROTECCION AL SINDICALISMO:

En nuestro derecho se encuentra explícitamente reconocido el principio de protección al sindicalismo, al declararse asunto de interés la constitución de los sindi-

catos. La norma en cuestión versa de la siguiente forma: El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, está obligado a fomentar la constitución de los sindicatos, en las actividades o lugares donde no los hubiere, respetando el derecho de los trabajadores a formar la clase y número de sindicatos que estimen convenientes. El ministerio promoverá igualmente la afiliación de los trabajadores en los sindicatos existentes, dejando en absoluta libertad a los trabajadores para escoger el sindicato de su preferencia.

Esta declaración hecha por el Estado panameño, acerca de que considera de interés público la constitución de sindicatos, nos indica que además de concedérsele a los trabajadores panameños la libertad para formar sindicatos; el Estado pondrá todo su empeño para que los mismos se constituyan. Este interés en lo que respecta a la constitución de sindicatos, forma parte de la política estatal tendiente a proteger los sectores económicamente débiles y a garantizar el goze real de los derechos que reconoce.

Otras de las medidas que se encuentran establecidas en nuestra legislación tendientes a proteger el sindicalismo, la constituye la institución denominada Fuero sindical. De tal forma que, el trabajador que se encuentre amparado por el mismo; no podrá ser despedido sin autorización pre-

via de los tribunales de trabajo, la cual debe estar fundada en una justa causa prevista en la ley, además tampoco se podrá alterar unilateralmente por parte del empleador las condiciones de trabajo o trasladar a otro centro o establecimiento de trabajo que impida o dificulte el ejercicio del cargo sindical.

En nuestra legislación se encuentran agrupados por el fuero sindical las siguientes personas:

- 1) Los miembros de los sindicatos en formación;
- 2) Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores;
- 3) Los suplentes de los directivos, aun cuando no actuen; y los representantes sindicales.

a.- Sanciones por prácticas desleales: Otra de las medidas que se consideran en nuestra legislación como efectivas para la protección del sindicalismo, lo constituye la especificación de una serie de comportamientos que pueden ser realizados por los empleadores; los cuales reciben la denominación de prácticas desleales. Las cuales son sancionadas en nuestro derecho con multas de cien a dos mil balboas, dependiendo de la gravedad de las circunstancias.

Según nuestro código laboral constituyen prácticas desleales:

1) La formación de listas negras.

2) Maltratos a los trabajadores.

3) Despidos, sanciones, represalias, traslados, desmejoramiento o discriminaciones motivadas por reclamos individuales o colectivos, por el hecho de organizar o pertenecer a un sindicato, o por haber participado en una huelga o firmado un pliego de peticiones.

4) El despido con conocimientos, de uno o varios trabajadores amparados por el fuero sindical.

5) Los actos de ingerencia de los empleadores con el objeto de promover la organización o el control de sindicatos de trabajadores o la renuncia o no afiliación a un sindicato.

6) Y cualquiera otra que guarde relación con alguna de las anteriores.

VII.- SANCIONES E IMPUGNACIONES:

En nuestro derecho se contempla la posibilidad de imponer la aplicación de dos tipos de sanciones a las organizaciones sociales, las cuales pueden ser:

1) Multas de doscientos balboas y 2) la disolución. Las únicas autoridades que tienen competencia para imponer las sanciones antes mencionadas a las organizaciones sociales lo constituyen los tribunales de trabajo.

Entre las causales que por disposición de nuestro código laboral ameritan la disolución de un sindicato

podemos mencionar: a) cuando de manera evidente la organización se aparte permanentemente de los fines exclusivos previstos en la ley. b) cuando pasare mas de un año desde el día en que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social le comunique que ha dejado de tener el número de miembros necesarios para la constitución y subsistencia de la organización social de que se trate sin que se compruebe haber subsanado esta deficiencia. c) cuando tratándose de un sindicato de trabajadores se compruebe que está evidentemente controlado por un empleador, grupo u organización de empleadores.

C.- REGIMEN SINDICAL EN EL AREA DEL CANAL

1.- GENERALIDADES:

El régimen sindical vigente en el area del Canal, en cuanto a las normas que lo forman, nos presentan un conjunto de peculiaridades convergentes lo cual dificulta su explicación específica, de tal manera que resulta una necesidad conveniente hacer referencia a las normas laborales que son de aplicación general.

En primer término es conveniente hacer notar el hecho de que el conjunto de normas jurídicas a las cuales haremos referencia se aplican con exclusividad a la Comisión del Canal de Panamá; la cual es una agencia federal del gobierno de los Estados Unidos. Por tal razón los empleados que prestan sus servicios a dicha compañía pertenecen a

la categoría de empleados federales.

Tal circunstancia nos plantea una situación muy especial, la cual radica en el hecho de que de acuerdo a lo que establecen las leyes de los Estados Unidos, el gobierno no puede ser considerado como un patrono, desde el punto de vista de las relaciones laborales.

De tal manera que los conflictos que surjan de las relaciones laborales sostenida por la Comisión del Canal de Panamá y sus trabajadores se regirán, en parte por lo que se conoce bajo la denominación de un régimen sindical atenuado.

Para referirse a las disposiciones laborales vigentes que se aplican a las relaciones laborales que surgen entre la Comisión del Canal de Panamá y sus empleados en lo referente al aspecto sindical; no podemos hacer alusión a un determinado código, norma específica o disposición en especial. Esto se debe a que el régimen sindical en el area del canal puede estar regido por normas de diversas fuentes, dependiendo de cada circunstancia.

Pertenecen a este conjunto de normas:

1) Normas que emanan del Manual de Personal de la Compañía del Canal de Panamá, las cuales conservaron su vigencia con posterioridad al principio de octubre de 1979.

2) Normas que emanan del título VII del Código de los Estados Unidos.

3) Normas que emanan de la ley norteamericana de Preferencia de Veteranos.

Cada una de estas leyes tendrán aplicación prácticas, dependiendo del tipo de empleado de que se trate en cada caso en particular.

Así tenemos, que actualmente los empleados de nacionalidad panameña que prestan servicios a la Comisión del Canal de Panamá en materia de régimen sindical se encuentran regidos por normas del título séptimo del código de los Estados Unidos y por ciertas normas aún vigentes, del Manual de Personal de la Compañía del Canal de Panamá la cual en la actualidad recibe la denominación de Comisión del Canal. Los empleados de nacionalidad norteamericana, se encuentran regidos en cuanto a sus relaciones sindicales, por el título séptimo del código de los Estados Unidos y los Veteranos de Guerra por el título séptimo de los Estados Unidos y las normas especiales de la ley de Preferencia de Veteranos. Por otra parte las leyes laborales norteamericanas establecen que el interés nacional de los Estados Unidos es mantener su economía en plena producción, y que la lucha obrero-patronal entre empleados, patronos y organizaciones obreras entorpece la plena producción y es contraria al interés nacional de los Estados Unidos. Que la experiencia ha demostrado que los conflictos laborales pueden aminorarse si, en sus relaciones

una contra otra, las partes afectadas reconocen los derechos legítimos de cada una. El gobierno de los Estados Unidos dictará las leyes necesarias para establecer esos derechos.

Estas consideraciones anteriores nos ayudarán a obtener una mayor comprensión del desarrollo del tema.

II.- DEFINICION Y CONCEPTO:

La ley norteamericana nos define las organizaciones laborales o sindicatos de la siguiente forma: agrupación sindical de empleados se refiere a cualquier agrupación legal en la cual participan los empleados y cuyo propósito primordial o único es el tratar con la compañía y gobierno con relación a apelaciones, normas prácticas de personal, u otros asuntos relacionados con las condiciones de trabajo de los empleados. Haciendo un análisis de la disposición anterior podemos hacer notar el hecho de que estamos en presencia de una definición restringida de sindicato ya que el único propósito o finalidad que se le concede en esta disposición a un sindicato, es la de tratar con la compañía y el gobierno de los Estados AUnidos asuntos relacionados con las condiciones de trabajo de los empleados. Si bien es cierto que la finalidad que se les reconoce a las organizaciones laborales en la definición antes mencionada constituye el propósito fundamental de toda orga-

nización laboral, existen finalidades distintas a la anterior; que para muchos autores son de gran importancia en la actividad de una organización social.

Nosotros consideramos que el concepto restringido de sindicato, el cual se utiliza para que regule la actividad de las organizaciones sociales que ejercen sus actividades ante la Comisión del Canal de Panamá tiene su razón de ser y su explicación lógica. En primer término cabe anotar el hecho de que tal definición se aplica a organismos sindicales a los cuales les corresponde tratar sobre aspectos laborales con un gobierno federal. Por otro lado, tenemos el hecho de que por regla general los estados no permiten la formación de sindicatos en instituciones gubernamentales; de tal forma que los pocos países que admiten la formación de sindicatos en agencias gubernamentales, se les hace necesario un severo control, de tales organizaciones, lo cual trae como consecuencia la imposición de ciertas restricciones a tales organizaciones.

Además, debido a la naturaleza del servicio que presta la Comisión del Canal de Panamá; en sus actuaciones como empresa se hace necesaria la restricción de las actividades que puedan afectar la prestación del servicio, el cual es considerado un servicio público internacional. De tal manera que las restricciones que presenta la anterior definición se les otorga un carácter de necesidad práctica.

III.- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICACION:

El título séptimo del código de los Estados Unidos, el cual hace referencia a las relaciones obreros patronales; establece que todo empleado tendrá el derecho a formar, unirse o asistir a las sesiones de una organización laboral libremente sin que se pueda tomar ninguna represalia en su contra y el gobierno le brindará protección jurídica al empleado, para que pueda ejercer tal derecho. Según lo establecido en la norma anterior la ley norteamericana admite implícitamente el derecho de sindicación de sus empleados, lo cual es una consecuencia del hecho de fomentar la constitución de organizaciones laborales es asunto de interés público.

IV.- REQUISITOS PARA LA FORMACION Y CONSTITUCION DE SINDICATOS:

Una agrupación sindical de empleados que desee reconocimiento deberá presentar una solicitud por escrito al Director del Personal, incluyendo lo siguiente:

1) Identificación de la unidad en que la agrupación desea ser reconocida. Se entiende como unidad el conjunto de empleados que se han agrupados para fines de reconocimiento formal. Las unidades pueden ser establecidas para atender los asuntos relacionados con una organización, ocupación o función siempre y cuando que en el caso particu-

lar exista una clara e identificable solidaridad entre los intereses comunes de los empleados que atañe.

2) Prueba que muestre que la agrupación cuenta con una afiliación de no menos del treinta por ciento de los de la unidad. Como podemos observar en el area del canal en lo que respecta a la Comisión del Canal se toma como fundamento para constituir un sindicato de empleados el porcentaje de aquellos, que el mismo represente y no la cantidad fija de los mismos.

3) Una verificación del libro de cuotas de los actuales miembros hecha conjuntamente por la agrupación y la dependencia o por una tercera persona aceptable a ambos.

4) Una copia de la constitución y los estatutos de la agrupación y una declaración acerca de los fines que persigue, además de una lista de los dirigentes y representantes de la agrupación.

5) Una declaración al efecto de que la agrupación no impondrá la obligación o deber de dirigir, ayudar o participar en huelga semejante.

6) Una declaración al efecto de que la agrupación no tiene reglamento, procedimiento, norma, rito o práctica alguna que permita o resulte en discriminación por motivo de raza, credo, color, sexo, edad u origen nacional.

7) Una declaración al efecto de que la agrupación no está sometida a influencias corruptas de partido, movi-

miento o grupo o alguno que sea opuesto a los principios básicos de la democracia.

3) Una declaración al efecto de que la agrupación no aboga por el derrocamiento de la forma constitucional del gobierno de los Estados Unidos.

Una vez presentada la solicitud con todas las formalidades anteriores el director de personal notificará a la agrupación sindical por escrito su decisión sobre la petición de reconocimiento. Si no se le concede, se expondrán las razones para tal negativa en la notificación y se le informará respecto a su derecho de pedir una revisión de la decisión.

a.- Efectos del reconocimiento: El reconocimiento de una organización sindical en ningún aspecto podrá impedir: 1) el que el empleado, sea cual fuere su afiliación sindical, pueda plantear asuntos de interés personal suyo ante los funcionarios correspondientes conforme a la ley, reglamento o norma establecida por una dependencia, ni impedirá que pueda escoger su propio, representante en proceso de agravio o recurso. 2) tampoco impedirá o limitará consultas o tramitaciones entre la Compañía y Gobierno y cualquier entidad de Veteranos con respecto a asuntos de interés particular a empleados que cuenten con esa prerrogativa. 3) no impedirá que la compañía y el gobierno consulte o tramite con cualquier entidad religiosa, social, fraternal u

otra sociedad legalmente constituída, que no sea precisamente una agrupación sindical de empleados, con respecto a asuntos o normas que atañen a miembros individuales de la agrupación o que se relacionen precisamente con la misma o con sus afiliados, cuando tales consultas o tramitaciones queden debidamente limitadas de manera que no asuman la naturaleza de consultas formales sobre asuntos de normas generales de carácter empleado-patronal o que se extienda a casos en que el reconocimiento de los intereses de un grupo de empleados pueda resultar en discriminación o perjuicio contra los intereses de otros empleados.

Por otro lado existe la obligación por parte de la agrupación sindical de empleados a la que se le ha otorgado reconocimiento de presentar con prontitud cualquier cambio o revisión a su constitución, estatutos, o la declaración de objetivos.

V.- CLASES DE SINDICATOS:

En la ley Norteamericana es poco común encontrar las instituciones definidas de una manera específica. El código de los Estados Unidos en lo que respecta a las normas que hace referencia a la constitución de organizaciones sindicales en las agencias federales del gobierno no les otorga la denominación de sindicatos de empresa, de industria, o mixtos, etc., sino que les da la denominación de unidades y nos da la descripción de como puede estar compues-

ta una unidad.

La unidad se define: como el conjunto de empleados que se han agrupado para fines de reconocimiento formal y la cual se establece para atender los asuntos relacionados con una organización, ocupación o función siempre y cuando que en el caso particular existiere una clara e identificable solidaridad entre los intereses comunes de los empleados que les atañe.

La ley establece que la unidad apropiada puede ser de tipo gremial, la cual consiste en un grupo homogéneo de maestros de oficios que tienen el mismo tipo básico de adiestramiento y experiencia, los cuales equivaldrían a los que doctrinalmente se les otorga la denominación de sindicatos gremiales. Así tenemos como ejemplos: los sindicatos de mecánicos, de soldadores, etc.

Por otro lado tenemos las unidades que tienen capacidad para representar a todos los empleados de la compañía, o empresa; a los cuales doctrinalmente se les otorga la denominación de sindicatos de empresa; un ejemplo de este tipo de sindicatos en el area del canal, lo constituye la Unión Nacional de Marineros (U.N.M.).

También existen las unidades que pueden representar a empleados que pertenecen a una misma escala de salarios o categoría de salarios; ejemplo personal de equipo flotante, Personal de Ferrocarril. Los cuales doctrinalmente se les

conoce bajo la denominación de sindicatos de industrias. También existen las unidades que se forman por trabajadores que indistintamente presentan alguna de las diversas características antes mencionadas; lo cual equivale a lo que se conoce como sindicatos mixtos.

VI.- REGIMEN INTERNO:

a.- Fines y Funciones: A las organizaciones sindicales a las cuales se les otorga reconocimiento formal ante la Comisión del Canal de Panamá, se les reconoce y restringe su actividad a un fin único el cual consiste en tratar con la compañía y el gobierno de los Estados Unidos asuntos relacionados con las condiciones de trabajo de los empleados.

Para la realización de dicha finalidad los organismos sindicales cuentan con la facultad de ejercer el derecho de consultas, ante las autoridades administrativas de la compañía o del gobierno federal. Las consultas pueden ser de naturaleza formal, las cuales deben solicitarse por la agrupación sindical mediante un escrito y dirigida al funcionario administrativo correspondiente. La solicitud deberá especificar el tema o el objetivo de la propuesta reunión y los nombres de las personas que han de tomar parte en misma. La consulta puede ser de naturaleza informal, la cual puede iniciarse por solicitud oral.

Los temas sobre los cuales pueden versar las consultas son: 1) administración de reglamentos de pago, 2) beneficios a empleados, 3) relaciones empleado patronales, 4) prácticas de descensos 5) horas de trabajo, 6) Itinerarios de vacaciones, 7) procedimientos que rigen la interposición de recursos apelativos y agravios por medidas adversas tomadas en contra de los empleados, 8) planes de ascensos y tarifas de salarios, 9) procedimientos a seguir para la reducción de personal, seguridad y adiestramiento de empleados.

El propósito de las consultas es el de permitir el mayor intercambio posible entre los funcionarios administrativos y las agrupaciones sindicales de empleados sobre información, puntos de vista, y se valgan de este medio para mantener estrechas comunicaciones entre si. El derecho de consulta que se les otorga a las organizaciones sociales no se considerará en ningún aspecto como limitación de los derechos de los funcionarios administrativos de acuerdo con las leyes y reglamentos entre los cuales se encuentran:

1) dirigir a los empleados de la compañía y el gobierno, 2) emplear, ascender, trasladar, asignar y retener a los empleados en sus posiciones dentro de la compañía y Gobierno y suspender, hacer descensos, destituciones y tomar otras medidas disciplinarias en contra de los empleados, 3) tomar cualquier medida que sean necesarias para llevar a cabo la misión de la compañía y Gobierno en situa-

ciones de urgencia.

b.- Estatutos y Deberes: Los estatutos de las organizaciones sindicales deberán contener disposiciones explícitas y detalladas a que se suscriban incluyendo lo siguiente: 1) El mantenimiento de procedimientos y prácticas democráticas, incluyendo disposiciones para la celebración periódica de elecciones que se llevarán a cabo de acuerdo con los resguardos y disposiciones que definan y aseguren el derecho de la afiliación individual de participar en los asuntos de los organismos, al trato justo y equitativo conforme a los estatutos y a los juicios justos en lo referente a los procedimientos disciplinarios. 2) La exclusión de ocupar puestos en dicho organismos de personas afiliadas al comunismo o a demás movimientos totalitarios, así como también de personas identificadas con influencias corrompidas. 3) La prohibición de intereses financieros o comerciales por parte de funcionarios y representantes sindicales que pugnen por sus deberes para con el organismo y sus afiliados. 4) El mantenimiento de integridad fiscal en el desenvolvimiento del organismo, incluyendo disposición de controles sobre cuentas.

VII.- MEDIDAS DE PROTECCION AL SINDICALISMO:

La ley Norteamericana tiene medidas tendientes, a una protección general del sindicalismo al considerar el derecho de formar sindicatos por parte de los

empleados y la fomentación del mismo por parte del gobierno; asunto de interés público. Además establece la obligación del estado de brindar protección jurídica a los trabajadores, para que ostenten el ejercicio real de tal derecho.

En cuanto a la protección específica del sindicalismo, la ley Norteamericana estableció las denominadas prácticas desleales, las cuales consisten en la especificación de una serie de conductas que pueden ser realizadas por los empleadores o funcionarios administrativos; las cuales son prohibidas o contrarias a las leyes laborales norteamericanas. Pertenecen a este conjunto de conductas según las leyes norteamericanas:

1) Interferir, restringir o ejercer coacción sobre cualquier empleado en el ejercicio de los derechos laborales y sindicales que les otorgan las leyes.

2) Fomentar o desanimar la participación en cualquier agrupación sindical de empleados mediante la discriminación con relación al empleo, tenencia, promociones u otras condiciones de empleo.

3) Patrocinar, controlar o de otra manera ayudar, a cualquier agrupación sindical de empleados; a menos que fuese en la forma que prescribe la ley y siempre que tal control facilidades y servicios sean suministrados de una manera imparcial a todos los organismos de igual categoría.

4) Tomar medidas disciplinarias o discriminatorias contra cualquier empleado porque haya interpuesto un reclamo o haya hecho declaraciones de acuerdo a lo que le permite la ley.

5) Negarse a acordar el reconocimiento apropiado a un agrupación sindical de empleados que sea merecedora de dicha reconocimiento.

6) Negarse a consultar con un agrupación sindical de empleados, conforme lo establece la ley.

Todas estas denominadas prácticas laborales injustas fueron establecidas en la legislación norteamericana por la ley Wagner de 1935 conocida en los Estados Unidos de América como el "Acto Nacional de las Relaciones Laborales".

VIII. - SANCIONES E IMPUGNACIONES:

Pueden consistir en negación, suspensión o retiro del reconocimiento dependiendo de la gravedad de las circunstancias; lo cual le corresponde determinar a la administración.

Entre las causales que ameritan tales medidas tenemos:

1) Cuando la organización no cumpla con algunas de las obligaciones que le impone la ley, entre las cuales tenemos: a) el mantenimiento de procedimientos y prácticas democráticas, b) la exclusión de ocupar puestos en dichos

organismos de personas afiliadas al comunismo o, además movimientos totalitarios.

2) Cuando le haya sido negado, suspendido, o retirado el reconocimiento por dependencia federal alguna de conformidad con sus propias pautas de conducta para agrupaciones laborales y que tal negativa, suspensión o retiro de reconocimiento continúe en vigencia, o;

3) Cuando el organismo sindical deje de tener, el número de miembros necesarios, el 30 por ciento de los empleados de la unidad que representa, para que se le mantenga el reconocimiento.

El hecho de otorgarle la facultad a los funcionarios administrativos correspondientes para determinar la gravedad de las circunstancias, le imprime la característica de discrecionalidad al acto.

D.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE LOS DOS SISTEMAS:

En lo que respecta a este punto haremos referencia a las semejanzas prácticas y reales que surgen de la comparación de ambos regímenes. Consideramos discusión y subsiguientes divisiones que se acostumbran realizar entre las diferencias de fondo y de forma constituye materia de importancia para los eruditos. Por tal motivo nos concretaremos a mencionar las semejanzas y diferencias existentes, sin especificar si se trata de semejanzas a diferencias de

fondo o de forma.

En primer término entre las principales diferencias existentes entre ambos regímenes podemos mencionar:

1) En cuanto a la definición: a) El Código Laboral Panameño nos presenta una definición bastante amplia de lo que es un sindicato. A los cuales les otorga funciones tales como estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. b) por otro lado el código de los Estados Unidos en su título séptimo nos da una definición restringida de lo que es un organismo sindical, al cual se le otorga reconocimiento para que actúe ante las agencias federales.

2) En cuanto a los requisitos necesarios para la formación y constitución de los sindicatos: a) La ley laboral panameña establece una serie de requisitos generales con los cuales tendrá que cumplir la organización social para poder constituirse, b) la ley norteamericana vigente en el área del canal en lo que respecta a la formación de organizaciones sindicales, además de establecer requisitos generales necesarios para la constitución de los mismos; impone ciertas formalidades específicas como lo constituyen:

1) la renuncia del derecho a huelga por parte de las organizaciones sindicales y 2) la prohibición de otorgarle cargos directivos en dichos organismos, a individuos pertenecientes al comunismo y demás doctrinas totalitarias.

3) En cuanto a los derechos que se les otorga a las organizaciones sindicales: a) El Código Laboral Panameño otorga una gran cantidad de derechos a las organizaciones sociales, tendientes a cumplir con sus fines, tales como el derecho a huelga, derecho a tratar de mejorar sus condiciones sociales y derecho a participar en ciertos aspectos administrativos de las empresas, b) el Código de los Estados Unidos al igual que las normas del Manual de Personal de la Compañía del Canal de Panamá que son los que rigen los organismos sindicales en el área del canal el único derecho que conceden a los sindicatos frente a la administración; lo constituye el derecho de consulta, a los funcionarios administrativos en ciertos aspectos que tengan relación con las condiciones de trabajo.

4) En lo que respecta a la protección que se le brinda al sindicalismo: el Código Laboral Panameño establece la protección y el interés estatal en lo que respecta a la formación de organizaciones sindicales, de una forma general. Además establece normas particulares tales como el fuero sindical. b) por otro lado la ley norteamericana vigente en el área del canal, establece la protección al sindicalismo; solo mediante normas de carácter general.

5) En cuanto a las sanciones e impugnaciones que se le pueden imponer a las organizaciones sociales: el código laboral panameño tipifica las causales que ameritan san-

ciones y a su vez el tipo de sanciones que corresponde a cada causal. Lo cual elimina toda discrecionalidad del acto administrativo de imponer sanciones e impugnaciones a las organizaciones sociales, b) la ley laboral vigente en el area del canal tipifica las causales de sanciones e impugnaciones, pero deja a discreción de los funcionarios administrativos el decidir acerca de la gravedad de las mismas en cada caso, dependiendo de las circunstancias. Lo cual le otorga un carácter discrecional al acto administrativo de sancionar e impugnar agrupaciones sindicales.

Entre las semejanzas podemos mencionar:

1) Ambos regímenes cuentan con un conjunto de normas que de forma general cumplen con todos los requisitos atribuibles a un sistema sindical moderno.

2) En lo que respecta a la protección sindical: ambos regímenes proclaman la protección estatal con características generales, en lo que respecta al derecho de sindicación; para ambos regímenes la formación de organizaciones sindicales constituye materia de interés público.

3) En cuanto al control de los mismos; los requisitos que exigen ambos regímenes a las organizaciones sociales para poder llevar un control estatal de los mismos.

4) En cuanto al establecimiento de las denominadas prácticas desleales: ambos regímenes tienen prohibidas las prácticas desleales por parte de los patronos. En este

aspecto hay que hacer notar el hecho de que la ley norteamericana le sirvió como fuente al Código Laboral panameño.

CAPITULO SEGUNDO

SISTEMA DE SALARIOS

A.- DEL SALARIO EN GENERAL

Concepto:

Al vocablo salario doctrinalmente se le han atribuído muy diversas acepciones. Así por ejemplo, en su acepción se le considera como toda remuneración que recibe una persona por su trabajo; incluyendo todos los beneficios que pueda recibir una persona a cambio de su trabajo, entre los cuales puedan estar la retribución que gana el trabajador por un día entero de trabajo o por los servicios prestados al empleador en virtud de un contrato de trabajo.

Por otro lado en un sentido mas restringido se considera el salario, como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.

Por su parte la real academia nos dice que salario es el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Extendiendo la aplicación del término, se le considera el estipendio con que se retribuyen los servicios personales.

Vale hacer notar que este concepto de salario ha caído en desuso por encontrarse desligado de toda realidad actual. En primer término, porque en la actualidad el salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores. Por este lado existen retribuciones que se otorgan por la prestación de servicios personales los cuales no constituyen salario, como sucede

con los honorarios que se pagan a los profesionales liberales y la retribución que se le hace a quienes por cuenta propia realizan servicios u obras para otras personas.

Desde el punto de vista de su acepción jurídica, podemos decir que al salario se le considera como la contraprestación del trabajo; o sea lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actitud profesional. De tal forma que el concepto salario lleve implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe.

Siguiendo este lineamiento Lotmar nos dice, que;"el salario es el equivalente del trabajo" (1). La doctrina jurisprudencial española se refiere al salario en el mismo sentido, como destacando el devengo de retribuciones o salarios es correlativo a la prestación de trabajo. Luego entonces podemos afirmar que para poder tener derecho al salario desde el punto de vista de su acepción jurídica hasta que el trabajador ponga a disposición de la empresa que lo ha contratado su fuerza de trabajo, su capacidad productora, si luego la empresa no utiliza sus servicios por dificultades no inherentes al trabajador, o si pierde la obra ejecutada la empresa está obligada a abonar los salarios.

(1) Lotmar, citado por Eugenio Pérez Botija, "Salario, Régimen Legal, Tarifas Mínimas", pág. 28.

Desde un punto de vista económico, al salario se le considera como toda renta, provecho o beneficio que se le otorga al hombre a cambio de su trabajo. Por otra parte podemos citar un concepto doctrinario del salario siguiente al autor Antokoletz, el cual nos dice: "el salario o sueldo consiste generalmente en una suma de dinero que se gana por día, por mes, por cantidad o por medida de trabajo; suma que puede ser mejorada con la habitación, alimentación, pago de horas extraordinarias, comisiones o porcentajes sobre las ventajas, participación en los beneficios del empleador" (2).

Podemos concluir diciendo que actualmente el concepto jurídico de trabajo es el que prevalece. Mediante el cual, "salario es la retribución que se le paga a un individuo por su trabajo o por la relación de subordinación que existe entre quien lo paga y la persona que lo recibe".

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS:

Cronológicamente la remuneración del trabajo, data de los tiempos más remotos: aunque adoptando diversas modalidades en cada una de las diferentes épocas. Si nos remontamos a los tiempos del Código de Hammurabi cuya exis-

(2) Antokoletz, Daniel, Legislación del Trabajo y Previsión Social, Tomo I, pág. 123.

tencia data de más de 2,000 años antes de Jesucristo, podemos observar que dicho código contenía disposiciones tendientes a regular el salario mínimo que le debía ser pagado a los hornaleros, artesanos, tejedores, cortadores, etc.

Aunque no se puede afirmar que en dicha época existía una regulación técnica del salario, podemos decir que empieza a formarse el concepto de lo que se conoce hoy en día, bajo la denominación de sistema de salarios.

Por otra parte los tiempos antiguos de Grecia y de Roma se conocieron diversas modalidades de salarios, aunque paralelamente con el régimen de trabajo gratuito de los esclavos, cuya única remuneración por decirlo así, estaba constituida por el alojamiento y alimentación que recibían de sus respectivos años. Mientras que por otro lado los trabajadores libres se agrupaban en denominados colegios, los cuales eran agrupaciones de trabajadores libres, para defender sus intereses colectivos. Por esos mismos tiempos el Emperador Diocleciano estableció un régimen de salarios máximos que le podía ser pagado a todo trabajador de tal forma que la violación a este precepto imperial se castigaba severamente.

Avanzando un poco en la historia llegamos a la época de la Edad Media, en donde el Señor Feudal especulaba con el trabajo de sus siervos. A quienes en virtud de la relación de Vasallaje que los ligaba al señor feudal, se

les obligaba a trabajar un número de jornadas no retribuídas en favor de su señor. Posteriormente durante el régimen de las corporaciones podemos observar una marcada reacción en contra de los abusos cometidos bajo el régimen feudal.

Además el régimen corporativo pretendía la rehabilitación del obrero libre mediante el aseguramiento de una remuneración por su trabajo. De tal forma que sólo la mano libre de los trabajadores no afiliados a las corporaciones, se cotizaban a un vil precio.

Posteriormente sobrevino la abolición del régimen de las corporaciones, hecho que trajo como consecuencia la desaparición del taller familiar, el cual a su vez fue reemplazado por la gran industria mecanizada. El surgimiento de la gran industria mecanizada trajo como consecuencia (3) el tipo de asalariado contemporáneo, es decir la concepción contemporáneo del salario; considerando al salario como la remuneración que se le paga al trabajador en virtud de sus servicios prestados o de la relación de dependencia que existe entre este y su patrono.

(3) Antokoletz, Daniel, op. cit., pág. 121.

II.- TERMINOLOGIA:

La denominación que se le ha dado a las remuneraciones que recibe el trabajador por su trabajo, constituye un tema que no ha encontrado unicidad de criterios, ni mucho mas uniformidad en cuanto al uso del término, tanto en la doctrina como en las legislaciones positivas.

El precio o remuneraciones que se le pagan a los trabajadores en virtud de los servicios que presta, pueden recibir indistintamente la denominación de salario, sueldo, retribución, estipendio, honorarios, emolumentos, mesadas, constituyendose todos estos anteriores vocablos en sinónimos de la terminología de salario. Sin embargo, moderadamente existe la tendencia a la utilización de la voz salario con preferencia sobre todas las anteriores.

Etimológicamente la expresión salario proviene de la voz latina salarium, la cual se deriva a su vez del término latino sal. Con la cual se acostumbraba a distinguir antiguamente la paga hecha al doméstico, a quien se le daba según las costumbres, como recompensa por sus servicios una determinada cantidad de sal. Por otro lado la voz sueldo se deriva de la voz solidus, la cual significa moneda gruesa, mientras que algunos autores sostienen la tesis que corresponde a la expresión soldada, denominación que se le daba al estipendio que percibían los soldados en la antigüedad.

Aunque los términos salario y sueldo parecen expresar lo mismo, (4) la costumbre suele otorgar la denominación de sueldo a una paga mensual o hecha a intervalos más o menos largos, percibida por el empleado; mientras que la expresión salario sustitutiva a veces de jornal, es la voz usada vulgarmente para designar la paga que recibe el obrero.

Por otra parte podemos decir que en nuestra legislación se ha utilizado indistintamente las terminologías salarios, sueldos y retribución; para hacer referencia a las remuneraciones recibidas por los trabajadores como retribución por su trabajo.

Lo importante es hacer notar el hecho de que independientemente de la terminología utilizada por los distintos autores y en las diversas legislaciones positivas, para designar la retribución otorgada al trabajador por su trabajo, se le reconocen de una manera general ciertas características básicas y la necesidad de la regulación legal del mismo.

III.- DEFINICIONES:

Resulta difícil proporcionar una definición del salario que comprenda todos los elementos inherentes a dicha institución jurídica. Existen tanto en la doctrina

(4) De Ferrari, F., Derecho del Trabajo, Volumen II, pág. 217.

como en las legislaciones positivas diversas y numerosas definiciones del salario, cada una de las cuales, se basan en alguno de los diferentes elementos característicos del salario.

De tal forma que nosotros a continuación exponderemos algunas definiciones que existen en las distintas legislaciones positivas y en la doctrina, por considerarlas de interés para el presente estudio. Con posterioridad del análisis del conjunto de todas ellas, trataremos de identificar los elementos comunes del salario.

1) Definiciones Doctrinales: En primer término podemos hacer mención a la definición que nos presenta (5) Durand, para quien el salario es "la contra partida que debe el empleador por el trabajo cumplido". La definición que nos proporciona el autor Durand, a nuestro juicio, corresponde al conjunto de definiciones que se inclinan por destacar el carácter comutativo del salario; de tal forma que sostienen la tesis de que el salario puede presentarse jurídicamente como una prestación a cargo del empleador, que equivale a la prestación a que se encuentra obligado el trabajador en virtud del contrato de trabajo. Cabe anotar

(5) Durand, citado por De Ferrari, op. cit., pág. 220.

el hecho de que actualmente la idea del salario desde el punto de vista de la equivalencia pura o conmutativa, ha desaparecido casi por completo; debido a que cuando el trabajador contratado no presta el servicio, por motivos no imputables al trabajador, este tiene el mismo derecho a la retribución, por el solo hecho de estar a disposición del empleador, puesto que este sabe que el hecho que el obrero vive de su trabajo y que el salario constituye su único ingreso.

Por su parte (6) De Ferrari nos dice que "el salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden de la empresa". Definición esta que se encuentra en concordancia con el concepto moderno del salario, según el cual el salario se paga al trabajador en virtud del servicio prestado o por la posibilidad y subordinación de este, a la empresa.

Siguiendo esa misma tendencia (7) Deveali nos define el salario diciendo: "el salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner los trabajadores su energías a disposición del empleador; si el patrono no utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario".

(6) De Ferrari, op. cit., pág. 217.

(7) Deveali, Mario, Lineamientos del Derecho del Trabajo, pág. 239.

De las definiciones doctrinales anteriormente dadas podemos decir que encierran el concepto actual de lo que se entiende por salario y que a su vez incluyen tanto el aspecto económico , social y político en que se basan las diferentes definiciones del salario.

2) Definiciones en las Legislaciones Positivas: Haremos mención de ciertas definiciones que nos presentan algunos códigos modernos. Según el código mexicano de 1931 se entiende por salario, la remuneración que el empleador paga al trabajador en virtud del contrato de trabajo. De tal forma que el salario se considera una obligación que tiene el empleador, y que se paga en virtud de un contrato de trabajo y atendiendo a lo establecido en el mismo.

Por su parte el código chileno de 1931 nos dice que se llama salario a la remuneración que perciben los obreros, reservando el nombre de sueldo a la retribución que se paga a los empleados.

El código boliviano de 1939 establece que se denomina salario, a lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. Tanto de las definiciones doctrinales, como las que nos presentan las legislaciones positivas podemos deducir ciertos elementos que caracterizan al salario; entre los cuales tenemos:

1) Se trata de una contraprestación, nacida de un contrato de trabajo como retribución a la prestación de

servicios.

2) El pago del salario constituye una obligación para el empleador.

3) Los hechos que ameritan el pago del salario por parte del empleador lo son: la prestación de servicios por parte del trabajador o la disponibilidad de el mismo al empleador o la empresa.

IV.- NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO:

En lo que se refiere al aspecto de la naturaleza jurídica del salario, nos encontramos con el hecho de que existen en la doctrina distintas tesis con relación a este punto. Hay algunos autores que consideran que el salario es la contrapartida del servicio prestado, mientras que otros autores sostienen la tesis de que el salario constituye una de las obligaciones que el concepto de trabajo pone a cargo del empleador.

A continuación expondremos brevemente alguna de las teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del salario.

A.- Teoría de la Contrapartida: Según la cual los defensores de dicha tesis, son los que consideran al contrato de trabajo como un contrato oneroso y conmutativo; y por consiguiente consideran las obligaciones que toman a su cargo las partes como equivalentes.

Vemos pues que los seguidores de la teoría de la contrapartida consideran al salario como una contrapartida por el servicio prestado, a lo que podemos anotar, el hecho de que se trata de un planteamiento jurídico, de lineamientos puramente económicos, ya que en la actualidad el salario además de cumplir una función económica en la vida del hombre, se le atribuye también un objetivo social.

B.- Teoría que le Atribuye al Salario la Naturaleza de un Crédito Alimenticio: Los seguidores de esta corriente sustentan su tesis en las semejanzas que presenta el salario con las pensiones alimenticias, en cuanto al destino y al régimen jurídico a que se encuentran sometidos ambos.

Entre las semejanzas que aluden dichos autores podemos mencionar:

1) El hecho de que tanto el salario como las prestaciones alimenticias en general son inembargables.

2) El crédito a que da lugar el salario es pues, para las concepciones del derecho, exactamente igual al que dan lugar los alimentos. A su vez los seguidores de esta teoría sostienen que por todas las razones antes mencionadas, el salario es en esencia una prestación de contenido alimenticio. El carácter alimenticio del salario ha sido reconocido en Francia desde el siglo pasado. Siguien-

do este lineamiento (8) Couture nos dice que "el salario es un sustento tutelado por el Estado".

C.- Teoría que Conceptua al Salario como una Obligación Contractual del Empresario: Sostienen los autores que propugnan esta tesis, que el salario vendrá a hacer una obligación que tiene el empleador y que le es impuesta al mismo por el contrato de trabajo; y que basta que el trabajador ponga a disposición del empleador sus energías, y que si este no los utiliza porque no quiere o porque no puede hacerlo, esto no lo **exonera** de su obligación de abonar el salario.

Después de analizar objetivamente las anteriores teorías podemos concluir citando a (9) Pérez Botija el cual nos hace un brillante planteamiento del tema cuando nos dice; "En resumen el salario desde el punto de vista de su aspecto político social, es la retribución del trabajador y desde el punto de vista económico es la retribución del trabajo". Al concepto anterior podemos agregar que en la actualidad la teoría de la contraprestación contractual es la que mejor explica la naturaleza jurídica del salario. Siempre y cuando se considere al salario como la contrapresta-

(8) Couture, citado por De Ferrari, op. cit. pág. 232.

(9) Eugenio Pérez Botija, "Salario, Régimen Legal, Tarifas Mínimas, pág. 24.

ción, no por la energía utilizada, sino por aquella que se puede utilizar.

V.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO:

Al referirnos al principio de igualdad del salario estamos incursionando en uno de los aspectos más importantes y controvertidos del derecho laboral.

Fue el derecho mexicano del trabajo el primero en consignar la obligatoriedad de este principio, antes que cualquier otra legislación. Con la implantación del principio de igualdad del salario lo que se pretende es la protección abstracta del trabajador independientemente de sus cualidades personales y esto resulta ser una consecuencia de la igualdad y sentido de democracia característicos del derecho laboral.

Siguiendo los lineamientos de la Suprema Corte de Justicia Mexicana podríamos definir el principio de igualdad de salario, como igualdad de salario para igualdad de trabajo. Como podemos observar la anterior definición nos proporciona una idea generalizada de lo que constituye el principio de igualdad del salario. De tal forma que podemos agregar que la igualdad de salario debe ser otorgada la igualdad de trabajo en igualdad de condiciones, tales como calidad, cantidad y eficiencia.

ción, no por la energía utilizada, sino por aquella que se puede utilizar.

V.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO:

Al referirnos al principio de igualdad del salario estamos incursionando en uno de los aspectos más importantes y controvertidos del derecho laboral.

Fue el derecho mexicano del trabajo el primero en consignar la obligatoriedad de este principio, antes que cualquier otra legislación. Con la implantación del principio de igualdad del salario lo que se pretende es la protección abstracta del trabajador independientemente de sus cualidades personales y esto resulta ser una consecuencia de la igualdad y sentido de democracia característicos del derecho laboral.

Siguiendo los lineamientos de la Suprema Corte de Justicia Mexicana podríamos definir el principio de igualdad de salario, como igualdad de salario para igualdad de trabajo. Como podemos observar la anterior definición nos proporciona una idea generalizada de lo que constituye el principio de igualdad del salario. De tal forma que podemos agregar que la igualdad de salario debe ser otorgada la igualdad de trabajo en igualdad de condiciones, tales como calidad, cantidad y eficiencia.

El principio de igualdad del salario no se encuentra contemplado en las distintas legislaciones bajo el mismo concepto, pero si se encuentra regulado legalmente en la mayoría de las legislaciones, el cual tiene como función la protección del trabajador como un ente abstracto y para evitar los abusos que se puedan cometer en contra de los trabajadores, basados en cualquier tipo de discriminación.

Para concluir podemos terminar diciendo lo que el concepto de igualdad de salario, al igual que la igualdad en general, debe ser interpretada como una igualdad proporcional, la cual va a ser determinada por ciertos factores, tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la calidad del trabajo realizado y otros factores exógenos.

VI.- CONTENIDO DEL SALARIO:

Existe cierta discrepancia doctrinal en cuanto a la determinación del contenido del salario, es decir, de las prestaciones que se consideran constitutivas del salario. De tal forma que para determinar en cada caso en particular el contenido del salario tendremos que remitirnos a lo que establece la legislación de cada país. No obstante, a nosotros nos corresponde señalar la concepción del contenido del salario seguida por la mayoría de los autores el cual versa de la siguiente forma:

El salario comprende además de los pagos hechos por cuota diaria al trabajador, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. Hemos dicho que el salario se encuentra constituido por determinadas prestaciones, de las cuales, algunas pueden formar o no parte del mismo, en una determinada legislación, pero en el punto en que todos los autores concuerdan es en el hecho de que independientemente de las prestaciones que conformen el salario, siempre debe existir la prestación esencial, que es el pago de una cantidad de dinero en efectivo. De tal manera que el elemento esencial constitutivo del salario, lo constituye el pago de una suma de dinero en efectivo; independientemente de las demás prestaciones.

Con respecto a este planteamiento doctrinalmente se acostumbra dividir las prestaciones salariales en prestaciones de base y prestaciones complementarias, entendiéndose las prestaciones de base como una cantidad de dinero en efectivo y las prestaciones complementarias como cualquier otra cantidad que le sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria. Por tal motivo debido a su naturaleza jurídica, prestaciones como las indemnizaciones y aquellos casos en que la empresa le paga o rembolsa el importe de los gastos de viaje, de las mudanzas o de las comidas que se ve obligado a realizar el trabajador en razón

del servicio no constituyen salario. Debido a que dichas cantidades no le son entregadas al trabajador en virtud de su labor ordinaria.

VII.- SALARIO MINIMO:

a.- Antecedentes históricos: Históricamente a través de las diferentes épocas el Estado ha intervenido, de manera directa o indirecta en la fijación de los salarios. Es necesario hacer, notar el hecho de que antiguamente la intervención estatal en la fijación de los salarios, tenía el propósito de impedir el alza de los salarios que debieran ser pagados a los obreros, beneficiando con este tipo de medidas a las clases patronales o pudientes. Las razones que se alegaban para impedir el alza de los salarios por parte del Estado, se f^uncaban en la tesis de que era el único camino para poder conservar el ritmo de la producción y evitar el alza de los precios. Con respecto a este punto nos comenta el historiador francés Emile Levassier que el emperador Dioclesiano expidió un edicto fijando los salarios máximos que podían pagarse a los trabajadores y la violación de estas reglas eran castigadas con la pena de muerte.

Avanzando un poco mas en la historia tenemos que por los años de 1351 estallo en Europa una epidemia de peste negra, donde murieron muchas personas, lo cual trajo como consecuencia la disminución considerable de la mano

de obra disponible, lo que a su vez produjo un alza grande en los salarios. Juan el Bueno, para contrarrestar los efectos de dicha alza, promulgó una ordenanza fijando el máximo de salarios para Francia.

La situación vino a mejorar, con el advenimiento de la Revolución Francesa, pues en los años posteriores a la misma se formularon diversas peticiones, para el establecimiento de salarios mínimos. Con posterioridad, al principio del presente siglo, en algunos dominios Ingleses como Australia y Nueva Zelandia, fueron los lugares en donde se implantó y se le dió aplicación por primera vez al Sistema de Salarios Mínimos. Mediante la fijación del salario mínimo se pretendía evitar la explotación del trabajo de mujeres y niños, y para terminar con el llamado salario de sudor. Entendiéndose por este el hecho de que los trabajadores laboraban jornadas agotadoras a fin de obtener un salario mísero.

Fueron estas las razones que impulsaron a dichas legislaciones a fijar tasas mínimas de salarios y a su vez han servido de base para posteriores regulaciones similares en los diferentes países

b.- Concepto: Al referirnos al concepto del salario mínimo, es preciso acotar que el término salario mínimo corresponde a una concepción puramente formal y jurídica.

El salario mínimo constituye un género de retribución que tanto jurídicamente como doctrinalmente, no se le atribuye un origen único, ni un contenido propio. Esto trae como consecuencia el hecho de que al salario mínimo se le pueda enfocar desde diversos aspectos. Así tenemos que desde el punto de vista material se le concibe como un salario vital o un salario justo, el que a su vez puede establecerse por medio de la ley o de un contrato colectivo.

Al salario mínimo también se le ha definido como el salario más bajo que debe pagarse en un país, región o industria, según los gremios, oficios, etc. Correspondiendo a las autoridades velar por el cumplimiento del mismo en las diferentes industrias..

De tal forma que se entiende por salario mínimo vital aquel que se fija atendiendo a las necesidades del trabajador, y el cual apenas alcanza para satisfacer dichas necesidades.

Mientras que un claro concepto de lo que se entiende por salario mínimo justo, nos lo proporciona la definición dada en las encíclicas (10) *Rerum "Novarum"* de 1890 y *"Quadragesimo Anno"* de 1931, en donde la primera establece que es deber del patron abonar un justo salario, que no

(10) De Ferrari, op. cit., pág. 223.

sea inferior al que todo obrero necesita para llevar una vida sobria y honesta, la fijación de dicho salario se halla mejor en manos de los sindicatos, con el concurso del Estado, de tal manera que el justo salario debe ser tal que permite, mediante el espíritu de ahorro, adquirir una pequeña heredad, por cuanto la formación de pequeños propietarios acorta las distancias que separan a las clases sociales. Por su parte la segunda enciclica insiste en que el salario sea justo y que su fijación se haga con intervención de las asociaciones profesionales, libremente organizadas, bajo la vigilancia Estatal.

c.- Definiciones: Considero que en un trabajo de investigación no se puede tratar un tópicó, sin pretender llegar a proporcionar una definición más o menos razonable del mismo. Por tal motivo seguiremos el método de exponer las definiciones de varios connotados autores; para extraer del conjunto de todas ellas los elementos esenciales del salario mínimo y nuestra propia definición.

En primer término (11) De Ferrari sostiene que "el salario mínimo puede ser definido como una remuneración no fijada por las partes pero obligatoria para ellas, que co-

(11) De Ferrari, op. cit., pág. 223.

responde normalmente a ciertos promedios de bienestar material que el grupo social puede asegurar a la mayoría de sus miembros!

Por otra parte el código de trabajo mexicano en su artículo 123 nos lo define como el salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador y será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región; para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

Por su parte (12) Manuel Osorio nos define el salario mínimo como aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo.

Del análisis de las anteriores definiciones podemos destacar como las principales características del salario mínimo de la siguiente manera: a) se trata de la menor retribución que se puede pagar a un obrero por su trabajo. Independientemente de los factores que influyan y determi-

(12) Manuel Osorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, pág. 686.

nen su establecimiento y b) siempre deberá ser establecido por la ley. Las partes no tienen la facultad de fijarlo por mutuo acuerdo. La fijación del salario mínimo por ley tiene la finalidad de evitar abusos e injusticias en el establecimiento del mismo

A todo esto podemos hacer notar el hecho de que al salario mínimo se le considera una medida de protección legislativa, para asegurar a los trabajadores por lo menos, una retribución que le permita más que vivir vegetativamente; llevar una vida decorosa. Aunque muchas veces en la realidad la fijación de salarios mínimos no cumple con su objetivo, debido a las condiciones de vida de los diferentes países.

Pero por lo menos sirve para evitar, en la medida de lo posible, que los trabajadores se vean afectados u obligados a aceptar salarios denigrantes, en situaciones en que no pueden conseguir trabajo; por pensar que es preferible ganar poco que no ganar nada. Este último aspecto es el que se conoce bajo la denominación de aspecto social del salario mínimo.

B.- DEL SALARIO EN PANAMA

I.- CONCEPTO Y DEFINICION:

El código laboral panameño de 1972, que está en vigencia nos define el salario de la siguiente manera: "Salario es la retribución que el empleador debe pagar

al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no solo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia del mismo".

Haciendo un análisis de la definición del salario que nos proporciona nuestro código laboral podemos desglosar las siguientes características:

1) En primer lugar tenemos que se trata de una retribución, que el empleador debe pagar al trabajador. El abonar el salario al trabajador constituye una obligación legal que le corresponde al empleador, la cual en la mayoría de los códigos modernos se incluye en el título denominado obligaciones del empleador.

2) Dicha obligación nace como una consecuencia de la relación de trabajo, la cual se establece mediante un contrato. De esta anterior característica se deriva el hecho de que la obligación de abonar el salario por parte del empleador persista, aunque este no utilice los servicios del trabajador; porque no quiere o no puede.

Debido a que la obligación de abonar el salario nace de la relación de trabajo y no del trabajo realizado; luego entonces en nuestro derecho basta con la disponibilidad y subordinación del trabajador al empleador para que

exista la obligación de pagar el salario.

3) El pago del salario puede consistir en dinero y en especie a la vez o simplemente en dinero. Pero nunca se podría pagar a un trabajador solamente en especie, debido a que el propósito de la ley es asegurarle al trabajador cierta cantidad de dinero en efectivo, para que le haga frente a sus necesidades corrientes.

4) A su vez nuestra ley laboral establece que el salario puede estar formado por ciertas gratificaciones tales como; las primas, bonificaciones, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia del mismo. A este tipo de gratificaciones se le conoce doctrinalmente bajo la denominación de partes complementarias del salario, debido a que las mismas no son imprescindibles, ya que pueden formar parte o no del salario en un determinado momento.

Por otra parte existen en nuestra legislación ciertas retribuciones que por disposición expresa de la ley no constituyen salario; entre las cuales podemos mencionar:

1) Los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al trabajador. La explicación a este punto podemos encontrarla en el hecho de que el salario se le cataloga como una contraprestación relativa nacida de un contrato; de tal forma que un suministro gratuito no puede

ser una contraprestación, luego entonces no puede formar parte del salario.

2) Las sumas que de modo ocasional reciba el trabajador de su empleador para el desempeño de sus funciones y sus viáticos, en la parte destinada a proporcionarle gastos extraordinarios de manutención, alojamiento o medios de transporte al trabajador. Estas retribuciones no constituyen salario, debido a la temporalidad de las mismas, ya que al salario se le concibe como una retribución de carácter permanente.

3) El uso del terreno que el propietario ceda al trabajador para el disfrute de la siembra por parte de este en las actividades agropecuarias.

4) Las prestaciones adicionales a las establecidas por ley o por la convención colectiva de trabajo relativas a la participación en las utilidades o al mejoramiento de las partidas del décimo tercer mes que el empleador concede unilateralmente a los trabajadores.

11.- FIJACION DEL SALARIO:

El código laboral panameño establece que el salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo a lo establecido por la ley. Lo cual nos indica que la diferenciación entre los distintos salarios va a estar determinada por la conjunción de calidad y

cantidad del trabajo realizado; y que en ningún caso podrá fijarse un salario inferior al mínimo establecido por la ley.

Además nuestra ley laboral establece que el salario solo podrá ser fijado por unidad de tiempo, mes, quincena, semana, día y por tareas o piezas. Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo, las partes podrán acordar en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participaciones en las utilidades.

En lo referente al salario por tareas o piezas, el mismo deberá fijarse en atención a las obras ejecutadas, siempre que garantice un mínimo al trabajador por una jornada diaria de trabajo que no exceda ocho horas, independientemente del resultado obtenido. El código laboral panameño también establece que salvo cuando se trate de actividades agrarias y pecuarias, el pacto de salario por tareas o piezas sólo será válido cuando fuere acordado en convención colectiva, o regulado para la actividad de que se trate de acuerdo con el procedimiento establecido para la fijación del salario mínimo.

De lo que se desprende el hecho de que en nuestra legislación se restringe la fijación de salarios por destajos o por tareas. Podemos afirmar que las restricciones antes mencionadas surgieron, debido a las funestas conse-

cuencias que sobre la salud de los trabajadores ha tenido dicho sistema en nuestro país.

III.- PAGO DEL SALARIO:

Nuestra ley laboral establece que corresponde al empleador realizar el pago del salario a los trabajadores; consagrándolo de la siguiente forma: constituye una obligación del empleador pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones correspondientes de conformidad con las normas del código del trabajo. Entendiéndose como empleador para los efectos de la ley laboral panameña; toda persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de la obra.

La ley panameña establece dos formas posibles de realizar el pago; las cuales pueden ser: a) pago en dinero de curso legal; la parte estipulada en dinero deberá comprender por lo menos el salario mínimo estipulado por ley. Por otro lado está prohibido hacer los pagos en mercancías o en vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo, que pretenda sustituir a la moneda, sin embargo, se podrá pagar el salario mediante cheque; cuando se trate de personal de oficina, siempre que se le otorguen al trabajador facilidades para cambiarlo, o cuando se encuentre establecido en una convención colectiva. b) pago en especies; se entiende por pago en especie, la parte que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación y vestidos

que se destinan a su consumo personal inmediato. El salario en especie solo puede pactarse en adición a lo que el trabajador reciba en dinero, parte esta que debe corresponder por lo menos al salario mínimo legal. Además en ningún caso el salario en especie pactado podrá ser mayor del veinte por ciento del salario total. De lo cual se deduce que sólo se podrá efectuar pagos en especie a trabajadores que devenguen un salario superior al mínimo establecido por la ley, ya que una de las finalidades de la regulación del salario mínimo lo constituyen el hecho de asegurarle al trabajador la percepción de una determinada cantidad de dinero en efectivo, para que pueda hacerle frente a sus necesidades vitales.

IV.- NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO:

El código laboral panameño de 1972 estipula que todo trabajador tiene derecho a la libre disposición del salario. Cualquier disposición o pacto en contrario sera nulo. El salario deberá pagarse completo en cada período de pago, para tal efecto se entenderá por salario completo el percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias; además cualquiera que sea la forma de pagarse el salario, no podrá pagarse en plazos que excedan de una quincena. El pago a que tiene derecho el trabajador deberá pagársele en el lugar donde presta sus servicios y durante las horas de trabajo, y deberá pagársele directamente al

trabajador exceptuando los casos de incapacidad o ausencia.

Como podemos observar del análisis de las estipulaciones anteriores se puede deducir que se trata de normas protectoras del salario; las cuales tienen un carácter general. Mediante las cuales se pretende proporcionarle a los trabajadores cierta facilidad de percepción y de disposición de sus salarios. Por otra parte el salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aún mediante el consentimiento del trabajador.

Desde luego que para los efectos de las anteriores estipulaciones se exceptúan las retenciones que autoriza el código de trabajo. Por otro lado debido al carácter alimenticio, que constituye una de las principales características que presenta el salario en nuestra legislación; se han establecido normas protectoras del mismo:

a) Frente al empleador: Nuestra ley laboral establece que el pago del salario deberá hacerse directamente al trabajador o a sus familiares. De manera que no es admisible depositar el salario del trabajador en un banco a nombre o a cuenta del trabajador, para evitar que mediante la cesión de fondos u ordenanzas dadas por el trabajador al banco se puedan efectuar descuentos por cantidades mayores a las que permite la ley. A su vez se establece que el pago o las deducciones no autorizadas, realizadas en contra-

vención de las leyes, no libera al empleador de su obligación y el trabajador tendrá derecho a reclamar el pago como si no se hubiera hecho. Esta disposición tiende a evitar que un pago hecho por error o mala fe del empresario, prive al trabajador de la percepción del monto de su sueldo que le trata de asegurar la ley.

b) Frente a los Acreedores del Trabajador: La ley laboral panameña no permite la cesión total o parcial del salario en favor de terceras personas, ya sea que dicha cesión se realice por medio de recibos para su cobro o mediante cualquier otra forma; salvo las expresamente autorizadas por el código laboral. De lo cual se deduce que no tiene validez ningún documento mediante el cual un trabajador ceda su salario o parte del mismo a una tercera persona, salvo las que expresamente autorizada la ley y en la proporción debida. Lo cual resulta una medida de protección inclusive en contra de la voluntad del trabajador, ya que ni aún existiendo la voluntad o el consentimiento del mismo, podrá privársele de la libre disposición y percepción de su salario.

c) Frente a los Acreedores del Empleador: En las leyes laborales panameñas se establece el principio de que en caso de quiebra o insolvencia del empleador, el importe de los salarios, prestaciones e indemnizaciones adeudadas a los trabajadores gozarán de prelación sobre cualquier otro

crédito, incluyendo los preferentes y los que existan a favor del Estado y la Caja del Seguro Social, salvo los garantizados con derechos reales sobre determinados bienes. El crédito preferente de que gozan los trabajadores surten efectos sobre todos los bienes del empleador. Además los trabajadores podrán ejercitar el crédito preferente sin necesidad de entrar ni participar en el concurso de acreedores que se forme.

Como podemos apreciar el código laboral panameño, en su afán de asegurar la percepción de sus salarios a los trabajadores, coloca a los mismos, en caso de quiebra o insolvencia del empleador como acreedores preferentes, aún por encima del Estado. Solo pierden su preferencia a las personas que tengan créditos garantizados con derechos reales sobre determinados bienes. De tal forma que se trata de evitar que en el caso de quiebra o insolvencia del empleador, el trabajador se vea afectado en cuanto al pago de sus salarios o demás prestaciones laborales debidas por el empleador.

V.- PRINCIPIO DE IGUALDAD:

La ley laboral panameña contempla el principio de igualdad del salario, al cual le otorga vigencia garantizando, a trabajo igual al servicio del mismo empleador desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficien-