

cia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en este los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualquiera sumas o bienes que se dieran a un trabajador por razón de la relación de trabajo. El principio de igualdad del salario ha sido un logro del derecho laboral de la época moderna, basado mas que en fundamentaciones económicas en razones de carácter social. En la actualidad no se concibe un código de trabajo de corte moderno, que no contemple el principio de igualdad del salario.

La enunciación corriente de este principio ha sido a igual trabajo igual salario, pero esta enunciación de igualdad debe ser interpretada con la concurrencia de ciertos factores como lo son, igualdad de tiempo laborando bajo un mismo empleador, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, etc.

La violación a este principio laboral, en nuestra legislación, faculta al afectado a accionar ante la vía jurisdiccional, en donde el proceso de reclamación se verificara mediante un proceso abreviado. Por otra parte la violación al principio de igualdad del salario puede ser catalogada como una práctica desleal en el derecho laboral panameño, siempre y cuando dicha violación haya surgido como una consecuencia de que un trabajador haya organizado o

pertenezca a un sindicato, o por haber participado en una huelga o firmado un pliego de peticiones.

De tal forma que podríamos afirmar que tal como se encuentra regulado el principio de igualdad del salario en la legislación panameña, constituye una medida tendiente a proteger al trabajador en contra de cualquier discriminación independientemente de su origen, que guarde relación o que pueda afectar el régimen salarial.

VI.- SALARIO MINIMO:

a.- Concepto y Definición: La ley laboral panameña hace referencia al salario mínimo de la siguiente forma; todo trabajador tiene derecho a percibir un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijara periódicamente con el fin de mejorar su nivel de vida, y en atención a las condiciones particulares de cada región y actividad industrial, comercial o agrícola, además podrán fijarse salarios mínimos por profesión u oficio.

Tanto del análisis del contexto de la anterior disposición, como del análisis práctico de la realidad nacional, podemos afirmar que el concepto de salario mínimo que existe en nuestra legislación es el que se conoce doctrinalmente bajo la denominación de salario mínimo vital, o sea aquel que se fija atendiendo a las necesidades del trabajador, y el cual apenas alcanza para satisfacer dichas ne-

cesidades.

Puesto que la legislación panameña establece que el salario mínimo tiene por finalidad asegurar a todo obrero un salario que por lo menos permita cubrir sus necesidades normales, ya sean de tipo cultural, material o moral, o sea la suficiente para que un obrero pueda llevar una vida decorosa. También se establece que el salario mínimo se fijará periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida de los trabajadores, y esto se debe al hecho de que las condiciones económicas y socio-políticas que conllevan a la determinación de un determinado monto de salario mínimo en un momento específico pueden variar.

Por otro lado podemos observar que se pueden fijar salarios mínimos por profesión u oficio, como forma excepcional, siempre y cuando no sean menores a los existentes para la región o actividad en donde se desempeñan dichas profesiones u oficios.

Por otra parte la definición específica que hace la ley panameña del salario mínimo versa de la siguiente manera: El salario mínimo constituye la cantidad menor en dinero que debe pagar el empleador al trabajador, fijado por unidad de tiempo para la región, actividad o profesión de que se trate. De lo que se deduce el hecho de que el salario mínimo debe ser necesariamente una cantidad en dinero, la menor que puede pagarle el empleador al trabaja-

dor y la cual es fijada por ley.

b.- Fijación y Determinación: La fijación y determinación del salario mínimo siempre sera hecha por ley. El salario mínimo será fijado periódicamente cada dos años, por recomendación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y mediante decreto del Organo Ejecutivo. Una vez fijado el salario mínimo legal, quedara sin efecto toda cláusula de salarios o de contrato individual o colectivo de trabajo que estipulen un salario inferior.

En el caso de que no se hubiese fijado salario mínimo para determinada profesión u oficio, se aplicará el señalado en la actividad donde se preste el servicio. Por otra parte el salario mínimo por profesión u oficio sólo podrá ser aplicado cuando resulte mas favorable al trabajador que el fijado para la actividad donde se preste el servicio.

Para la determinación del salario mínimo en la legislación panameña se toman en consideración factores como: a) las diferencias regionales en el costo de vida, la política económica y social general del país, en los aspectos del desarrollo nacional al integral sostenido, b) la política del empleo y la retribución de ingresos, la naturaleza y el riesgo del trabajo y cuando fuere procedente, las diferencias entre las profesiones u oficios.

Por otra parte existe una protección especial por parte de las leyes en todo lo referente al salario mínimo. Así tenemos que nuestro código de trabajo establece que el salario estipulado en todo contrato de trabajo debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo por las leyes. Tampoco se permite en nuestra legislación que se estipule el pago en especie de cualquier cantidad retributiva que corresponde o forme parte del salario mínimo. Pero la mayor protección que presenta nuestras leyes en lo que se refiere al salario mínimo lo constituye el carácter de inembargable que se le atribuye al mismo.

La razón del carácter de inembargable que le otorga nuestra legislación al salario mínimo se fundamenta en el hecho de que en nuestro país al salario mínimo se le reconoce un carácter alimenticio; de tal forma, que si un trabajador recibiese una menor cantidad de dinero, que la estipulada como mínima, no podrá satisfacer sus necesidades mínimas vitales.

C.- SALARIO EN EL AREA DEL CANAL DE PANAMA

1.- BREVE RESEÑA HISTORICA:

Remontándonos, a los tiempos de la construcción del Canal de Panamá, podemos decir que desde el inicio de sus operaciones existieron dos sistemas diversos de salarios aplicables a los trabajadores que prestaban sus ser-

vicios en el area del Canal de Panamá.

Cada uno de estos sistemas contaban con su denominación propia, de la cual se podían extraer sus características. Así tenemos, que uno de dichos sistemas se le denominaba sistema del oro (gold roll) y era el utilizado para retribuir a los ciudadanos estadounidenses, de un modo principal y a los administradores, ejecutivos técnicos, clérigos y a todos los cargos de supervisión. Este "sistema del oro", consistía en el pago a los trabajadores antes mencionados, tomando como modelo el salario existente en los Estados Unidos para las mismas profesiones mas un veinticinco por ciento de diferencial tropical. O sea un veinticinco por ciento adicional del salario que se utilizaba en los Estados Unidos para retribuir las mismas profesiones.

En segundo lugar se encontraba el denominado "sistema" de la plata (silver roll), el cual se aplicaba principalmente a los trabajadores que no eran ciudadanos de los Estados Unidos quienes en su mayoría estaban constituídos por negros antillanos, artesanos, aprendices, ayudantes, etc., de otra nacionalidad. Cuyo salario se determinaba sacando un promedio de salario de la rata existente en los lugares de donde provenían la mayoría de dichos trabajadores. Constantemente se realizaban estudios periódicos de la ratas de salarios existentes en las Antillas y en las

mas cercanas repúblicas latinoamericanas, recogién dose información de Costa Rica, Guatemala, Colombia, Trinidad, Bãrbados, Martinica, Haití y Jamaica, etc. Sin embargo, el denominado sistema de la plata generalmente estaba integrado por salarios mayores a los que se pagaban en el area del Caribe para las mismas profesiones.

No fue sino hasta el año de 1948 en donde se vino a sustituir la terminología de sistemas del oro y la plata, por las de rata Estadounidense (U.S. rate) y rata local (local rate). Podemos decir que este cambio fue única y exclusivamente en la terminología, ya que las formas de pagos no fueron afectadas en sí. Sin embargo, se dejó de utilizar, para calcular el salario que debería ser pagado según la rata local, los estudios hechos en el area del Caribe y se utilizaron en su reemplazo; comparaciones de los salarios pagados en la república de Panamá y por ciertas compañías de la Zona del Canal.

Esta situación continuó operando de la misma forma hasta 1955, año en que se puso término a la discriminación en lo referente al pago de salarios a los trabajadores no estadounidenses. Este aspecto se considera un logro del tratado de mutuo entendimiento y cooperación firmado entre los Estados Unidos de América y la República de Panamá el 25 de junio de 1955. En dicho salario se estipulaba la

igualdad de salario para todos los trabajadores que ocuparan las mismas posiciones, independientemente de su ciudadanía. No obstante, en el mismo convenio se estableció que los ciudadanos estadounidenses además de un salario básico, tendrían derecho a que se les pagara el veinticinco por ciento de diferencial tropical, mas una prima de impuestos, que asegurara, que los empleados estadounidenses al serle deducidos sus impuestos, recibirían la misma cantidad de dinero que los otros trabajadores, después de haberse deducido sus impuestos respectivamente.

En la actualidad a partir del primero de octubre, podemos decir que existen en el Area del Canal tres sistemas de salarios, los cuales expondremos a continuación: a) Sistema del Area del Canal (Canal Area Wage Base) que no es mas que el antiguo sistema de pago de la Zona del Canal; el cual es utilizado para remunerar a todos los empleados permanentes a quienes se les pagaba con dicho sistema antes del primero de octubre de 1979 y que continuaron como empleados del gobierno de los Estados Unidos en la República de Panamá sin haber tenido una discontinuación en sus servicios. b) Sistema de Salario del Area de Panamá (Panama Area Wage Base): el cual es utilizado para remunerar a los trabajadores que empezaron labores con la Comisión del Canal de Panamá a partir del 7 de octubre de 1979. El cual consiste en un cuarenta por ciento menos que el que devenga los anti-

guos empleados, que se encuentran bajo los otros sistemas y que ocupan las mismas profesiones u oficios. Con excepción del salario mínimo que es igual para todos los sistemas y trabajadores. c) El sistema de Salario de los Estados Unidos (U.S. Wage Base): el cual se utiliza para retribuir a los ciudadanos estadounidenses y a otros trabajadores que alcanzan un determinado grado en la administración. El cual esta constituido por el salario base del Area del Canal, mas el veinticinco por ciento de diferencial tropical, mas la prima de impuestos que anteriormente mencionamos.

II.- CONCEPTO Y DEFINICION:

El Manual de Personal federal tomando como base el código de los Estados Unidos nos presenta la siguiente definición: pagos salarios u o-ras formas de compensación, significa toda forma de remuneración dada por el empleador al trabajador por sus servicios personales, e incluye; pagos parciales, abonos, comisiones, diferenciales nocturnos, pago en especie, contribuciones del empleador o pagos para seguros, pensiones, fondos de bienestar social y primas de pago por sobretiempo. Como podemos observar la anterior definición resulta a todas luces una definición demasiado amplia, en la que no se distingue explícitamente, entre lo que constituye el salario básico y las demás formas retributivas que pueden o no constituir el salario en un determinado mo-

mento. Sin embargo, es costumbre, tanto en la legislación como en la doctrina norteamericana, proporcionar definiciones amplias y realizar posteriores especificaciones. Siguiendo esta tradición el Manual de Personal federal en otro artículo nos define el salario básico como la rata de pago determinada por ley o por una acción administrativa, para la posición que ocupa un empleado antes de ninguna deducción y excluyendo adiciones de pago, de cualquier clase tales como sobretiempos, diferencial nocturno, etc. De todo lo antes dicho podemos mencionar ciertas características que nos presenta la definición del salario en el area del canal tales como: 1) se trata de una remuneración que le otorga al trabajador el empleador. Reconociéndose de esta forma la obligación por parte del empleador a pagarle el salario al trabajador, 2) el deber del empleador a retribuir al trabajador nace de la prestación de servicios personales por parte de este último. Lo cual implica una relación de dependencia y subordinación laboral. De tal forma que se puede interpretar lo anterior de que el derecho que le asiste al trabajador a percibir su salario nace de la relación de trabajo nacida de un contrato y no exclusivamente de los servicios prestados, 3) se admite la posibilidad de que la retribución se otorgue parte en dinero, parte en especie. La permisión de esta posibilidad podemos decir que es una tendencia generalizada que siguen la mayoría de los códigos

modernos, 4) al darse una definición específica de lo que constituye el salario básico, ubica las demás primas mencionadas en la definición, tales como contribuciones del empleador, pago de jornadas nocturnas, pensiones, etc., en el plano de lo que se conoce doctrinalmente como partes complementarias del salario, ya que no necesariamente se necesita de la concurrencia de todas ellas para que exista el salario.

III.- FIJACION DEL SALARIO:

El salario en el area del canal se fija por unidad de tiempo, dándosele esencial preferencial al período bisemanal. Es decir, que se toma como base de unidad de tiempo para el computo del salario, la semana. De tal forma que el salario base se computa tomando el total recibido en una semana dividido entre el número de horas trabajadas. Lo cual trae como consecuencia el hecho de que los trabajadores que prestan servicios en el area del canal reciban anualmente veintiseis pagos bi-semanales, de tal forma que reciben el equivalente a trece meses de salarios. Lo cual si no lo es formalmente en el fondo constituye una especie de décimo tercer mes, el cual por supuesto resulta un beneficio para los empleados.

IV.- PAGO DEL SALARIO:

La ley norteamericana, vigente en el area del canal en lo referente al pago del salario, reconoce la

obligación que tiene el empleador de abonar el salario al trabajador por la prestación de sus servicios. Además de ello reconoce dos formas distintas mediante las cuales puede cumplir el empleador con dicha obligación, las cuales son:

1) Pago en dinero; la ley pública norteamericana 75-718, conocida bajo la denominación de "un fair labor standar act" de 1938, la cual tiene aplicación práctica en lo que se refiere al pago del salario en el area del canal, establece que el pago del salario deberá ser hecho a los trabajadores en dinero o mediante un documento negociable pagadero al instante, haciéndose especificaciones en el cheque. Cualquiera de dichas formas es permisible por igual, pero cabe anotar que en la actualidad el medio de pago exclusivo en el area del canal lo constituye el cheque. Las razones que han llevado a esta costumbre se debe a la cuantía de las cantidades pagaderas a los trabajadores del area del canal; de tal forma que resulta imposible hacer los pagos en efectivo;

2) El pago también puede ser hecho en especie, tal como lo establece el código de regulaciones federales. La disposición establece que se entiende por pago en especies la manutención y alojamiento y otras facilidades hechas en calidad de salarios. El cual puede llegar a representar hasta la mitad del salario de un trabajador; pero para que

se le puedan efectuar pagos en especies a un trabajador, dicho pago deberá ser efectuado voluntariamente por el trabajador.

Cabe anotar el hecho de que inclusive el salario mínimo en el area del canal puede ser pagado en parte con salario en especie ya que el salario mínimo tiene un carácter de salario justo con el cual se puede llegar una vida decorosa. Por otro lado podemos agregar el hecho de que la regulación legal del salario en especie existe y conserva su vigencia en la legislación laboral del área del canal, pero que en la actualidad no tiene casi ninguna aplicación práctica.

V.- NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO:

El código de Regulaciones Federales de los Estados Unidos establece como principio general la libre disposición a que tiene todo trabajador, de su salario. Este principio de libre disponibilidad se considera una norma de tipo general, la cual se complementada con normas de protección en específicas, tales como:

a.- Protección Frente al Empleado: Dicho cuerpo normativo establece que el empleador podrá pagar todas las asignaciones de pagos hechas por los empleados y se les consideran como un buen pago; siempre y cuando no se aprecie que el pago de tal asignación constituye un arreglo para evadir las estipulaciones de la ley en lo que se refiere a

la libre disposición del sueldo por parte de los empleados. Se puede observar claramente que dicho precepto legal constituye una medida de protección del salario del trabajador frente al empleador ya que éste no podrá realizar ningún pago a tercero sin el consentimiento del trabajador, excepto los expresamente autorizados por ley.

b.- Protección Frente a Terceros y al mismo trabajador: Toda asignación de pago hecha por el trabajador deberá contar con la aprobación de la Oficina Central de Pagos, la cual determinará la factibilidad de la misma de acuerdo a las condiciones en que se encuentre el salario del trabajador. Esto constituye una especie de supervisión a las autorizaciones que puede determinar un trabajador para que se le deduzca dinero de su salario.

Además en ningún caso se podrá permitir asignaciones voluntarias al salario de un trabajador las cuales sobrepasan el cincuenta por ciento del total del salario del trabajador. Por otra parte el código de regulaciones federales también establece que sólo podrá ser sometido a embargo judicial hasta un veinticinco por ciento del salario disponible, ganado en una semana, entendiéndose como salario disponible la cantidad de dinero que recibe un trabajador después de habersele hechos todas las deducciones correspondientes. La cantidad de salario disponible para una semana que exceda treinta veces el salario por hora que debe

ganar un trabajador según la ley federal de salario mínimo, en una semana.

Podemos anotar el hecho de que mediante la anterior disposición; se trata de asegurar que el trabajador reciba en dinero, por lo menos el equivalente de treinta horas de salario mínimo por semana o sesenta a la quincena; cantidad mínima que se considera deberá recibir el trabajador de su sueldo.

Sin embargo, se encuentran excluidas del radio de acción de la norma anterior, las primas de impuesto a cualquier estado y los embargos judiciales para la manutención de esposa e hijos, los cuales pueden llegar a cubrir hasta el cincuenta por ciento del salario disponible.

Podemos decir que estas anteriores medidas constituyen normas legales de protección al salario en lo que se refiere a la integridad y puntualidad en el pago. También se establece que el pago del salario deberá ser hecho al trabajador personalmente, o en su defecto a un familiar debidamente autorizado.

VI.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO:

El título quinto del código de los empleados federales deberá estar basado en dos principios:

- a.- Deberá existir sustancialmente igual pago para igual trabajo;
- b.- El pago a los empleados federales debe equiparar-

se al de los pagados en las empresas privadas. Del numeral primero se deduce que el principio de igualdad de salarios para los empleados federales se encuentra basado en la igualdad de trabajo, entendiéndose la igualdad de trabajo como igual experiencia, esfuerzo y responsabilidad. Por otra parte se trata de profundizar mayormente en dicho principio al establecerse que el salario de los empleados federales deberá equipararse a los que pagan en la empresa privada, dentro de los Estados Unidos, para las mismas profesiones. De tal forma que la anterior norma tiende a que la igualdad de salario sea completa en todos sus aspectos.

No obstante, la firme enunciación del principio de igualdad de salario dentro de las normas que rigen los aspectos referentes al salario en el área del canal, en la práctica existen muchas dudas en cuanto a su aplicación. Así tenemos, como ejemplo, que existen tres tipos de sistemas salariales con los cuales se enumeran a trabajadores que cuentan con igualdad de experiencia, realizan el mismo esfuerzo y asumen las mismas responsabilidades, los cuales se basan en la nacionalidad y en la fecha de inicio de labores de los obreros. Definitivamente que se puede afirmar que esto constituye una clara violación al principio de igualdad del salario. Además podemos agregar que las violaciones al principio de igualdad del salario en el área del canal es algo que data desde los tiempos de los

inicios de operaciones del canal, de lo que podemos concluir, que dicho principio se encuentra establecido por ley, pero en la práctica no se cumple totalmente.

VII.- SALARIO MINIMO:

a.- Concepto y Definición: El salario mínimo que se paga en el área del canal a los empleados de la Comisión es igual al mínimo que se paga en los Estados Unidos y el cual es determinado anualmente por el presidente de los Estados Unidos.

El concepto de salario mínimo en los Estados Unidos, no corresponde al de mínima cantidad de dinero con que puede sostenerse un obrero sino que por el contrario, se define como la mínima cantidad de dinero, establecida por ley, que se le puede pagar a un trabajador para que pueda llevar una vida holgada y decorosa.

Con relación a este aspecto podemos hacer mención de las declaraciones realizadas por el presidente Franklin Delano Roosevelt, al promulgar la ley sobre resurgimiento de las industrias nacionales, el 16 de junio de 1933. Dichas declaraciones versan de la siguiente manera: "Por salario vital entiendo la remuneración necesaria para una existencia decorosa. Toda empresa que para poder vivir, haya de pagar a sus trabajadores salarios inferiores al salario vital no tiene derecho a continuar funcionando en este país. De tal forma que podemos decir que los encargados de redac-

tar las subsiguientes normas referentes al salario mínimo, en los Estados Unidos, en cumplimiento de la ley de 1933 enunciaron el principio de que las tarifas de salarios mínimos han de ser suficiente para remunerar la jornada de trabajo y para asegurar un nivel de vida decoroso en la localidad en que residan los trabajadores interesados.

De todo lo antes dicho podemos anotar ciertas características que presenta el salario mínimo en el área del canal: a) En primer lugar tenemos, que constituye la mínima cantidad que se puede pagar, la cual debe ser suficiente para que el trabajador lleve una vida decorosa. b) Dicha cantidad establecida por ley. La establece el presidente de los Estados Unidos, y la misma es revisada anualmente. c) Esta sometida a todas las reglas que rigen el salario en general. Debido a que se le considera un salario suficiente para que el trabajador pueda llevar una vida decorosa, no se le somete a ningún régimen de protección ni de restricciones especiales.

Podríamos concluir diciendo que el salario mínimo en el área del canal esta considerado como el primer escalon, de una escala de salarios, considerada como suficiente.

D.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS

a.- Semejanzas: Entre los aspectos que podemos

decir son comunes a los dos sistemas tenemos:

1) En ambos regímenes existe el mismo concepto general del salario, el cual se encuentra constituido por una porción base, la cual se le denomina salario base, y una serie de gratificaciones que se consideran complementarias al mismo.

2) En lo que se refiere al aspecto del pago del salario, tenemos que ambos sistemas aceptan la posibilidad de que se realicen pagos en especies a los trabajadores. Entendiéndose como tales, la manutención y alojamiento a los trabajadores o sus familiares, que no sean de carácter gratuito.

3) En lo referente a las normas protectoras del salario, podemos decir que en ambos regímenes existe el mismo esquema de protección general al salario, el cual se constituye por un conjunto de disposiciones de carácter general, tales como lo son los principios de libre disponibilidad del salario, igualdad del salario e inembargabilidad del salario y por normas protectoras de contenidos específicas como lo son las normas protectoras del salario frente al empleador, al trabajador y frente a terceros.

b.- Diferencias: De las principales diferencias observadas podemos mencionar:

1) En el aspecto referente a la fijación del salario en la República de Panamá, este puede ser fijado

por unidad de tiempo, entre los cuales se encuentran comprendidos, la semana, la quincena y el mes. Mientras que en el área del canal el salario solo puede ser fijado por unidad de tiempo, el cual comprende un período bisemanal de tiempo, es decir, cada dos semanas.

2) Por otra parte en el régimen salarial panameño se admite en ciertos casos que se fije el salario por tareas o piezas, mientras que en el área del canal no se admite esta posibilidad, y solo se puede fijar el salario por horas.

3) En lo que respecta al punto del pago del salario, en el régimen salarial panameño se establece que el trabajador deberá recibir en cada período de pago, por lo menos el salario mínimo establecido por ley; y a su vez declara al mismo inembargable. También se establece la obligación de hacer el pago en efectivo; salvo algunas excepciones o cuando se pacte en una convención colectiva se podrán realizar los pagos mediante la utilización de cheques. Mientras que en el área del canal, debido al carácter de suficiencia que conserva el salario mínimo, puede ser deducido y embargado en ciertas cantidades. Por otro lado el cheque constituye la forma de pago de utilización exclusiva en el régimen salarial del área del canal.

4) En lo que respecta al salario mínimo, en el régimen salarial panameño el salario mínimo tiene un

carácter de subsistencia, razón por la cual se le brinda una protección especial; mientras que en el régimen salarial del área del canal el salario mínimo conserva un carácter de suficiencia, por lo que se le otorga el mismo tratamiento que al salario en general. Por otra parte la ley laboral panameña establece la revisión del salario mínimo cada dos años, mientras que en el área del canal se establece la revisión del salario mínimo cada año.

CAPITULO TERCERO
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

A.- EN GENERAL

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS:

Podemos afirmar, de una forma relativa, que el contrato de aprendizaje tiene un origen paralelo al contrato de trabajo. En los tiempos de la antigua Roma era común que los señores prestasen sus esclavos a una determinada persona, por un período determinado de tiempo, con la finalidad de que se los adiestraran en un arte u oficio; a cambio de que prestaran sus servicios a la persona encargada de adiestrarlos. Ya para la época de Justiniano se encontraba ampliamente difundida la costumbre de encomendar a un profesor la enseñanza de los jóvenes, aunque durante este período, el contrato de aprendizaje no se encontraba expresamente regulado en los textos legales.

El máximo desarrollo de esta institución lo encontramos en el régimen corporativo. Debido a que durante la época del régimen corporativo, el sistema de aprendizaje constituía la única forma que una persona pudiese aprender una profesión y a su vez la única manera de poder entrar a formar parte de una corporación. Con motivo de esta dualidad de razones antes mencionadas, la actividad de los aprendices quedó sujeta a una severa reglamentación. Posteriormente, una vez terminada la Revolución Francesa, lo cual trajo como consecuencia la supresión de las corporacio-

nes, debido a la proclamación del principio de Libertad del Trabajo; conjuntamente con la creación de escuelas de artes y oficios, lo cual hizo perder una gran parte de su utilidad y aplicación al régimen de los aprendices.

Modernamente el Derecho Aleman y Austriaco, desde el siglo pasado procuraron reunir a los artesanos y pequeños industriales en corporaciones y pequeñas cámaras de comercio; a las cuales se les otorgaron facultades para poder reglamentar el contrato de aprendizaje. Mediante la aplicación de este sistema se hizo el intento de proteger a los artesanos y pequeños industriales contra los abusos de la gran industria. Hasta la Segunda Guerra Mundial existió en Alemania lo que se conoce como un sistema mixto, en el cual los aprendices, concurrían a sus labores y en sus horas libres asistían a clases técnicas. Constituyéndose de esta forma un sistema en el cual se sumaban a las clases teóricas, ciertos conocimientos prácticos.

Los defensores del sistema de aprendizaje han sostenido que este sistema le permite a los jóvenes la adquisición en un corto período de tiempo, los conocimientos prácticos necesarios para poder ejercer un oficio o profesión; que normalmente la escuela no les proporciona, ya que dichos conocimientos sólo se los puede brindar la experiencia del trabajo y que por otro lado el aprendizaje va acompañado de una retribución que de una u otra forma le

puede ayudar al sostenimiento personal o de la familia.

II.- CONCEPTO Y DEFINICION:

En lo que respecta al concepto y definición del contrato de aprendizaje parece existir unanimidad de criterios en la doctrina y en las diversas legislaciones positivas. Podemos afirmar que en general, las definiciones del contrato de aprendizaje insertas en los códigos y leyes especiales de trabajo de los países latinoamericanos, recogen su inspiración del Código de Trabajo frances, del Español y de la ley federal del trabajo de Mexico.

Etimológicamente la terminología aprender constituye una derivación de la voz latina "apprehendere"; la cual significa adquirir el conocimiento de alguna cosa a través del estudio o por medio de la experiencia.

Por su parte Cabanellas nos define a un aprendiz de la siguiente manera: "Aprendiz es la persona que se instruye en un arte u oficio determinado, ya sea practicando con un maestro o experto en tales artes u oficios o concurriendo a escuelas de esa denominación" (1).

Por su lado la ley francesa de 1923 nos define el contrato de aprendizaje en los siguientes términos: "El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un jefe de un es-

(1) Cabanellas, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental.

tablecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o hacer dar una formación profesional y metódica a otra persona; la que a su vez se obliga a trabajar para aquel bajo las condiciones y durante el tiempo convenido". Analizando la definición que nos presenta la ley francesa podemos apreciar que la misma hace énfasis en el hecho de que la finalidad principal del contrato es la enseñanza; de lo cual podemos deducir que el trabajo que ejerce el aprendiz durante el tiempo del entrenamiento accede a la enseñanza.

Por su parte Krotoschin nos dice que "el contrato de aprendizaje es un contrato bilateral por el cual una parte se obliga a enseñar un oficio a la otra, práctica, pero metódicamente; haciéndola trabajar durante un determinado período de tiempo en su fábrica, taller u oficina y esa otra parte se compromete a prestar ese trabajo con el fin de aprender el oficio para llegar a ser un trabajador calificado" (2).

Por último es conveniente hacer referencia a la definición que nos presenta el código laboral mexicano, el cual ha servido de inspiración a muchos códigos latinoamericanos.

(2) Krotoschin, Instituciones de Derecho del Trabajo, pág. 562.

La ley mexicana nos define el contrato de aprendizaje de la siguiente forma: "Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios a la otra y recibe, en cambio, la enseñanza de un arte o profesión, así como la retribución convenida".

La definición de la ley mexicana, al igual que las que sustentan la mayoría de los autores parecen estar de acuerdo en el hecho de que el maestro no tiene como propósito esencial aprovechar la energía de trabajo de aprendiz; su objetivo es prepararle técnicamente para trabajos futuros y se beneficia con su trabajo es como consecuencia de que, para enseñarle el oficio tiene necesidad de hacerle trabajar; la enseñanza que el jefe de empresa proporciona es de carácter preponderantemente práctico y la única forma de lograrla es el trabajo. Es en este aspecto donde el aprendiz se diferencia de los demás trabajadores, porque mientras que el objeto central de la relación de trabajo normales la protección de un servicio; y para el la forma de ganarse la vida, en el contrato de aprendizaje ocupa para ambas partes un primer lugar, el fin formativo. Aspecto este último, el cual le proporciona su especial característica.

Analizando las definiciones anteriores podemos extraer las siguientes notas salientes del contrato de apren-

dizaje:

1) Se trata de un contrato bilateral debido a que es un contrato el cual presenta contrapartidas dobles en donde existen derechos y obligaciones para ambas partes. En el cual la obligación del maestro consiste en proporcionar al aprendiz el entrenamiento teórico-práctico, necesario para el dominio de un arte o profesión. Mientras que la obligación del aprendiz consiste en prestar el servicio y guardarle el respeto al maestro en la forma establecida en el contrato.

2) La principal finalidad perseguida por el contrato la constituye la enseñanza de un arte, oficio o profesión.

3) Se trata de un contrato por tiempo definido. De modo que el período de duración del mismo se encuentra explícitamente establecido en el convenio.

4) No es gratuito. Debido a que siempre existe la obligación del patrono o maestro de remunerar al aprendiz por su trabajo, de conformidad con lo que establece la legislación de cada país.

III.- NATURALEZA JURÍDICA:

Existe cierta discrepancia doctrinal en cuanto a la determinación de la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje. La mayoría de los autores sostienen que el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo con características especiales.

En primer término podemos decir que el contrato de aprendizaje se diferencia del contrato de trabajo común, en el hecho de que se trata de un contrato de derechos y obligaciones recíprocas, comprometiéndose el aprendiz por un lado a la prestación de un determinado trabajo, según el propósito del contrato, mientras que por otra parte, el patrono en primer término promete enseñar y sólo como un deber secundario asume el pagar una remuneración y otras obligaciones.

Algunos sostienen que se trata de un contrato de trabajo mixto, alegando de que se trata de un contrato de trabajo en cuanto a los servicios a que se obliga el aprendiz; otros sostienen que se trata de un contrato de locación de obra en cuanto a la obligación del patrono-maestro de impartir la enseñanza, o bien un contrato innominado que no tiene relación alguna con el contrato de trabajo; pero que tampoco se puede enmarcar en ningún otro contrato conocido.

Podemos decir que el contrato de aprendizaje no contiene elementos de la locación de obra, ya que el patrono maestro se compromete a enseñar, pero no se obliga a que la enseñanza por él impartida tenga éxito. En otros términos no promete una obra, un efecto cierto, que sería el logro de la formación del aprendiz; el patrono sólo se compromete a darle al aprendiz las instrucciones según el plan

preestablecido. De tal forma que el éxito no depende del patrono exclusivamente, sino del esfuerzo conjunto del aprendiz.

En lo que se refiere a la prestación de servicios es mutua y constituye la causa principal del contrato.

Por otro lado el aprendiz forma parte del personal de la empresa, aunque su situación es especial, ya que el trabajo que debe prestar no constituye el objeto esencial del contrato; se haya en una estricta relación de dependencia jurídico-personal. Esta obligado a trabajar aunque sólo sea en la forma determinada por el objeto de la formación profesional, generalmente se le paga y se les aplican las leyes protectoras del trabajo; según lo sostiene Krotoschin (3).

De todo lo antes expuesto hemos llegado a la conclusión, concordando con la mayoría de la doctrina, que cuando nos referimos al contrato de aprendizaje, estamos en presencia de un contrato de trabajo de tipo especial; debido a las peculiaridades propias que presentan. Por otro lado la mayoría de las legislaciones positivas regulan el contrato de aprendizaje catalogándolo como un contrato especial de trabajo.

(3) Krotoschin, op. cit., pág. 563.

IV.- CLASES DE APRENDIZAJE:

El aprendizaje tomado en cuenta desde el punto de vista del objeto de un contrato de trabajo con características especiales, puede tomar diversas modalidades o presentarse mediante las siguientes figuras:

1) El trabajo del muchacho, joven o ayudante: Mediante esta denominación se hace referencia a este tipo de trabajadores u otros similares quienes prestan servicios en talleres u oficinas y cuyos trabajos realizarlos no requieren un conocimiento técnico o profesional. Por otra parte este tipo de trabajadores se encuentran ubicados en un escalafón dentro del orden jerárquico laboral de la empresa, que por lo general, no evoluciona hacia categorías superiores. Es en este aspecto donde esta categoría de trabajadores se diferencian sustancialmente del aprendiz, debido a que este último quiere y tiene impuesto como un deber aprender para avanzar hacia categorías superiores.

Es decir, que los aprendices prestan servicios con miras a una superación y calificación profesional de un mayor grado. De tal manera, que los servicios prestados por el aprendiz se les considera desde el punto de vista del contrato y de la relación laboral que se deriva del mismo, como un elemento accesorio, el cual se utiliza para conseguir un fin principal; que lo constituye la capacitación

integral del individuo. Mientras que el muchacho, joven o el ayudante no prestan el servicio con el propósito de lograr una formación profesional; ellos prestan sus servicios con la finalidad principal de recibir un salario, de tal forma que todo conocimiento que adquieran se le considera meramente accesorio, puesto que en el caso de esta clase de trabajadores el patrono tiene la obligación de prestarles enseñanza. A este tipo de trabajadores se refiere Cabanellas de la siguiente manera: "Constituyen los numildes trabajadores manuales que no llegaran a obreros completos" (4).

Para este tipo de trabajadores el salario constituye el motivo esencial que los determina a la prestación del servicio, mientras que para el aprendiz la enseñanza es lo que constituye su motivo esencial.

2) El trabajo del practicante y del voluntario: Podemos decir que el practicante presenta un cierto grado de similitud con el aprendiz, en lo referente al aspecto en que ambos se proponen aprender el ejercicio concreto de un oficio o de una profesión a través del adiestramiento progresivo, lo cual en algunas ocasiones es lo que determina

(4) Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II. Contrato de Trabajo, pág. 857.

el verdadero aprendizaje. Pero entre las pocas diferencias marcadas que pudiéramos encontrar entre el aprendiz y el practicante, tenemos el hecho de que el practicante cuenta con un conjunto de conocimientos teóricos previamente adquiridos y su único propósito es poner en ejecución toda la teoría previamente adquirida. Constituyen la práctica del oficio para el practicante una forma efectiva de desarrollar dicha teoría, en tanto que el aprendiz carece de los conocimientos teóricos con que cuenta el practicante.

Por otra parte los trabajadores voluntarios o meritorios se diferencian de los aprendices en el hecho de que generalmente son empleados a los cuales no se les abona un salario y con los cuales el patrono no se encuentra obligado a proporcionarles una formación profesional.

3) El escolar o alumno de una escuela profesional: cuando nos encontramos frente a este tipo de sujetos, estamos en presencia de un discípulo que intenta adquirir determinadas nociones prácticas y teóricas, con la finalidad de adquirir un diploma el cual lo acredite como un obrero calificado o un trabajador técnico. Este tipo de individuos se dedican a aprender y además no reciben ningún tipo de remuneración económica, sino que por el contrario, se ven obligados en determinadas ocasiones a abonar cierta cantidad de dinero a la escuela donde cursan estudios con el

propósito de ayudar a la compra de materiales que van a ser utilizado con fines didácticos.

La única diferencia básica que existe entre un escolar y un aprendiz es de índole económica, puesto que el aprendiz mientras se esta entrenando esta prestando un servicio de naturaleza económica; mientras que el escolar o alumno no tiene la finalidad de realizar un trabajo que se pueda catalogar en sentido económico.

4) Período de Prueba: Por otro lado la doctrina acostumbra señalar una diferencia sustancial entre el aprendizaje y el período de prueba, en el hecho de que en el período de prueba tiene como finalidad única, ensayar mediante el trabajo práctico las aptitudes y los conocimientos previamente adquiridos por un determinado trabajador. Durante el lapso que dure el período de prueba el trabajador no recibe enseñanza alguna y si la recibe será de una forma accesoria o secundaria, puesto que la principal finalidad del período de prueba es comprobar si la aptitud del trabajador es la requerida o no por el empleador. De tal manera que se puede decir que el aprendizaje se diferencia del período de prueba en los siguientes aspectos: 1) Que en el período de prueba el trabajador debe acreditar sus conocimientos o aptitudes previamente adquiridos, mientras que lo fundamental en el aprendizaje, es el conocimiento

de una profesión, además el período de prueba es relativamente corto, con respecto al tiempo de duración del contrato de aprendizaje. De tal forma que estas dos diferencias constituyen las principales existentes entre el contrato de aprendizaje y el período de prueba.

Hacer la distinción entre las diversas formas de realizar el aprendizaje, tiene su importancia desde el punto de vista contractual, porque tomando en consideración las diferencias existentes entre las distintas formas antes mencionadas se podrá adquirir una mejor comprensión de la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje.

Otra forma que se utiliza para calificar los tipos de aprendizajes es la siguiente:

a) Aprendizaje de tipo artesano: el cual constituye la forma tradicional de aprendizaje y que aún encuentra aplicación práctica en algunos talleres, artesanos y en algunas ramas de la actividad profesional. Esta forma de aprendizaje se ajusta al esquema tradicional de los contratos de enseñanza.

b) El aprendizaje de tipo industrial: es aquel en el cual la enseñanza del oficio constituye un efecto indirecto del contrato de trabajo, y en donde el aprendiz se encuentra ubicado dentro de la fábrica en el primer peldaño de la escala jerárquica, dentro de los trabajadores clasificados, pero aún así, nos encontramos en presencia de un

verdadero contrato de trabajo.

V.- CONTENIDO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:

En las distintas legislaciones positivas por regla general, una ley de tipo especial es la llamada a regular el contenido del contrato de aprendizaje. Sin embargo, en algunas ocasiones puede dejarse la regulación del contenido de dicho contrato a las convenciones colectivas, o se crean organismos especiales con el propósito de que se encarguen de la vigilancia y dirección de todo lo relacionado con el contrato de aprendizaje. Organismos que a su vez pueden utilizar directa o indirectamente la colaboración de entidades profesionales.

Pero sea cual fuere el organismo o autoridad legal encargada de la regulación del contrato de aprendizaje, se puede afirmar que existe un consenso legislativo en cuanto a la estructuración del contenido básico del mismo.

Entre los elementos comunes a todo contrato de aprendizaje podemos mencionar:

a.- Objeto: El objeto del contrato de aprendizaje que a su vez constituye su principal finalidad, lo determina la instrucción o enseñanza que el aprendiz ha de recibir a cambio de los servicios que presta. En relación a este tema del Código de Trabajo francés establece que la finalidad del contrato de aprendizaje es la adquisición por parte del aprendiz, de una perfecta capacidad en el

oficio o industria de que se trate, mediante la enseñanza práctica proporcionada por el maestro y la técnica recibida en las escuelas o clases especiales, subordinando a dicho fin el de la utilización por aquel del trabajo de aprendiz.

De lo cual se puede observar claramente el hecho que en el contrato de aprendizaje se considera de primordial importancia la formación profesional de este, lo cual constituye la principal finalidad del contrato. De tal manera que se considera subordinada la utilización de los servicios del aprendiz por el maestro a dicho fin, ya que la prestación de servicios por parte del aprendiz concibe como un elemento necesario para que este último pueda adquirir su formación integral. De la misma forma no se incluyen los servicios prestados por el aprendiz dentro de la escala de productividad de la empresa a los cuales se le extraerá un inmediato beneficio económico. No obstante, lo anteriormente dicho, puede darse la posibilidad de que existan contratos de aprendizajes que debido a circunstancias especiales que se puedan dar dentro de una profesión y que son una consecuencia del moderno industrialismo y de la división del trabajo se aparten del objeto general y común a todo contrato de aprendizaje.

b.- Deberes y Derechos del patrono y del aprendiz:

Por estar enmarcado el contrato de aprendizaje dentro del grupo de los contratos bilaterales, del mismo se desprenden obligaciones recíprocas para ambas partes contratantes, de la misma forma surgen derechos correlativos a las obligaciones impuestas por la ley o el contrato. De tal forma que podemos afirmar que las obligaciones y deberes de una parte son los que constituyen los derechos de la otra y viceversa. Por regla general estos deberes y derechos hacen referencia especial a la enseñanza, que es lo que constituye la finalidad del contrato.

Deberes del patrono:

1) El primero y mas importante de los deberes que tiene el patrono para con el aprendiz lo constituye la enseñanza o instrucción que debe impartirle este al aprendiz.

2) La Vigilancia y Cuidado: El aspecto de la vigilancia hace referencia a la supervisión que deberá tener el patrono con respecto al aprendiz con el propósito de poder corregir sus fallas. En lo que respecta al cuidado, se hace alusión al hecho, de que el patrono deberá prestarle una especial atención al aprendiz como consecuencia de la situación de desamparo en que este se encuentra.

3) El patrono no deberá emplear al aprendiz en un trabajo que no guarde ninguna relación con la materia

del aprendizaje. Esta obligación se considera de mucha importancia para evitar los abusos por parte del patrono hacia el aprendiz. Muchas veces en las fábricas se acostumbra, poner a los aprendices en labores que no tienen relación con la formación del mismo y que no les corresponde realizar a este tipo de individuo; lo cual en muchas ocasiones se torna en abusos.

4) Entregar al aprendiz un certificado al momento de la culminación del período de aprendizaje. En dicho certificado se deberá acreditar que el aprendiz ha terminado su formación conforme a lo establecido en el contrato. Además el patrono tendrá la obligación de proporcionarle trabajo al aprendiz, con preferencia sobre cualquier otra persona en caso de que se produzcan vacantes en la empresa o establecimiento.

Obligaciones de los aprendices:

1) La principal obligación que tiene que cumplir un aprendiz con relación a su maestro la constituye la prestación del servicio en la medida de lo convenido en el contrato, tomando siempre en consideración la finalidad del contrato de aprendizaje.

2) Cumplir en debida forma las instrucciones que le imparta su patrono o maestro. Además conservar la enseñanza que le inculquen para adquirir la capacidad requerida. La obediencia constituye una obligación que se

acentúa con especial importancia en el contrato de aprendizaje y el aprendiz no sólo se encuentra obligado a obedecer las órdenes del maestro, sino a respetarlo en su calidad de tal.

3) Por otra parte el aprendiz se encuentra obligado a cumplir con el tiempo señalado en el contrato para el aprendizaje, siempre que ello le sea requerido por el patrono.

Además de estas obligaciones mencionadas pueden existir otros deberes y derechos para ambas partes, los cuales se pueden derivar del contrato de aprendizaje, de su onerosidad y de las obligaciones recíprocas estipuladas por las partes contratantes.

c.- Jornada: Las mismas razones históricas que han prevalecido en las leyes reguladoras del trabajo de menores, han encontrado aplicación práctica en lo que se refiere al contrato individual de aprendizaje. Lo cual tiene su explicación lógica en el hecho de que por regla general los aprendices siempre han sido menores.

Podemos afirmar que existe una tendencia generalizada en las diferentes legislaciones positivas en lo relativo a prohibir el trabajo a los aprendices en jornadas nocturnas y en lo que se refiere a extraordinarias mientras dure el contrato. Sin embargo, en las diferentes leyes que regulan el contrato de aprendizaje se hace la salvedad de

que se les permitirá trabajar a los aprendices jornadas nocturnas o extraordinarias cuando en estas se realicen trabajos que por la naturaleza de los mismos no sea factible realizarlos en jornadas diurnas o en horas regulares de trabajo; y que a su vez constituyen parte esencial en el entrenamiento práctico de la profesión, para el aprendiz.

De tal forma que, podemos decir que la duración de la jornada se determina en el contrato, la cual no podrá exceder la jornada legal establecida para los aprendices, tomando en consideración la edad y el sexo de los mismos.

d.- Tiempo de duración del Contrato: Por lo general es común encontrar en las normas que regulan el contrato de aprendizaje la estipulación de un tiempo máximo legal para la duración del contrato de aprendizaje.

Varias legislaciones entre ellas la española y la norteamericana estipulan la duración máxima del contrato de aprendizaje en cuatro años.

Es preciso hacer notar el hecho de que la duración del contrato de aprendizaje debe analizarse desde el punto de vista de cada contrato en particular, puesto que la misma es variable. La variabilidad en la duración de cada contrato de aprendizaje viene dada por la profesión en la cual se instruye el aprendiz, por las características es-

pecíficas de cada contrato, etc. Por tal motivo a pesar de la fijación legal del período de duración del contrato; el mismo podrá aminorarse en los casos en que en determinada profesión en particular se considere que se requiere un menor tiempo y se estipule dicho término en el contrato.

Por otra parte en muchas ocasiones se le otorgan facultades al patrono-maestro que estime que el aprendiz ha adquirido los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el ejercicio de la profesión; para que de por culminado el período de aprendizaje.

La razón de ser esta facultad otorgada al patrono-maestro radica en el hecho de que el contrato de aprendizaje tiene la peculiaridad de que una vez obtenidas las enseñanzas y adquirido los conocimientos necesarios para el ejercicio de la profesión; no existe razón alguna para prolongarlo durante más tiempo. Por otro lado, la culminación anticipada del período de duración del contrato de aprendizaje redundaría en beneficios económicos favorables al aprendiz. Puesto que este último comenzaría a ganar el salario de un obrero calificado en mucho menor tiempo.

Además, tomando en consideración que el aprendizaje constituye una formación profesional posterior a la escolar, por regla general, se limita el tiempo medio que lleva el conocimiento de la profesión y así mismo la edad del obrero-aprendiz. De tal forma que se establece para

la formación del contrato de aprendizaje una edad mínima en cuanto es necesario cierta capacidad física e intelectual para la realización de los fines propuestos, y una edad máxima porque se supone que un hombre maduro no va a supeditarse o adaptarse al régimen excepcional que se establece en dicho contrato.

1.- Terminación del Contrato: Terminación Automática: Por regla general la forma normal y más común de terminación del contrato de aprendizaje, la constituye la conclusión del tiempo fijado en el contrato. Una vez concluido el período de duración estipulado en el contrato, este se da por concluido sin que se necesite, denuncia alguna; de allí la denominación de terminación automática.

El contrato de aprendizaje pertenece al tipo de contrato a plazo fijo y por tanto se encuentra sujeto a las normas generales de dichos contratos. La mayoría de las legislaciones y las organizaciones sindicales a través de las convenciones colectivas que en un momento determinado pueden ser los encargados de la regulación del contrato de aprendizaje, establecen un período de duración fijo o determinado para evitar que se prolongue la duración del mismo, en detrimento de los intereses del aprendiz ya instruido; no abonándosele las prestaciones que corresponden a un contrato regular de trabajo.

En muchas ocasiones la duración del contrato de aprendizaje no se fija por años, sino por horas; lo cual representa en cierto sentido una gran ventaja. Debido a que el aprendiz tiene que cumplir con la cantidad de horas previstas en el contrato, de tal forma, que su ausencia por enfermedad o por cualquier otra causa no disminuye la duración efectiva del contrato.

Por otro lado en todo contrato de aprendizaje se establece un período de prueba, el cual sirve para poner a prueba la idoneidad del aprendiz para la profesión elegida. En algunas legislaciones el período de prueba antecede el tiempo establecido para el aprendizaje propiamente dicho, mientras que en otras, por el contrato, el período de prueba forma parte del tiempo establecido para la duración del contrato.

2.- Terminación por despido: Por regla general el despido se excluye de la naturaleza del contrato a plazo fijo. Sin embargo, a pesar de ser el contrato de aprendizaje un contrato a plazo fijo el despido se admite en el mismo en los siguientes casos: 1) Durante el período de prueba y 2) Por justa causa.

1) Durante el período de prueba normalmente cada una de las partes puede extinguir el contrato, mediante denuncia en cualquier momento sin un plazo o término determinado y en la mayoría de los casos sin que surjan obli-

gaciones de indemnización. El período de prueba es obligatorio para los aprendices, industriales, comerciales y en los demás oficios. El cual es de cuatro semanas por lo menos y de tres meses a un año su tiempo máximo. Este derecho de desistimiento de las partes durante el período de prueba no puede ser excluído por convenio y constituye una regla ampliamente reconocida y establecida de modo expreso en algunas legislaciones.

2) Por justa causa: La terminación del contrato de aprendizaje puede obedecer a una justa causa o motivo imputable a una de las partes.

Para determinar si existen o no faltas graves de una de las partes que no permitan la continuación de la relación laboral nacida del contrato de aprendizaje, se utilizan los mismos principios que rigen para el contrato de trabajo normal; tomando en consideración las características especiales propias del contrato de aprendizaje.

De tal manera que las posibles faltas de un aprendiz no se juzgarán con la misma severidad que en el caso de un trabajador adulto o experimentado; mientras que por el contrario las infracciones del patrono, al deber de previsión, serán juzgadas con mayor severidad.

Por regla general, en las distintas legislaciones se acostumbra señalar o especificar las causas que consideren como justas o meritorias para dar lugar a la termi-

nación del contrato. Entre dichas causas podemos mencionar: a) la muerte de alguna de las partes, pues el contrato es para ambas partes "intuitie personae". b) enfermedad contagiosa o repugnante de alguna de las partes. c) condena de los tribunales por causa criminal, a alguna de las partes. d) el cambio de profesión. e) en general, el incumplimiento de las estipulaciones del contrato por cualquiera de las dos partes.

3.- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN PANAMA

1.- GENERALIDADES:

Es muy común en nuestro medio escuchar la severación de que nuestro código laboral de 1972 sólo contiene un artículo mediante el cual regula el contrato de aprendizaje. A esta afirmación podemos hacer el comentario de que es cierto que nuestro código laboral solo contiene un artículo, el 281, que hace referencia al contrato de aprendizaje; pero dicho artículo sólo se limita a darnos una definición del contrato de aprendizaje y a señalar las autoridades que tienen la potestad de reglamentar dicho contrato.

El artículo 281 de nuestro código laboral se encuentra desarrollado de la siguiente forma: se entiende por aprendizaje la formación profesional y metódica de los trabajadores menores de 18 años y mayores de 15 años, implantado por el Instituto para la Formación y Aprovecha-

mientos de Recursos Humanos, y la que se imparta en las empresas de acuerdo con las normas técnicas y metodológicas aprobadas por el mismo Instituto.

El Organó Ejecutivo queda autorizado para reglamentar antes del 2 de abril de 1972, el contrato de aprendizaje en todos sus aspectos, previa consulta con el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos y las organizaciones sociales de trabajadores y empleadores.

En nuestro foro se sostiene que tal artículo ha perdido su vigencia, sin embargo, de dicha norma se pueden extraer ciertas características que según nuestro código deben acompañar la regulación del contrato de aprendizaje en Panamá: 1) Que el sistema de aprendizaje debe consistir en una formación profesional y metódica de trabajadores, la cual deberá ser completa. 2) Se le deberá impartir a trabajadores mayores de 15 años y menores de 18 años, lo cual nos indica que sólo deberá aplicarse el sistema de aprendizaje a los menores de edad, que si bien es cierto, constituía la tendencia generalizada en los orígenes de la institución; modernamente se tiende a fijar una edad mínima y una máxima para poder ingresar al programa de aprendizaje, pero con una mayor tolerancia. Es decir que no necesariamente un aprendiz deberá ser un menor de edad.

3) La formación profesional deberá ser impartida por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos, o en las empresas; pero cuando se imparta en estas últimas deberá ser vigilada por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos.

4) Se enuncia al Organo Ejecutivo como organismo encargado de regular la implantación del sistema de aprendizaje. Además se le encomienda consultar con el Instituto de Aprovechamiento de Recursos Humanos y las organizaciones sociales de trabajadores y empleadores, lo cual constituye una medida conveniente, por ser estos organismos, los mas vinculados con la implantación del sistema de aprendizaje. También es conveniente hacer mención que en nuestro código laboral de 1947 se encontraba regulado el contrato de aprendizaje desde el artículo 115 al 122, pero de una forma deficiente. Esa regulación deficiente constituye la principal causa que el sistema de aprendizaje no haya progresado en nuestro país, como en otras latitudes.

Entre las principales deficiencias con que contaba la regulación del contrato de aprendizaje en el código del 47 podemos mencionar: El bajo salario que se autorizaba a las empresas a pagar a los aprendices, fue esta la razón que motivó a los sindicatos a pedir la abolición del sistema de aprendizaje; argumentando de que dicho sistema constituía una forma de evadir el salario mínimo. Por otro

lado las facilidades con que contaban los empresarios para deshacerse de los aprendices, etc. La importancia que tiene hacer mención de los errores pasados, no es culpar a nadie de los mismos, sino para que se eviten las mismas faltas en un futuro.

II.- POSIBLE IMPLANTACION DEL SISTEMA DE APRENDIZAJE EN PANAMA:

Consideramos que para implantar un sistema de aprendizaje en un determinado lugar o cualquier institución independientemente de su naturaleza, la medida, mas conveniente es hacer consultas a los sectores a quienes dichas normas han de afectar. Debido a que resultaría ocioso tratar de implantar un sistema el cual no cuenta con la aprobación o simpatía de las partes interesadas o involucradas en el mismo. Por otra parte la consulta representa un medio efectivo para conocer las opiniones y puntos de vistas de las partes involucradas; de tal forma que se pueden conocer los puntos controvertidos en la materia y evitar errores en la regulación de la misma.

Nosotros siguiendo los lineamientos de la finalidad del presente trabajo de graduación, la cual consiste en hacer recomendaciones prácticas para la efectiva regulación del contrato de aprendizaje en Panamá; considere de interés hacer ciertas consultas a los sectores que pueden resultar beneficiados o afectados con la implantación del sistema

de aprendizaje en Panamá. De tal forma que realizamos ciertas entrevistas a las organizaciones sociales de trabajadores representativas de la mayoría de los trabajadores de la república y a la Sociedad Panameña de Industriales de Panamá, que es la agrupación que representa a los industriales del país.

Dichas entrevistas fueron realizadas utilizando un cuestionario base para todas; mediante el cual pudimos percatarnos del pensamiento y las opiniones de ambas partes en lo relativo a la implantación del sistema de aprendizaje en Panamá las ventajas y desventajas; y las recomendaciones que pudieran hacer una y otra parte a nuestras autoridades en el caso de que estas decidieran resultar el contrato de aprendizaje en nuestro país. A continuación expondremos descriptivamente el cuestionario utilizado en las entrevistas y con posterioridad el resultados de las mismas.

A continuación las preguntas que constituyen el cuestionario único para todas las entrevistas:

- 1) Que opinión le merece a usted la implantación y regulación legal del contrato de aprendizaje en Panamá.
- 2) En que campo de la actividad económica considera usted que debe aplicarse el sistema de aprendizaje.
- 3) Cuáles considera usted que serían las ventajas que traería la implantación de este sistema en Panamá.

4) Quiénes considera usted que serían los beneficiados con la implantación del sistema de aprendizaje en nuestro país.

5) Uno de los puntos aludidos existentes entre las empresas y los sindicatos en relación a la aplicación del contrato de aprendizaje lo constituye el salario que debe pagarse al aprendiz y el tiempo de duración del contrato, qué opina usted de este aspecto?.

6) Uno de los problemas que se les pueden presentar a las empresas en relación con la aplicación del contrato de aprendizaje, lo constituye el hecho de que una vez concluido el período de aprendizaje, puede que el trabajador quiera trasladarse a una empresa que le ofrezca mayores beneficios económicos. Qué medida considera usted que pueda tomarse al respecto?.

7) Además de la regulación legal del contrato de aprendizaje, de qué otra forma considera usted que debe participar el Estado para ayudar a garantizar la eficacia de este sistema.

8) Es usted partidario de la implantación del sistema de aprendizaje en nuestro país?.

A continuación expondremos las entrevistas y el contenido de las mismas:

1) Entrevista con el Señor Rogelio Alvarado, Asesor Económico del Sindicato de Industrias de Panamá:

Luego de haberle formulado las preguntas del anterior cuestionario al Señor Alvarado, respondió de la siguiente forma: Considero que la implantación del sistema de aprendizaje, en términos de costo-beneficio, es completamente factible. Debido a que el empresario está haciendo una inversión de costo humano; el empresario es consciente de que debe hacer un desembolso, para luego poder conseguir una mejor productividad. Es cierto el hecho de que la productividad puede ser más baja durante el tiempo de entrenamiento del aprendiz, pero este es un aspecto que además de formar parte de la inversión va a ser recompensado una vez haya culminado la instrucción del aprendiz.

En lo que se refiere a la situación de que una vez graduado el aprendiz pueda dejar la empresa debido a una mejor oferta económica, considero que constituye una realidad el hecho de que todo individuo responde al estímulo económico. De tal forma que si el trabajador adquiere cierto grado de productividad, la empresa deberá responder a esa oferta. De todas formas considero que para que la empresa logre reembolsarse su inversión, se puede estipular en el contrato la obligación de que el aprendiz deba permanecer en la empresa por lo menos de seis meses a un año, una vez graduado, siempre y cuando la empresa lo requiera.

De tal forma que la regulación legal de dicho contrato deberá estipular el tiempo que el aprendiz una vez

graduado deba permanecer en la empresa como forma de retribuir la inversión.

La implantación del sistema de aprendizaje en Panamá, beneficiaría al Estado, debido a que el Estado es el que ha asumido la responsabilidad de educar la población. De manera que con la implantación de este sistema se libera al Estado de cierta carga en lo que respecta a la educación de la población.

Los trabajadores se beneficiarían en el sentido de que aumentarían su capacidad productiva y por ende sus ingresos económicos.

Por otra parte las empresas resultarían beneficiadas, porque al contar con un personal altamente calificado aumentarían su productividad.

Para finalizar considero que en una época en que la competencia es cada día mayor, debe dejarse a las personas elegir su profesión y a su vez concretizarse en ella y el sistema de aprendizaje constituye una buena forma de lograrlo.

2) Entrevista con el Licenciado Alfonso Ferrer, Asesor Legal del Sindicato de Industriales de Panamá: El cual respondió a la entrevista de la siguiente forma: Considero que la implantación del sistema de aprendizaje en nuestro país constituye una necesidad imperante, debido a que la industria requiere de personal debidamente especia-

lizado y opino que la mejor forma de ir a esa finalidad, es ir entrenando a los jóvenes que se quieran iniciar en determinada actividad industrial. La razón principal es el hecho de que los jóvenes son fácilmente moldeables hacia esa necesidad.

Por otra parte de llegar a existir la regulación legal del contrato de aprendizaje, se podría conseguir personal especializado en forma menos costosa para las empresas, pues estos trabajadores en su carácter de aprendices deven-
garían menor salario y no estarían sujetos totalmente a la
regulación del código de trabajo.

En el código laboral de 1947 se encontraba regulado el contrato de aprendizaje, pero los sindicatos siempre se han opuesto al sistema de aprendizaje debido a que lo consideran una competencia a los trabajadores corrientes y que es una forma de evadir el salario mínimo.

Considero que el sistema de aprendizaje en general puede tener aplicación práctica en todas las industrias, aunque en unas más que en otras. La regulación del contrato de aprendizaje puede resultar en beneficios para el Estado; ya que si el Estado cuenta con escuelas profesionales, se ahorrará la preparación de personal calificado, debido a que este personal se prepararía directamente en las empresas.

Considero que el término que se establezca para la duración del contrato de aprendizaje puede ser de seis meses a un año, tomando en cuenta el tipo de actividad de que se trate; y si fuese necesario cualquier otro término razonable. Por otro lado puede establecerse que el aprendiz una vez graduado deberá permanecer al servicio de la empresa un año como mínimo, para compensar de esta forma al empresario su inversión.

También considero que el Estado, además de confeccionar la regulación legal que establezca el sistema de aprendizaje en nuestro país, deberá incentivar a las empresas que contraten aprendices para hacer más factible el éxito del sistema.

3) Entrevista con el Señor Gabriel Galdeano, Secretario de Defensa de la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá, con el cual la entrevista se desarrolló de la siguiente forma: "Personalmente considero que el contrato de aprendizaje sólo deberá dársele aplicación dentro de las empresas, una vez estas últimas hubiesen cooperado a complementar la formación de los trabajadores internos de las mismas; siempre y cuando se necesitarán más obreros calificados". Por otro lado considero que de implantarse el sistema de aprendizaje, el salario que se le pague a los aprendices en ningún caso debe ser inferior al salario mínimo. Ya que la persona o el aprendiz aunque se

encuentre sometido a un proceso de entrenamiento, está realizando un trabajo, el cual debe ser remunerado por lo menos con el salario mínimo.

De dársele aplicación al contrato de aprendizaje en nuestro país, considero que tanto el Estado, los obreros y las empresas saldrían beneficiados, por el hecho de que la productividad se incrementaría.

Considero, que en general, el término de duración del contrato de aprendizaje puede ser de tres meses a un año, lo cual va a depender de la profesión que se este aprendiendo.

Con respecto al hecho de que los trabajadores tienden a irse de la empresa una vez terminado el período de aprendizaje, como consecuencia de una mejor oferta de trabajo; considero que puede establecerse en el contrato que el trabajador deberá permanecer en la empresa por lo menos un año después de graduado. Más de un año no se le debe obligar al trabajador a permanecer en la empresa, porque entonces se vuelve negativo el asunto.

En mi opinión el Estado podría ayudar al éxito de este sistema facilitando instructores, folletos y material didáctico; además de impartir la regulación legal del mis-

mo.

Nosotros estamos de acuerdo con la implantación del sistema de aprendizaje en Panamá, siempre y cuando se tomen en cuenta a los empleados internos de las empresas en primer término.

4) Entrevista con el Señor José Pinzón, Administrador del Instituto de Formación de la Central Istmeña de Trabajadores: De la cual obtuvimos los siguientes resultados: La ley de aprendizaje en nuestro país, puede ser una medida muy favorable, puesto que es necesaria. Considero que todo trabajador cuando llega a una determinada edad requiere de un grado de calificación. Y mediante el sistema de aprendizaje se le proporciona una mayor calificación en el campo del trabajo a los obreros.

Por otra parte el tiempo que debe durar el período de aprendizaje deberá ser determinado de acuerdo a la profesión. Además considero una medida práctica empezar por entrenar a los trabajadores que se encuentren laborando en la empresa, debido a que estos cuentan con un lineamiento en lo que se refiere al trabajo.

Personalmente considero que para compensar la inversión del empresario se le debe dar un contrato obligatorio por un año por lo menos, al aprendiz una vez graduado y convertido en obrero calificado. De llegarse a regular el contrato de aprendizaje en nuestro país se beneficiaría el Estado porque se evita la importación de mano de obra,

el trabajador porque incrementa su calificación como obrero y el empresario porque al contar con un personal altamente calificado obtendrá un rendimiento mayor.

El Estado puede aportar algunas facetas para facilitar la consecución del éxito del programa de aprendizaje, tales como incentivos a las empresas de pocos recursos o darle incentivos directamente al trabajador.

En general soy partidario del sistema de aprendizaje, porque estoy consciente de que nuestro país lo necesita.

5) Entrevista con el Señor Rubén Cáceres, Secretario De Defensa de la Central Nacional de Trabajadores. Del cual obtuvimos la siguiente información: La relación laboral tiene una enunciación muy simple, por tanto considero, que una ley que regule el sistema de aprendizaje sería conveniente, siempre y cuando se tuviera un riguroso control de la misma. Considero dicha ley necesaria porque de esta forma se le daría una gran seguridad laboral al aprendiz y se terminaría con el abuso indiscriminado existente en esta área. Considero que en ningún caso se le debe pagar a un aprendiz un salario que sea inferior al mínimo, y por otro lado este tipo de contratos debe ser regulado a través de las convenciones colectivas.

En general la aplicación del sistema de aprendizaje debe darse en la rama industrial, que es en donde se necesita una mayor tecnificación, aunque esto no quita

que pueda tener aplicación en otras ramas en que fuese necesaria.

En lo que respecta al tiempo que debe durar el período de aprendizaje, depende de la profesión de que se trate; además creo que puede estipularse en el contrato, que el aprendiz una vez graduado deberá permanecer en la empresa, de seis meses a un año para de esta forma compensar la inversión del empresario

La regulación del sistema de aprendizaje beneficiaría al Estado, porque de esta forma se ahorraría la educación de mucho personal.

Los trabajadores se beneficiarían debido a que elevarían su propia capacitación, y por su parte la empresa se beneficiaría porque contando con un personal altamente calificado puede incrementar su producción.

El Estado debe tener una participación activa en lo que se refiere a dotación de centros y material didácticos y además proporcionando instructores para el programa.

Por otro lado de regularse el contrato de aprendizaje en nuestro país el Estado debe contar con la asesoría de los sindicatos y los empresarios. De dichas entrevistas podemos extraer ciertas conclusiones tales como, que la regulación del contrato de aprendizaje en nuestro país constituye una necesidad y otras que serán enumeradas con posterioridad.

C.- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL AREA DEL CANAL

I.- GENERALIDADES:

Tanto en la doctrina como en la legislación norteamericana es poco común encontrar las instituciones definidas, sino que por contrario, se concretan a enunciar las instituciones y a efectuar análisis descriptivos de las mismas.

El contrato de aprendizaje en el área del canal se encuentra regulado por normas que formaban parte del texto legal que se conoce bajo la denominación de Manual de Personal de la Compañía del Canal de Panamá, actual Comisión del Canal, el cual regulaba en parte las relaciones laborales entre dicha compañía y sus trabajadores con anterioridad a octubre de 1979. Con posterioridad a esa fecha no se ha modificado sustancialmente en ningún aspecto el documento que regula el programa de aprendizaje.

La razón principal de que dicho documento mantenga su vigencia se debe a su buena elaboración y que por otro lado la ley norteamericana de implementación de los tratados, establece que las normas que conservaban su vigencia en la antigua Zona del Canal de Panamá, antes del primero de octubre de 1979, para las cuales no se hayan encontrado sustitutas continuarán en vigencia hasta tanto se les sustituya o se les conserve mediante una nueva reglamentación; para lo cual las autoridades contarán con un período de

transición de treinta meses.

a.- Propósito y definición: La ley que regula el contrato de aprendizaje en el Area del Canal establece el propósito del mismo de la siguiente manera: El programa de aprendizaje de la Comisión del Canal de Panamá tiene como propósito dotar candidatos elegibles con adiestramiento e instrucción académica, prácticos para su ingreso como empleados idóneos en los distintos artes y oficios.

De tal propósito podríamos conceptuar una definición de la siguiente forma: Programa de aprendizaje es el programa mediante el cual la Comisión del Canal de Panamá entrena candidatos elegibles, esto es, candidatos que han sido previamente examinados teórica y prácticamente y que según los resultados, reúnen los requisitos para ser elegidos como aprendices de acuerdo a lo que establecen los reglamentos de la compañía; para introducirlos como empleados idóneos en los distintos artes y oficios. De tal forma que podemos decir que la noción del contrato de aprendizaje que nos presenta dicha regulación, coincide con la noción generalizada que nos presentan la doctrina y las distintas legislaciones positivas. La cual consiste en proporción a la enseñanza teórica y práctica de un individuo para convertirlo en un obrero calificado en una determinada profesión.

De tal forma que podemos concluir diciendo que el propósito último del programa de aprendizaje es dotar a la Comisión del Canal de Panamá de un número determinado de obreros altamente calificados.

II.- REQUISITOS GENERALES PARA SER APRENDIZ:

a.- Nacionalidad: El aspirante a una plaza de aprendiz deberá ser ciudadano americano o panameño. También podrá ser cualquier residente de la República de Panamá. Para ingresar al programa de aprendizaje de la Comisión del Canal de Panamá los ciudadanos panameños y norteamericanos cuentan con un grado de preferencia con respecto a los aspirantes que ostenten otra nacionalidad. Pero en el fondo, la nacionalidad no constituye un impedimento, siempre y cuando el aspirante extranjero resida en la República de Panamá.

b.- Limitaciones de edad: Para ingresar al programa de aprendizaje se establece como requisito, el hecho de que el aspirante deberá contar, por lo menos con 17 años y medio de edad y como máximo 35 años en la fecha de su nombramiento lo cual nos indica que se requiere de la concurrencia de elementos relativamente jóvenes para que formen parte del programa de aprendizaje. Este requisito podríamos decir que tiene su razón de ser históricamente, porque en sus orígenes el sistema de aprendizaje sólo tenía aplicación práctica en los jóvenes menores a los cuales los maestros trataban, y tenían sobre ellos la misma autoridad

que sus padres.

Doctrinalmente la mayoría de los autores sostienen que los aprendices debe ser preferentemente jóvenes, puesto que es más fácil moldearlos e implantarles el régimen de respecto que supone un contrato de aprendizaje. También se puede argumentar la razón práctica de que se supone que un individuo joven podrá prestarle servicios a la compañía durante un mayor período de tiempo que un individuo de edad considerable, por razones que resultan obvias.

c.- Preparación Académica y requisitos físicos: Todo aspirante a ingresar en el programa de aprendizaje deberá contar con las condiciones físicas necesarias, que le permitan desempeñar eficientemente las atribuciones de su posición. Lo cual constituye una medida tendiente a evitar riesgos para su persona o para los demás compañeros de trabajo, una vez este se encuentre en el área de trabajo.

Entre los requisitos físicos que se exigen a todos los aprendices de una manera general podemos mencionar:

1) Todo aspirante deberá tener buena visión a distancia con por lo menos un ojo, deberá leer sin dificultad material impreso del tamaño de las letras de una máquina permitiéndose el uso de anteojos.

2) Deberá distinguir los colores fundamentales o tonalidades de colores.

3) Deberá contar con capacidad para escuchar la voz en tono normal con o sin atofono.

Este tipo de requisitos físicos, mas que exigencias, pueden ser catalogados como requisitos mínimos necesarios con los cuales debe contar un trabajador, para evitar accidentes en sus labores. En cuanto a la preparación académica, no existe un requisito formal, no obstante los aspirantes deberán pasar un examen escrito y contar con suficiente pericia manual y comprensión mecánica, de tal forma que pueden asimilar tanto los conocimientos prácticos como los teóricos.

III.- ADIESTRAMIENTO Y CONDICIONES DE EMPLEO:

a.- Número de aprendices: El número de aprendices que se nombren para los distintos oficios dependerá del número de maestros con que se cuenta en dichas profesiones, la cantidad de trabajo habido o por haber y demás consideraciones administrativas.

Le corresponde al Director de Personal de la Comisión del Canal de Panamá determinar anualmente durante el tercer trimestre del año fiscal que antecede al año en el cual se escogerán los aprendices, el número de aprendices que han de aceptarse en cada una de las distintas divisiones que forman la Comisión del Canal de Panamá.

La Comisión tendrá como norma la de contratar los Servicios de aprendices locales graduados, en la medida de lo posible, según se sucedan vacantes y procederá a nombrar nuevos aprendices en las cantidades necesarias para cubrir las futuras vacantes de maestros de oficio. No obstante

el número de aprendices en condiciones normales no debe exceder el veinte por ciento del número de maestros de oficio con que cuenta la condición en sus distintos oficios. Sin embargo, se pueden hacer excepciones a estas reglas siempre y cuando las circunstancias o necesidades futuras lo requieran.

b.- Términos del aprendizaje: La duración del período de aprendizaje comprenderá un término de 3 o 4 años, según el oficio y consistirá de adiestramiento de taller y en la escuela de aprendices, excepto en los casos que se autorice la reducción del tiempo de aprendizaje por contar el aspirante con adiestramiento previo. El aprendiz que desee tal reconocimiento deberá presentar solicitud por escrito al director de personal, intermedio del jefe de la escuela de aprendices, con la requerida documentación que compruebe su experiencia práctica o adiestramiento previamente adquiridos, y que desea le sean reconocidos. Por otro lado el aprendiz que obtenga excelentes calificaciones en los cursos ofrecidos en la escuela de aprendices se le podrá conceder una reducción en el tiempo de aprendizaje hasta por tres meses. Lo cual constituye una muestra de que el período de aprendizaje se estipula para el caso de que se necesite, pero si a su vez el aprendiz demuestra haber aprendido el oficio antes de dicho período, el mismo le

podrá ser rebajado lo cual resulta beneficioso para el aprendiz y esta medida es justa debido a que no existe razón lógica para mantener a un individuo en la condición de aprendiz, si se tiene constancia de que este cuenta con los conocimientos necesarios para ser un maestro de obra. Por otro lado los aprendices deben someterse a un período probatorio, el cual será necesariamente de un año. Las horas de trabajo para un aprendiz serán las mismas que normalmente se prescriben para un maestro de obra en su oficio u ocupación, las cuales pueden comprender trabajo práctico en los talleres, asistencia a clases en la escuela de aprendices o cualquier otro tipo de instrucción académica.

c.- Adiestramiento en el taller y clases: Durante el adiestramiento en el taller, el aprendiz no se asignará a una clase de labor en particular, privándole de adiestramiento en otros ramos de su oficio, sino por el contrario deberá enseñarsele distintas tareas. Por otro lado las clases en la escuela de aprendices tienen como propósito impartir a cada aprendiz los datos informativos, cuya enseñanza no se imparte en el taller; y que se requieran para comprender su oficio, para lo cual se dedicarán un mínimo de ciento cuarenta y cuatro horas anuales como promedio para la instrucción relacionada con dichas clases.

La asistencia a clases es obligatoria y los aprendices devengarán sus salarios regulares mientras asistan

a las mismas.

Podemos observar que en el programa de aprendizaje que se utiliza en el área del canal se presta primordial atención a los cursos teóricos y se hace notar que en la regulación del contrato de aprendizaje en ningún momento se hace referencia específica a la producción del aprendiz, lo cual nos indica que durante el tiempo que dure el período de aprendizaje, el principal objeto del contrato lo constituye la enseñanza del aprendiz, quedando la productividad del mismo relegada a un segundo plano.

d.- Ascensos y despidos: El período de duración del contrato de aprendizaje se encuentra dividido en subperíodos anuales, en los cuales un año de aprendizaje representa el período requerido para completar satisfactoriamente cuatro trimestres de adiestramiento. A los aprendices se les califica por períodos trimestrales, tanto en lo referente al adiestramiento práctico como teórico; para lo cual se entenderá como aprobado el trimestre, siempre que el aprendiz haya pasado satisfactoriamente exámenes orales o escritos, según lo dispuesto por el jefe del departamento, con respecto a la práctica de la labor desarrollada y por el jefe de personal de adiestramiento industrial en cuanto a la parte técnica que dicha labor requiere.

Para poder completar un trimestre de labor satisfactoria, el aprendiz deberá contar con una calificación

de por lo menos setenta y cinco por ciento en su trabajo de taller, obtenida durante el curso del trimestre y otra de por lo menos setenta y cinco por ciento por cada curso escolar que se le haya impartido, durante el curso del trimestre. Los ascensos de un año a otro superior, estarán basados en las calificaciones obtenidas por el aprendiz, tanto en su labor práctica en el taller como, en la escuela de aprendices.

Por otra parte el aprendiz sólo podrá ser despedido si fracasa tanto en el taller como en la escuela de aprendices, durante el mismo trimestre o en cada uno de dos trimestres consecutivos, o por tercera vez en cualquier nivel del aprendizaje. De tal forma que el aprendiz será automáticamente removido y despedido, pero tal despido deberá ser hecho por el director de personal, previa recomendación del jefe del comité de adiestramiento industrial por mediación de los jefes de divisiones. Deberán seguirse los mismos procedimientos para las recomendaciones de despidos por otros motivos cuando a criterio del jefe de personal de adiestramiento industrial las circunstancias ameriten tal medida.

De lo cual podemos comentar que la causal básica de despido para los aprendices la constituye el fracaso durante el período de entrenamiento, ya sea práctico o teórico, y que para despedir a un aprendiz ya sea por fracaso o

cualquier otro motivo que según las leyes tenga mérito para tal efecto, se tiene que cumplir con una tramitación bastante extensa, de tal forma que esta constituye una medida tendiente a evitar las posibles injusticias en lo referente al despido de los aprendices.

e.- Salarios, turnos y trabajo nocturno: Al aprendiz se le remunerará a razón de la tarifa establecida para su aprendizaje y conforme a la escala de salarios del grupo de aprendizaje, lo cual constituye una categoría de salarios especiales. Por lo general a los aprendices se les paga un porcentaje del sueldo que le corresponde a un maestro de oficio en su profesión y cada vez que el aprendiz avanza a un año superior dentro de los años que se encuentran comprendidos en su período de aprendizaje, se le aumenta dicho porcentaje automáticamente. Aunque en ningún caso el aprendiz devengará un salario inferior al mínimo establecido por las leyes. Además, por regla general, el aprendiz en su primer año de entrenamiento recibe un salario superior al mínimo establecido por las leyes; lo cual hace comprensible la extensión del período de aprendizaje, ya que ésta no representa un problema para los aprendices, debido a que durante todo el período de aprendizaje están recibiendo un salario que les permite llevar una vida decorosa.

A los aprendices sólo se les podrá colocar en trabajos de turnos y en labores nocturnas cuando así lo autoricen los reglamentos, siempre y cuando dichas labores nocturnas o de turnos se consideren necesarias para la preparación integral del aprendiz. Ya que en este sentido se encuentra ampliamente protegido para que no se le coloque en trabajos nocturnos o de turnos innecesariamente.

En lo referente a las demás condiciones de empleo, se establece que las condiciones de empleo de los aprendices serán las mismas que rigen para todos los demás empleados de la Comisión del Canal de Panamá. A menos que se haya autorizado una excepción precisa, las leyes que rigen para los empleados de la comisión en general se aplicarán así mismo a los aprendices. De lo cual podemos comentar el hecho de que en las reglamentaciones que rigen el contrato de aprendizaje en el área del canal, se le concibe como un contrato de trabajo de tipo especial, debido a las particulares características con que la ley lo regula.

D.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DE LOS DOS SISTEMAS

En lo que respecta a las semejanzas existentes entre ambos sistemas podemos decir que no existe ninguna.

En cuanto a las diferencias existentes, cabe anotar que sólo hay una, cuyo contenido es básico, la cual consiste en el hecho de que en nuestra legislación positiva vigente, no se encuentra regulado el contrato de apren-

dizaje, mientras que en el área del canal dicho contrato cuenta con una amplia y eficiente regulación.

Lo cual no indica, que debemos tomar el ejemplo en la medida de lo posible de la regulación existente en el área del canal acerca del contrato de aprendizaje y hacerle una adaptación a la realidad económica y medios con que cuenta nuestro país, para confeccionar una ley que regule el contrato de aprendizaje en nuestro país.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Haremos una exposición sistemática, de las conclusiones a las que hemos llegado como consecuencia del presente trabajo de graduación. De tal forma que expondremos punto por punto el análisis de las mismas.

1.- En primer término, en lo que respecta a la comparación de ambos regímenes sindicales podemos decir: a) Que en su aspecto general tanto el régimen sindical que existe en Panamá, como el existente en el Area del Canal, se basan en los mismos principios doctrinales, en lo que se refiere a la regulación, permisión y protección general de los mismos. Así tenemos que en ambos sistemas se declara asunto de interés público y social la constitución de dichas organizaciones sociales. También se establecen medidas similares de protección a dichos organismos, tales como la enunciación general del principio de protección a los sindicatos que se hace en ambos regímenes y la calificación de prácticas desleales que se le otorga a todo acto que vaya contra el principio de libertad sindical entre otros.

Por otro lado ambos regímenes parecen apoyar el concepto de sindicato, más representativo dentro de las empresas, al establecer cantidades y cualidades necesarias para que una organización social pueda adquirir la representación de los trabajadores. De tal forma que si una determinada organización

deja de cumplir con dichos requisitos u otra los cumple en mayor forma, se le entregará el reconocimiento a esta última.

Por otro lado las principales diferencias encontradas entre ambos sistemas, podemos decir que en el régimen laboral panameño tanto el acto de inscripción de una organización social como las impugnaciones y disoluciones de la misma se encuentran reguladas de una forma taxativa por la ley, es decir, que los funcionarios administrativos encargados de ejecutar dichas funciones deben ceñirse estrictamente a la ley, tal forma que, no existe discrecionalidad en el acto. Mientras que en el sistema vigente en el Area del Canal, a pesar de encontrarse regulados los procesos antes mencionados, se deja cierto margen de discrecionalidad administrativa en cuanto al cumplimiento de los mismos.

Por otra parte en el régimen laboral panameño se admite el derecho a huelga, el cual lo ostentan tanto los trabajadores legalmente inscritas, siempre y cuando existan causas suficientes que ameriten tal medida y previo cumplimiento de ciertas formalidades legales, mientras que en el régimen laboral del Area del Canal la huelga se encuentra prohibida por el título séptimo del código de los Estados Unidos, el cual regula parte de las relaciones obrero patronales en dicho sector. Aunque el motivo que existe para tal prohibición lo constituye el hecho de la importancia y carácter de servicio público internacional que presta la Comisión del Canal de Pa-

namá.

Otro aspecto en el cual pudiéramos hacer notar alguna diferencia lo constituye el hecho de que en el Area del Canal el procedimiento utilizado por los sindicatos para defender los derechos de los trabajadores es la denominada "consultas" a las autoridades administrativas, acerca de derechos existentes que se consideran violados y en materia que se refieren exclusivamente al trabajo.

Entendiéndose por consulta todo el procedimiento de reclamaciones laborales, similar al nuestro, las cuales concluyen con las denominadas decisiones finales de las autoridades administrativas. Mientras que en el régimen laboral panameño se le conceden mayores libertades y derechos a los sindicatos.

De lo que podemos concluir diciendo que el régimen sindical, existente en el régimen laboral panameño pertenece a los regímenes de corte moderno en donde se les otorga ciertas prerrogativas y derechos a las organizaciones sociales, para tratar de equiparar las fuerzas laborales con las fuerzas económicas en las relaciones de trabajo. Aunque con la vigencia de la ley 95 del 31 de diciembre de 1975 se atenua en parte la antes mencionada característica del régimen laboral panameño. Mientras que el régimen sindical existente en el Area del Canal pudiéramos decir que constituye un sistema sindical con efectos atenuados, en donde dichas organizaciones sociales solo les permiten determinadas actuaciones y sobre

las cuales se ostenta un estricto, el cual nosotros consideramos necesario por la importancia del servicio que se presta en el área donde se desenvuelvan dichas organizaciones sociales.

Por otra parte considero que cuando las autoridades panameñas asuman el control efectivo, en el aspecto laboral, tendrán que utilizar un sistema nuevo en cuanto a las relaciones sindicales; el cual puede ser una combinación de lo mas conveniente de cada régimen en lo que respecta a las normas reguladoras de los sindicatos, o un sistema totalmente nuevo en donde se tomen en consideración todos los factores y circunstancias especiales. Estas consideraciones están basadas en el hecho de que opinamos que el cambio de autoridad en la administración de la Comisión del Canal, no altera en nada la naturaleza del servicio que se presta y en segundo término porque consideramos que no deben disminuirse los derechos adquiridos a los trabajadores cuando no existen razones que justifiquen tal medida.

2.- En lo que refiere a los sistemas de salarios aplicables en ambos regímenes laborales hemos llegado a la conclusión de que la única diferencia de importancia que existe lo constituye la desproporcionalidad cuantitativa en cuanto a los salarios que se establecen en ambos regímenes, para las mismas profesiones. Decimos lo anterior porque ambos sistemas salariales presentan mucha similitud conceptual y

normativa. Así tenemos que en ambos sistemas el concepto de salario se encuentra formado por las mismas prestaciones, se acepta el pago de salarios parte en especie parte en dinero; la enunciación del principio de igualdad salarial son similares, los medios de protección al salario, así como los porcentajes que se pagan por horas extraordinarias, trabajo en días de fiesta y duelo nacional y diferenciales nocturnos guardan similares características en ambos sistemas. No obstante, existe diferencias de concepto para determinar, cuáles son los días feriados en ambos sistemas, dándose el caso de que los trabajadores panameños en el Area del Canal (trabajadores de la comisión), se les concede o guardan los días de fiestas o de duelo nacional de los Estados Unidos, tal es como el Día de Gracia y el Día de los Veteranos; mientras que días que en la Legislación Panameña se encuentran estipulados como de duelo o de fiesta nacional, tales como el nueve de enero y el día de la madre, son pasados por alto.

Considero que aspectos como estos deben ser objeto de cuestionamientos y de luchas, para encontrarles soluciones apropiadas.

En lo que respecta a los elevados salarios que se pagan a los trabajadores que prestan servicios en el Area del Canal hay que hacer referencia a los factores que determinan tal situación.

En primer lugar, hay que tomar en cuenta que al ser la Comisión del Canal de Panamá una agencia federal del Gobierno de los Estados Unidos, queda sujeta a la escala salarial que se utiliza en los Estados Unidos, para retribuir a los trabajadores que realizan similares labores. Así vemos que el desarrollo económico alcanzado por los Estados Unidos, como el nivel de vida de sus habitantes se encuentra por encima del de cualquier otro país americano, en magnitudes desproporcionadas. Por otra parte existe otra razón que quizás tenga mayor importancia que la anterior y es la explicación lógica a dicho fenómeno salarial, la cual constituye el hecho de que cuando nos referimos a la diferencia de salario para las mismas profesiones, estamos incurriendo en un error conceptual; puesto que al referirnos a un electricista o mecánico o soldador, en nuestro medio lo más probable es que estemos haciendo alusión a un individuo que se ha graduado de una escuela vocacional o secundaria y que en ningún momento ostenta la calificación de técnico. Mientras que en el Area del Canal cuando se hace referencia a un electricista, mecánico o soldador, aunque se utiliza la misma denominación que nosotros, se está haciendo referencia a un individuo que tiene la categoría de técnico, porque el mismo ha tenido que cursar cuatro años de estudios a nivel universitario para obtener un diploma que lo acredite como tal. Quizás la fal-

ta de conocimiento de este aspecto, por muchos, es lo que provoca confusiones, puesto que es sabido por todos que cuando un determinado trabajador adquiere la calidad de técnico se hace acreedor a salarios jugosos y especiales.

Así que consideramos que no se puede aspirar a rebajar los salarios en el Area del Canal para unificar los salarios en la república, debido a que el personal que se utiliza en la Comisión del Canal para la prestación del servicio, es un personal altamente calificado al cual se le tendrá que retribuir equitativamente según su trabajo. A menos que se elimine la especialización del personal que se requiere para la prestación del servicio, lo cual desde un punto de vista técnico es poco factible.

Considero que con las explicaciones anteriores se podrá entender mejor las razones de ser de las diferencias existentes, así como las medidas favorables que se pueden adoptar en un futuro.

3.- En último término podemos decir que en relación al sistema de aprendizaje, luego de haber tomado las opiniones de los más importantes organismos sociales de trabajadores y de empleadores, es de una necesidad imperiosa la regulación del sistema de aprendizaje en Panamá. Además tenemos el convencimiento de que para que dicha regulación obtenga la aprobación de los sectores afectados por la misma, deberá contar con las siguientes características:

1.- El salario que se estipule en dicha regulación, para retribuir a los aprendices, en ningún caso deberá ser inferior al salario mínimo establecido por Ley. Ya que de establecerse la posibilidad de pagarle un salario inferior al mínimo a los aprendices, tal regulación encontraría la oposición cerrada de las organizaciones sociales de trabajadores.

2.- Dicha disposición deberá estipular como tiempo máximo de duración del período de aprendizaje un año y medio y como mínimo seis meses lo cual va a depender de cada caso. En este aspecto coinciden las opiniones de los trabajadores y de los empresarios y la fundamentan en el hecho de que la innecesaria extensión del período de aprendizaje, repercute en perjuicio de los intereses económicos del trabajador.

3.- En la misma se deberá estipular la facultad que conserva el empresario para obligar al trabajador mediante el contrato, a permanecer de seis meses a un año en la empresa, luego de haberse graduado de aprendiz. El objeto de esta medida es asegurarle al empresario la retribución de su inversión.

4.- Para la aplicación del sistema de aprendizaje deberá tomarse en cuenta con prioridad, a los trabajadores que prestan servicios en la empresa, siempre y cuando reúnan los requisitos necesarios para ingresar al programa.

5.- El Estado además de promulgar las normas necesarias para la regulación e implantación del sistema de aprendizaje deberá tener otro tipo de participación activa, como

por ejemplo, facilitar material didáctico en general, facilitar centros para impartir las clases teóricas, proporcionar incentivos a las empresas que adopten el sistema u otorgar subsidios directamente a los aprendices.

Por otra parte consideramos que la regulación del sistema de aprendizaje beneficiaría al Estado porque se ahorraría dinero en lo que respecta a ciertos gastos de educación, además ayudaría a elevar el nivel de vida de muchos de sus ciudadanos y se evitaría la importación de mano de obra extranjera calificada. También se beneficiarían los trabajadores porque aumentarían su calificación profesional y por ende sus ingresos económicos. Mientras que las empresas se beneficiarían porque al contar con mayor cantidad de personal calificado, incrementarían la producción y como consecuencia sus recursos económicos, lo cual aumenta sus posibilidades de crecimiento.

RECOMENDACIONES

Luego de haber reflexionado analíticamente los regímenes laborales estudiados en el presente trabajo de graduación consideramos que constituye un deber para nosotros hacer las siguientes recomendaciones:

1.- En lo que respecta al régimen sindical y al sistema de salarios, que se realicen estudios de factibilidades tendientes a encontrar las fórmulas que puedan utilizarse para que cuando llegue el momento de que el Estado Panameño asuma el control real de la Comisión del Canal, se perjudique en el menor grado posible a la fuerza laboral existente en dicha área y que a su vez se beneficie en la medida de lo factible al resto de la fuerza laboral del país. Por otra parte sería conveniente que nuestras autoridades se abstuvieran de concertar convenios laborales con el gobierno de los Estados Unidos que sean de aplicación única a la fuerza laboral panameña en el Area del Canal y que sólo causan perjuicios a los mismos; sin que se obtenga a consecuencia de ello ningún beneficio para el Estado Panameño. Puesto que considero que la previsión constituye la base de todo éxito, opinamos que ahora es que se deben realizar todos los estudios y consideraciones pertinentes, para que llegado el momento, nos evitemos las improvisaciones.

2.- Por otra parte en lo que respecta al sistema de aprendizaje me permito recomendar la adopción de las medidas pertinentes para la regulación inmediata del sistema de aprendizaje en Panamá; lo cual deberá realizarse por un equipo tripartita, estatal, del sector empresarial y del sector obrero. Además considero que debe utilizarse lo que pueda resultar positivo, adaptándolo a las condiciones sociales políticas y económicas de nuestro país, de la regulación vigente del contrato de aprendizaje en el Area del Canal, para la mayor perfección de nuestro sistema.

BIBLIOGRAFIA

OBRAS CONSULTADAS

- ALEXANDER, Robert Organized Labor in Latin America, Free Press, New York, 1965.
- ALONSO GARCIA, Manuel Derecho del Trabajo, Tomo I. 5ª Edición. Editorial Ariel, Barcelona. 1975.
- ARELLANO GARCIA, Carlos El Contrato de Trabajo para la Formación Profesional, Revista "Lecturas Jurídicas", No.32, Escuela de Derecho Universidad de Chihuahua, México, 1967.
- ANTOKOIJETZ, Daniel Derecho de Trabajo y Previsión Social, Tomo I, 2da. Edición, Editorial Guillermo Kraft Limitada, Buenos Aires, 1953.
- BARASSI, Ludovico Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo III, Versión Castellana del Dr. Miguel Sussini hijo, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1955.
- BLANCO, José Martín El Contrato de Trabajo, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1957.
- CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Contrato de Trabajo, Buenos Aires, 1949.
- CABANELLAS, Guillermo Derecho Sindical y Corporativo, Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946.
- CANO IGELMO, Alberto José La Suspensión del Contrato de Trabajo, Casa Editorial Bosch, Barcelona, 1959.

- CASTORENA, Jesús Manual de Derecho Obrero, 2ª. Edición, México, 1949.
- DANIELS WALTER, Machray The American Labor Movement, New York, 1958.
- DE FERRARI, Francisco Derecho del Trabajo, Volumen II, Segunda Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1969.
- DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9ª. Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1966.
- DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.
- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.
- DEVEALI, Mario Lineamiento del Derecho del Trabajo, 3ª. Edición, Tipografica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956.
- DICKSON, Paul The Future of the Workplace, Wey bright and Talley, New York, 1975.
- DUCOFF, Louis The Future Populations and Labor Force of Mexico, Central America and Panama; Excerpt From Journal of the Inter-American Stistical Institute, June 1959.
- GARCIA, Abellán Juan Introducción al Derecho Sindical, Editorial Aguilar, Madrid, 1961.
- GARCIA, Manuel Alonso Curso de Derecho del Trabajo, 2ª. Edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1967.
- GUIDE, Charles Curso de Economía Política, Buenos Aires, 1964.

- HUECK, A. y NIPPERDEY, H. Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Rens, Madrid, 1963.
- KASKEL, Walter y DERSH, Herman Derecho del Trabajo, 5ª. Edición, Editorial de Palma, Buenos Aires, 1961.
- KROTOSCHIN, Ernesto Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1962.
- KROTOSCHIN, Ernesto Instituciones del Derecho del Trabajo, 2da. Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1960.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio Salario, Régimen Legal, Tarifas Mínimas, Editorial Reus, Madrid, 1944.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, S.A., Madrid, 1957.
- POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Talleres Gráficos, S.A., Buenos Aires, 1948.
- RICORD, Humberto Lecciones de Derecho Laboral Panameño, Vol. I, Imprenta Universitaria, Panamá, 1975.
- WALKER LINARES, Francisco Nociones Fundamentales de Derecho del Trabajo, IV Ediciones Nacimiento, Santiago de Chile, 1947.
- ZUNIGA, Carlos Iván Manual del Trabajador, Litho Impresora Panamá, 5 Año.

FUENTES ESPECIFICAS DE INFORMACION LEGAL

CONSTITUCION NACIONAL DE LA REPUBLICA DE PANAMA (1972).
Título III, Cap. III.

CODIGO DE TRABAJO DE PANAMA Y LEYES COMPLEMENTARIAS (1972).
Título IV Cap. III, Título VII Cap. X, Libro II Título I
Capítulos I- VII.

UNITED STATES CODE (1976).
Titles V and VII.
Code of Federal Regulations.
29 Chapter VII and # 35 Chapter 5.

FEDERAL PERSONAL MANUAL. (Part I and II)
Supplements 532-1, 532-2, 711-1, 711-2, 752-1.
Position Classification Pay and Allowances, sections;
511,512,530,531,532,534,539,550,551,571,591.
Personel Relations and Services, Sections; 711,713,175,731,
732,733,735,736,751,752,754,771,772,792.

PANAMA CANAL PERSONEL MANUAL (Part I and II).
Apprentice Regulation and Requirements, section; 411.
Position, Classification, Pay and Allowances, sections;
511,512,515,530,531, 532,534,537,539,550,551.
Personel Relations and Services, sections; 711,713,715,731,
732,752.

PUBLIC LAW 96-70, Sep. 1979.
Public Law 75-718 (The Fair Labor Standards Acts of 1938,
as amended).

GENERAL ORDER USA, May 24, 1950 (Code of F.R.#15, 3290).

G.A.O. STUDY OF CANAL ZONE PERSONEL POLICIES,
(Serial no. 94-8, June 16, July 22, 1975. Chapters 2,6,7).

U.S. CIVIL SERVICE COMMISSION.
Pay Structure of The Federal Civil Service, 1979, January,
Panama Canal Commission.

TEXTOS LEGALES

- Código de Trabajo de la República de Panamá (1972).
Constitución Nacional de la República de Panamá (1972).
United States Code. (1976).
Codes of Federal Regulations (#26, 35).

DICCIONARIOS

- CABANELLAS, Guillermo Diccionario Jurídico Elemental,
Editorial Heliasta, S.R. L.,
Buenos Aires, Argentina, 1979.
- CASSELMAN, P.H. Labor Dictionary, V.Y. Philoso-
phical Library, 1949.
- HEUMANSON, Rudolph Dictionary of Political Scien-
ce and Law, Librarian Cleveland
Marshall Law School, Oceana
Publications Inc., New York,
1967.
- OSSORIO, Manuel Diccionario de Ciencias Jurídicas,
Políticas y Sociales, Edi-
torial Heliasta, S.R. L., Bue-
nos Aires, Argentina.
- SIMON AND SCHUSTER'S Concise International Dictiona-
ry, Copyright by Simon and
Schuster's Inc., New York, 1975.