

**UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**Tesis de Licenciatura**

**LA PEQUEÑA EMPRESA Y LOS SINDICATOS**

**Presentada por:**

**DORA A. STECCO S.**

**Director Ponente: Prof. Cesar Martini**

**PANAMA**

**1987**

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TESIS DE LICENCIATURA

LA PEQUEÑA EMPRESA Y LOS SINDICATOS

PRESENTADA POR :

DORA A. STECCO S.

DIRECTOR FONENTE: PROF. CESAR MARTANS

PANAMA

1987

A mis padres, Amábile y Forfi, por haberme apoyado durante mi vida y deseo dar gracias al Todo Poderoso por haberme brindado lo necesario para alcanzar el logro reflejado en este trabajo de graduación.

INDICE

CAPITULO I	1
I.- EMPRESA	2
A.- NOTICIA HISTORICA.	3
B.- CONCEPTO.	4
1.- En el Sentido Amplio o Económico.	8
2.- En Sentido Estricto o Jurídico.	10
C.- EMPRESARIO Y EMPRESA.	13
1.- Empresario Mercantil.	15
2.- Empresario Civil.	15
a.- Pequeño Empresario.	15
II.- LA PEQUEÑA EMPRESA.	17
A.- CONCEPTO	17
B.- FACTORES QUE CARACTERIZAN A LA PEQUEÑA EMPRESA.	19
1.- Factor Económico.	19
2.- Factor de la Ubicación.	19
3.- Factor de Asociación	20
4.- Factor de la Planificación.	21
5.- Factor Humano.	21
III.- ASPECTOS GENERALES DE LA PEQUEÑA EMPRESA.	25

CAPITULO II.	31
I.- ORIGEN Y NATURALEZA HISTORICA DEL SINDICATO.	32
a.- Epoca Antigua.	32
b.- Edad Media.	33
c.- Epoca Liberal-Individualista.	36
d.- Edad Contemporanea.	37
II.- LOS SINDICATOS.	38
A.- CONCEPTO	38
B.- DEFINICION.	40
1.- Clasificación de los Sindicatos.	42
a.- Por la Actividad de sus Miembros.	42
b.- Por la Clase Social que Representan.	43
c.- Por su Naturaleza con el Estado.	43
d.- Por la Agrupación de sus Elementos.	43
2.- Clasificación de Nuestro Código de Trabajo.	43
a.- Sindicato Gremial.	44
b.- Sindicato de Empresa.	44
c.- Sindicato de Industria.	45
d.- Sindicato Mixto o de Oficios Varios.	45
3.- El Sindicalismo.	45
III.- LIBERTAD SINDICAL.	48
IV.- DERECHO SINDICAL.	55

CAPITULO III	57
I.- PAPEL DEL SINDICATO EN LA PEQUEÑA EMPRESA.	58
A.- IMPORTANCIA DE LA ASOCIACION SINDICAL.	58
B.- SINDICATO-PEQUEÑA EMPRESA.	61
II.- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.	63
A.- DEFINICION	63
B.- IMPORTANCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA.	66
C.- SUJETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA.	67
a.- Empleador	68
b.- Trabajador.	69
III.- PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.	70
A.- VIA DIRECTA O ARREGLO DIRECTO.	70
B.- CONCILIACION	72
1.- Conciliación Voluntaria.	74
2.- Conciliación Obligatoria.	75
C.- MEDIACION.	75
IV.- ANTECEDENTES DE LA CONVENCION COLECTIVA EN PANAMA.	77
V. - CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y LA PEQUEÑA EMPRESA.	80
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	96
BIBLIOGRAFIA.	103

## I N T R O D U C C I O N

El ser humano ha demostrado a lo largo de la historia, que es el más adaptable de todos los seres vivos. Habita en las condiciones más difíciles, cerca del polo y del ecuador, en las altas montañas y en valles profundos, en desiertos y en selvas, compitiendo con otros y superándolos en su propio terreno. Este poder de adaptación, que se demuestra también ante las vicisitudes de la vida particular, ha de aprovecharse en la empresa para beneficio mutuo.

No se trata, pues, como norma general, de buscar en el exterior las personas necesarias para desarrollar una tarea, una función o un conjunto de ellas, sino de identificar la capacidad oculta en los mismos empleados de que dispone una empresa. Debemos tener en cuenta que el potencial humano es lo máspreciado de ella. Nos encontramos con un gran número de éstas cuya prosperidad radica en la valía de su personal. Las grandes compañías cifran así su supervivencia en la labor investigadora de sus hombres mejor preparados.

¿Qué podríamos decir pues, de las pequeñas empresas en este sentido, en donde el factor humano juega un papel primordial y su desenvolvimiento es vital para la empresa?

La pequeña empresa es uno de los puntales fundamentales de la economía de cualquier país. Por ello, tanto la consti-

tución de una pequeña empresa como su adecuación a cada circunstancia o momento económico no es cosa que se deba dejar al azar.

Generalmente el que se decide a constituir su propia empresa, al igual que el que ya la posee, tiene unos profundos conocimientos de las características y las particularidades de la explotación de su negocio.

Algunas de estas cuestiones, que algunos consideran marginadas son las que se tratarán en nuestro trabajo. En el veremos los principales temas relativos a la pequeña empresa, desde sus aspectos básicos, hasta la relación de ésta con los sindicatos.

En las páginas que siguen no se pretende impartir un curso de cómo debe funcionar una pequeña empresa, ni la manera de adaptar a ellas los sindicatos; pero si a que reflexione sobre cuestiones fundamentales respecto a la organización de la empresa.

El problema de la estructura del sindicato en la empresa constituye uno de los problemas claves del sindicalismo en los últimos años, y hoy día es de máxima actualidad.

Este tema junto con el de la protección a los trabaja-

dores, contra el despido injusto, a constituido uno de los centros decisivos de la batalla sindical.

Analizaremos en nuestro trabajo, cómo se desenvuelven los sindicatos en las pequeñas empresas y los problemas que confrontan ambas instituciones; desde el punto de vista de las convenciones colectivas que son hoy día la clave de los sindicatos y las empresas para resolver sus problemas de contratación y otros que surjan, de manera directa.

Las convenciones colectivas en nuestro país tienen su historia y trataremos de exponerles a ustedes, a grandes rasgos, cómo surgieron en nuestra legislación y su evolución en la misma.

La negociación colectiva es muy compleja y en nuestro país sólo se les concede a aquellos trabajadores que encuentran debidamente organizados en sindicatos, y las mismas se realizan con instituciones que abarcan tanto a grandes, medianas y pequeñas empresas que es el tema que intentaremos desarrollar en el presente trabajo de graduación.

dores, contra el despido injusto, a constituido uno de los centros decisivos de la batalla sindical.

Analizaremos en nuestro trabajo, cómo se desenvuelven los sindicatos en las pequeñas empresas y los problemas que confrontan ambas instituciones; desde el punto de vista de las convenciones colectivas que son hoy día la clave de los sindicatos y las empresas para resolver sus problemas de contratación y otros que surjan, de manera directa.

Las convenciones colectivas en nuestro país tienen historia y trataremos de exponerles a ustedes, a grandes rasgos, cómo surgieron en nuestra legislación y su evolución en la misma.

La negociación colectiva es muy compleja y en nuestro país sólo se les concede a aquellos trabajadores que se encuentran debidamente organizados en sindicatos, y las mismas se realizan con instituciones que abarcan tanto a grandes, medianas y pequeñas empresas que es el tema que intentaremos desarrollar en el presente trabajo de graduación.

•

CAPITULO III

EMPRESA

## I.- EMPRESA.

## A.- NOTICIA HISTORICA.

La historia nos ofrece ejemplos de cómo la actividad comercial ha sido el medio que ha hecho posible los contactos económicos y sociales, e incluso los posteriores intercambios políticos y culturales, entre distintos pueblos de la tierra.

La necesidad de vender sus productos ha forzado siempre a los comerciantes a buscar en lejanos países nuevos mercados llegando a establecer, más adelante, vínculos políticos y culturales.

Recuérdese en ese sentido la gran influencia que para el intercambio cultural tuvo la actividad mercantil de los fenicios y griegos en las costas mediterráneas. Estos mercaderes fueron los pioneros del posterior asentamiento de núcleos de la población que irradiarían su propia cultura sobre los habitantes del territorio descubierto.

El desarrollo de la producción manual se vio acompañado del florecimiento de gremios o uniones de trabajadores del mismo ramo, quienes se asocian para conseguir mejores resultados de sus negocios. En esta época podemos decir, que surgió lo que hoy día conocemos como empresario. El trabaja-

dor experto que había acumulado algún capital, compraba materias primas que distribía entre los agremiados, después negociando la producción y la repartía a comerciantes o consumidores.

Después de esta época se va a desarrollar lo que podríamos denominar "época de taller", que es donde el trabajador les facilita a los artesanos la materia prima y las herramientas, y éste a cambio del producto que obtiene, les da una remuneración. Esta es la época en que básicamente se puede ubicar la creación de la empresa como un ente capaz de incrementar la producción en gran escala, para servir a un mercado amplio de consumo, en lugar del parroquiano aislado.

Para comenzar un análisis respecto a la expresión "empresa", debemos, primero, recordar su etimología. El término proviene del latín "in prehensa", que significa "emprender" y que es utilizado en diversos sentidos. Así se habla de empresa como:

"Acción ardua y dificultosa que valerosamente se emprende, o del intento o designio de hacer una cosa; de la casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de importancia o de la entidad integrada por el Capital y el trabajo como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles, o de presta-

ción de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad". (1)

Desde su aparición en el orden jurídico la empresa ha sido causa problemática y de desconcierto para los juristas, también dio origen a disputas doctrinales, aunque en realidad, se discute sobre lo que ella es exactamente.

Hay quienes la consideran como: actividad económica organizada, organismo económico, una comunidad de trabajo, y en ocasiones la confunden con el organismo instrumental que sirve al empresario para el desarrollo de su actividad.

#### B.- CONCEPTO.

La empresa es indiscutiblemente un fenómeno económico que se da en la realidad; y someterla a normas jurídicas o a precisiones doctrinales de Derecho Mercantil, corresponde a los legisladores y juristas. Esta tarea no ha sido nada fácil, ya que la expresión nació y se desarrolló en otro campo del saber distinto al derecho, como lo es la economía, y además la variedad de apreciaciones que han dado al concepto, no sólo en el derecho, sino en otras ramas distintas.

---

(1) Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. 19ava. Edición, Editorial Espasa-Calpe, Madrid, 1970, p. 518.

Y es que la noción de empresa es, tanto en el lenguaje corriente como en el científico, un concepto analógico, es decir, una expresión que se aplica a diversas realidades; de allí que se hacen válidas las afirmaciones de Sergio Le Pera, autor argentino, cuando dice:

"Hemos indicado ya que todo intento por describir o definir en sí misma a la empresa es una tarea condenada de antemano al fracaso, porque no hay tal noción absoluta por captar.

Existe un uso común de la palabra en el lenguaje no científico, pero su significado y referencia son demasiado vagas para que puedan resultar suficientes sin más especificaciones". (2)

Arcangeli nos dice que: "la empresa es el organismo que realiza la coordinación de los factores de la producción". (3)

El concepto anterior si bien resulta útil para precisar la noción económica de la empresa como organismo productivo, adolece del vicio de confundir a la empresa con el empresario, que es quien dirige y coordina a los demás elementos

---

(2) LE PERA, Sergio. Questiones de Derecho Comercial Moderno, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1974, p. 77.

(3) ARCANGELI, Ageo. Los Actos de Comercio y el Concepto Jurídico de Comercio, Revista de Derecho y Ciencias Sociales, México, D.F., 1972, p. 35.

empresariales.

Mendoza Rafael, nos dice que: "empresa es la reunión de varias personas con múltiples actividades, dirigidas a un fin con ánimo de lucro, mediante la producción de objetos de consumo o la prestación de un servicio". (4)

El vocable "empresa" ha sido utilizado de muchas formas y con distintos significados. La literatura jurídica se ocupa señalar continuamente que empresa, empresario y actividad empresarial, son conceptos utilizados como sinónimos y que confundimos en muchas ocasiones. Una posibilidad sería que la adopción de decisiones y la producción y generación de cambios, nacidos a impulsos de la actividad del hombre de negocios, son rasgos socio-económicos fundamentales de la empresa, y confieren vida y fisonomía propia a este instituto. Y su amplitud hace que el vocable que enmarca, tenga un carácter incomprensivo. Podemos decir que, empresa, sustancialmente es un concepto económico. Cuando se introduce en el marco de las disciplinas jurídicas, con toda esa carga trascendental, no podemos desconocer éstos perfiles y circunstancias como una institución más o menos moderna den-

---

(4) MENDOZA, Rafael. Administración de Empresa, Bogotá, Publicaciones de la Universidad de Externado de Colombia, 1965, p. 65.

tro del Derecho Mercantil.

De allí que por lo general, su sentido se realice comparándolo con los conceptos tales como: actos de comercio, fondo de comercio, estatus del comerciante, hacienda comercial, etc..

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 97 define el término empresa por primera vez, pues, antes de esta norma no existía en nuestra legislación una definición que describiera lo que se entiende por empresa.

Artículo 97: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la organización de actividades y medios que constituyen una unidad económica en la extracción, producción o distribución de bienes o servicios con ánimo de lucro; y por establecimiento, la unidad técnica que sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, ya fuere como sucursal, agencia y otra forma semejante".

La definición anterior, es el tipo de concepto técnico legal de empresa pues, se nos habla de organización de actividades y medios, refiriéndose a la naturaleza del capital y del trabajo. Más adelante veremos, que esta organización permite, a los otros elementos, cumplir con la función que están llamados a desempeñar.

Por lo anteriormente expuesto, nos damos cuenta de lo difícil que es precisar dicho concepto y para ello, hemos de referirnos a lo que se entiende por empresa en sentido amplio o económico y en sentido estricto o jurídico.

#### 1.- EN SENTIDO AMPLIO O ECONOMICO.

Empresa es cualquier organización de los factores de la producción con el fin de producir bienes o servicios para un mercado. La empresa es hoy día el nervio motor de la economía; no sólo de los países capitalistas, sino también, de las economías comunistas y colectivas.

Abascal Zamora, se refiere al concepto en los siguientes términos: "comunmente se entiende por empresa, en economía, la organización de capital y trabajo, destinada a la producción y mediación de bienes o servicios para el mercado".(5)

La verdad es que el concepto de empresa surgió primitivamente en el campo de la economía. De allí que algunos autores la hayan definido atendiendo, únicamente, a su consideración económica de organismo productivo.

---

(5) ABASCAL ZAMORA, José M. Empresa, Empresario y Negociación, Revista Jurídica No. 4, Mexico, 1972, pp. 11-30.

El autor español Joaquín Garriguez, se refiere también al sentido económico de la empresa diciendo:

"Desde el punto de vista económico, empresa es la aportación de fuerzas económicas capital y trabajo para la obtención de una ganancia ilimitada".(6)

También se puede observar que dentro del concepto económico de empresa, se destaca la característica de obtención de lucro o de ganancia ilimitada. Y en efecto, éste resulta ser uno de los aspectos prioritarios de la empresa. Para la ciencia económica, pues, lo importante es destacar el carácter instrumental del organismo empresa, siendo indiferente a la clasificación de empresa pública o privada.

Con la opinión de estos autores, hemos podido comprobar que en economía, la empresa se ubica en algunos datos como: organización, labor que realiza, los fines que persigue; económicos, lucrativos o especulativos.

Para la ciencia económica lo importante es destacar el carácter instrumental del organismo empresa.

---

(6) GARRIGUEZ, Joaquín. Instituciones de Derecho Mercantil, 4ta. ed., Editorial Aguirre, Madrid, 1952, p. 17.

## 2.- SENTIDO ESTRICTO O JURIDICO.

No obstante, ser la empresa una institución esencialmente económica, presenta importantes y variadas proyecciones en el ámbito del Derecho, lo que ha llevado a muchas legislaciones a intentar una definición de ella en lo jurídico.

Bruneti se refiere al concepto en los siguientes términos:

"La empresa es la organización del trabajo y de los factores de la producción mediante el cual se desarrolla la actividad profesional del empresario". (7)

Buscar una noción jurídica de empresa que en sus lineamientos sirva como expresión universal, es labor casi imposible, ya que ha sido estudiada como un hecho económico por los economistas. A la economía en lo referente a la empresa, sólo le interesa la manera como ésta se manifiesta en la producción por el trabajo. Es esa producción, como resultado, la que cuenta para su disciplina. Al Derecho le interesa la manera cómo opera ese trabajo.

En nuestro derecho y en la mayoría de las legislaciones,

---

(7) BRUNETI, Antonio. Tratado del Derecho de las Sociedades, Editorial Hispanoamericana, Buenos Aires, 1960, p. 78.

la empresa ha sido considerada como término específico del fondo de comercio. Consideración que se ha hecho sin haberla siquiera definido claramente; y tal vez, sólo por colocar el término en forma que cualquier explicación que sobre él se necesite, se realice con base al fondo de comercio. Este proceder a dado como resultado el que toda la teoría jurídica sobre el fondo de comercio sea totalmente aplicada a la empresa, llegando a confundir los dos términos, ya que se usan indistintamente de diferente manera.

Por eso, no confundiremos la empresa si la consideramos como término genérico, y no específico del fondo de comercio. Desde el punto de vista jurídico, la empresa, es la explotación que representa la actividad económica que realiza, por ser ésta siempre manifestación de ella como entidad jurídica, organizada e independiente, con miras a obtener resultados económicos. O sea, como una verdadera unidad jurídica.

El maestro Rocco, citado por Langle y Rubio dice:

"El elemento económico capital jurídicamente se traduce en el concepto Bien; y el económico Trabajo en el concepto de servicios o prestaciones". (8)

---

(8) LANGLE y RUBIO, Emilio. Manual de Derecho Mercantil Español. Editorial Bosch, Barcelona, 1954, p. 29.

Inicialmente el Derecho se interesó por la empresa como fondo de comercio, es decir, como una universalidad de derechos destinados a un fin productivo.

Posteriormente a medida que éste ente de actividad económica fue evolucionando, abandonó sus manifestaciones elementales surgiendo así una organización cada vez más compleja en la vida comercial y en las cuales se utilizan en grandes cantidades de métodos mecánicos, al igual que un crecido número de personas.

Esto fue dando como resultado que se fuesen constituyendo comunidades de trabajo que si bien no forman la empresa en sí, son un aspecto de ella. De esta parte se ocupa el Derecho Laboral, encargado de vigilar las relaciones de esas personas y la empresa.

Vista la situación de esta manera, la empresa, en sentido estricto o jurídico es la organización adecuada de la naturaleza, bienes, servicios o prestaciones, técnica para producir o distribuir bienes y la prestación de servicios con fines lucrativos y la responsabilidad de la misma para quienes la ejecutan.

## C.- EMPRESARIO Y EMPRESA.

Haremos a establecer la correlación entre estos conceptos, los cuales han sido objeto de grandes polémicas ya que han sido utilizados como uno sólo; siendo esto un lamentable error ya que cada uno de ellos es diferente al otro.

Para el autor Rodrigo Uría, los conceptos empresa y empresario se correlacionan así:

"Empresario es la persona que ejerce una empresa, y ésta es un modo de desarrollar una actividad económica cualificada. No puede existir empresario sin empresa, es decir, sin desarrollar efectivamente esa actividad económica cualificada, ni empresa sin sujeto que la ejerce y desarrolle". (9)

El concepto de empresario, como puede observarse, responde a un criterio puramente económico; es aquel que ejerce, organiza y asocia directamente la actividad.

Reyes Ponce se manifiesta así:

"Si la esencia de la empresa se encuentra en la coordinación de capital y trabajo, y de las funciones técnicas que, completadas y coordinadas, logran la producción

---

(9) URÍA, Rodrigo. Derecho Mercantil. 22ava. ed., Imprenta Aguirre, Madrid, 1976, p. 30.

de bienes y servicios para el mercado, quien realice esta coordinación, será el empresario". (10)

Puede concluirse, que para adquirir el status de empresario, es necesario que la actividad empresarial se desarrolle en nombre propio, o sea que es empresario, aquel en cuyo nombre se ejercita la empresa.

La empresa no puede ser confundida con ninguno de ~~que~~ elementos, pues una empresa se mantiene aunque el empresario cambie; a la empresa la constituyen el empresario y sus colaboradores, pero la misma es un sujeto real distinto del empresario.

La empresa no puede ser confundida ni con las cosas en que se concreta, ni con los fines que ella realiza.

Rodrigo Uría, nos dice que empresario es:

"La persona física o jurídica que por sí o por medio de allegados ejercita y desarrolla en nombre propio una actividad constitutiva de la empresa, adquiriendo la titularidad de las obligaciones y derechos nacidos de esa actividad".(11)

---

(10) REYES PONCE, Agustín. Administración de Empresa. Editorial Limesa - Wiley, S.A., México, 1972, p. 78.

(11) URÍA, Rodrigo. Op. Cit. p. 28.

Veremos ahora que en la empresa se dan dos tipos de empresarios por así decirlo: el empresario mercantil y el empresario civil.

#### 1.- EMPRESARIO MERCANTIL.

Es una persona que por si o por medio de otra y en nombre propio realiza la actividad comercial o industrial.

#### 2.- EMPRESARIO CIVIL.

Son aquellos que hemos de calificar de empresarios, ya que realizan una actividad en nombre propio para el mercado.

##### a.- PEQUEÑO EMPRESARIO.

Son aquellos que realizan una actividad económica para el mercado a base de un trabajo predominantemente propio y con el de los miembros de su familia en muchas ocasiones.

Estos individuos que explotan directa y personalmente sus propios fondos, han sido objeto de discusiones, ya que al denominar empresa se piensa de inmediato en empresario y no se hace una distinción si se refiere a "un gran empresario" o a un "pequeño empresario".

Cuando hablamos de pequeños empresarios debemos pensar en quienes ejercen una actividad propia y con la ayuda de sus familiares.

Ascarelli Tullio menciona a los pequeños empresarios "los cultivadores directos del fundo, los artesanos, los pequeños comerciantes y todos aquellos que ejercen una actividad profesional organizada predominantemente con el trabajo propio y el de los componentes de la familia".(12)

Esta clase de empresario es la que a nosotros nos interesa, ya que para realizar con eficacia nuestro trabajo debemos tener presente la diferencia entre un empresario de una empresa grande y de una pequeña empresa, que es nuestro tema. Y para lograr la regulación jurídica de pequeña empresa y pequeño empresario, resulta obvio, que tenemos que tomar en cuenta la dimensión de la empresa. El que realice estudios jurídicos empresariales, tomando en cuenta sólo la gran empresa, estará dándole la espalda a la realidad que se vive hoy día.

La pequeña empresa que precede a la grande, presta a ésta una utilidad extraordinaria tanto en las fases anteriores como posteriores.

---

(12) TULLIO, Ascarelli. Iniciación al Estudio del Derecho Mercantil. Editorial Bosch, Barcelona, 1964, p. 216.

## II.- LA PEQUEÑA EMPRESA.

### A.- CONCEPTO.

Al hablar de la pequeña empresa, debemos tener presente que su estudio ha sido objeto de muchas discusiones, ya que en los últimos tiempos, la misma ha adquirido fuerza hasta lograr definirse y diferenciarse de las grandes empresas.

Anríá José Guillermo, se refiere a ella diciendo:

"La pequeña empresa puede ser considerada como aquella que requiere poco capital y se presta a ser dirigida por una persona".(13)

Torres, Dixia Xiomara; citando a Phillip Neck, nos dice que:

"Se considera que una pequeña empresa es una entidad en la cual tanto la producción, como la gestión se concentran en manos de una o dos personas, que son igualmente responsables de tomar las decisiones principales de la empresa".(14)

---

(13) ANRIA, José Guillermo. La Pequeña Empresa en Panamá. Tesis para obtener el título de licenciado en Administración Pública. Universidad de Panamá. 1968. p.32

(14) PHILLIP NECK, citado por TORRES, Dixia Xiomara. La Pequeña Empresa y su Financiamiento. Tesis para optar al título de licenciada en Contabilidad. Universidad de Panamá. 1984. p.25

Mediante la Ley 1 de marzo 17 de 1986, se crea por primera vez una definición legal de pequeña empresa en el Código de Trabajo.

"Se consideran pequeñas empresas, para los efectos de la aplicación de la ley laboral, las que tengan diez (10) o menos trabajadores permanentes o de planta, si se trata de empresas agrícolas, pecuniarias o de servicios o ventas al por menor; quince (15) o menos si se trata de empresas manufactureras y veinte (20) o menos si se trata de empresas agroindustriales".

Por medio de esta ley, se establecen varios aspectos que vienen a llenar un gran vacío y por tanto, a resolver grandes conflictos que se daban en base a la pequeña empresa.

Después de observar estos conceptos de la pequeña empresa nos damos cuenta que ella constituye un eslabón muy importante en el desarrollo de cualquier país que como el nuestro, desea salir del lado oscuro y comenzar a obtener un verdadero desarrollo.

Veremos al estudiar la pequeña empresa, que en ella se desarrolla un mayor interés en lo que respecta a los factores de la producción y con mayor énfasis el factor trabajo; ya que cualquier cambio o trastorno que ocurra en la fuerza trabajadora; tendrá mayor repercusión en la pequeña empresa,

que el que podría darse en una empresa grande. Y es por esto, que los conflictos laborales tienen tanta importancia para la pequeña empresa, debido a su gran lucha por sobrevivir a pesar de que tantas veces se ha visto amenazada con dejar de existir. Se han dado muchos factores que han hecho, que el pequeño empresario se haya visto, más de una vez, forzado a cerrar su negocio.

## B.- FACTORES QUE CARACTERIZAN A LA PEQUEÑA EMPRESA.

### 1.- FACTOR ECONOMICO.

Este es uno de los aspectos que más le cuesta mantener al pequeño empresario debido a las fluctuaciones del mercado; también podríamos mencionar la falta de conocimiento administrativo por parte del pequeño empresario, pues, debido a su poca o ninguna experiencia en la materia, lo lleva muchas veces a un fracaso rotundo.

### 2.- FACTOR DE UBICACION Y FALTA DE PREPARACION DE LOS TRABAJADORES QUE INTEGRAN LA PEQUEÑA EM- PRESA.

Como la ubicación de un negocio es esencial para lograr su éxito y muchas veces debido al poco crédito que posee el

empresario de la pequeña empresa, ésta se le hace muy difícil y tiene que conformarse con lugares distintos en donde su negocio no tiene el auge necesario para surgir.

Con respecto a la falta de preparación de los trabajadores, estos empresarios no se dan cuenta que un negocio por muy pequeño que sea, debe ser siempre bien atendido por personas que conozcan lo que están haciendo y que sepan desenvolverse con gran libertad; observamos así, la falta de preparación de los trabajadores que muchas veces son contratados de manera descuidada por el empresario.

### 3.- FACTOR DE ASOCIACION.

Uno de los factores claves que han hecho que la pequeña empresa sufra menoscabos, es el poco interés que existe entre las pequeñas empresas de apoyarse entre sí y formar asociaciones buscando así la ayuda mutua que necesitan.

Podemos decir también que los últimos tiempos los pequeños empresarios han tomado conciencia de la importancia que tiene para ellos formar asociaciones que procuren su bienestar.

#### 4.- EL FACTOR DE PLANIFICACION.

Este no debe tomarse como privativo de las empresas de gran tamaño (igual que ocurre con la financiación, cuya trascendencia en todo negocio es indiscutible). Otro punto importante es la buena organización y coordinación entre las distintas funciones de explotación que son requisitos básicos de la prosperidad y el éxito en la pequeña empresa.

Fero en la práctica, los pequeños empresarios, no siempre logran establecer una dirección adecuada y se ven envueltos en un círculo de problemas que pueden ser por diversos factores. A este respecto, y tomando como base a los pequeños empresarios, para clasificar los problemas más comunes que ellos deben enfrentar, vemos claramente que casi todos los empresarios minoristas tienen los mismos problemas para lograr que sus negocios funcionen.

#### 5.- CONOCIMIENTO DEL FACTOR HUMANO.

El conocimiento del factor humano en el ámbito de la empresa, es fundamental para el buen desenvolvimiento de todo negocio, con independencia de su dimensión, pero es quizás más importante aún cuando se trata de una organización pe-

queña. El pequeño empresario debe desarrollar una capacidad de observación que le permita comprender las necesidades y móviles profundos de la conducta de sus empleados. Esta actitud le facultará para llegar al fondo de los asuntos y descubrir que los hombres trabajan y se mueven en función de sus propios anhelos y necesidades.

El pequeño empresario debe dirigir y orientar el trabajo de sus empleados, necesita conocer el mecanismo de las relaciones humanas aplicadas al contexto empresarial. Sólo este conocimiento le permitirá incentivar a sus subordinados y ejercer un verdadero liderazgo moral que le permita el logro de los objetivos fijados. El empresario debe reconocer como legítimas las necesidades de sus empleados y procurar conciliarlas con sus planteamientos, de modo que, el esfuerzo de todos tienda hacia la consecución de la meta en común.

El empleado aspira a ser tratado como un ser humano, que se reconozcan sus deseos de promoción, se le recompense moral y materialmente y se respete en suma, su dignidad humana.

En esta situación, el pequeño empresario debe enfrentar nuevas tareas que vinculadas a la organización y operación de un negocio; les obliga a asumir responsabilidades cuyas dificultades se refieren, por lo general, a una administración

poco adecuada y a problemas referentes al manejo de personal por las dificultades y deficientes conocimientos administrativos y de organización que poseen; a la dificultad de fijar precios y conocer sus costos por no llevar registros de contabilidad; a la poca utilización de mecanismos para promover y vender sus productos; al escaso poder de negociación en la adquisición de materia prima y venta de productos por los bajos volúmenes manejados; a la utilización de maquinaria no apropiada y la institución de sistemas de seguridad y control de calidad que se transforman en ineficientes o baja rentabilidad.

Estos factores que ayudan a definir al pequeño empresario y ayudan a conocer y definir sus problemáticas, ~~son~~ complementan con la falta de recursos económicos que sirvan de garantía para acceder a las fuentes tradicionales de asistencia financiera, asunto que se agrava, aún más, por la incapacidad de formular o contratar los estudios pertinentes. También, la falta de un apoyo institucional en los aspectos de asistencia técnica y capacitación empresarial para gestión administrativa y la ausencia de un apoyo fiscal para la comercialización de sus materias primarias y productos terminados.

Las empresas pequeñas proporcionan salidas productivas para el talento y las energías de personas emprendedoras independientes, muchas de las cuales no desarrollarían su potencial en empresas grandes.

En numerosas ocasiones, la pequeña empresa prospera atendiendo las necesidades de mercados limitados o especializados que no resultan atractivos para las grandes empresas o compañías.

La Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresas, en su Revista Programa de la Pequeña Empresas en Panamá, se refiere a la pequeña empresa diciendo que "la pequeña empresa es una célula vital para el desarrollo socioeconómico de un país. Un número plural de empresarios independientes constituyen la base para la generación de nuevos empleos, amén de producir una serie de servicios y manufacturas que constituyen el ahorro de divisas, pero que no siempre son rentables para los minoristas de mayor potencial económico".

En su mayoría, las pequeñas empresas, son negocios que se encuentran en manos de personas que son "los rebeldes del mundo empresarial", y que por lo tanto, no están sujetos a las presiones que tienen las grandes empresas y sus directivos, por el contrario, los pequeños empresarios son duros y

enérgicos. Estas personas tienen un espíritu emprendedor, el deseo de plasmar las ideas en una obra viva y de aplicar sus aptitudes al mundo de los negocios. Por ello, constituyen el motor de su actividad, al permitirle que vea oportunidades donde otros solo encuentran dificultades insuperables, no está exento de riesgos, unas veces por defectos y otras, por exceso.

También queremos resaltar en este punto, aunque no es un factor que caracteriza a la pequeña empresa, lo relacionado con la constitución de la forma jurídica de la pequeña empresa que debe ir acorde con las características de la pequeña empresa y sus promotores, sus objetivos y el volumen estimado de operaciones, ya que aunque parece algo sin razón ni causa, suele ser una de las principales razones que hacen que la pequeña empresa surja, y por lo tanto, logre el desarrollo deseado por su dueño.

### III.- ASPECTOS GENERALES DE LA PEQUEÑA EMPRESA.

Comenzaremos diciendo que la pequeña empresa suele tener la dirección de mando bajo un solo nivel, mientras que las grandes empresas tienen una dirección muy estructurada; los errores que se den en las grandes empresas por parte de una persona, no tienen que incidir decisivamente en la vida de la

compañía, mientras que en la pequeña empresa el error de una persona puede acarrear serias consecuencias.

La adopción de toda una serie de medidas encomendadas a preservar la proyección futura de un negocio es un claro indicio de la sagacidad y la clara visión de un empresario, pues, si la empresa sigue funcionando después de la muerte, incapacidad o retiro del propietario, debe admitirse que se trata de una persona previsora en la planificación de la sucesión directiva de su negocio.

Resulta muy recomendable que los empresarios de las pequeñas empresas consideren la conveniencia de contratar o preparar un eventual sucesor para que éste pueda hacerse cargo del negocio en cualquier emergencia.

Además un buen empresario debe tomar en cuenta las ventajas e inconvenientes que cada zona supone para el tipo de comercio que pretende establecer, así como la capacidad adquisitiva de la población de dicha zona, el futuro comerciante debe ponderar cuidadosamente la existencia de empresas del mismo tipo que la que él pretende implantar, siempre supone que la zona ofrezca buenas perspectivas, ya que también puede indicar que otros comercios del mismo tipo han tenido que desaparecer por no ser la zona adecuada para sus

actividades.

En una empresa pequeña se dan realidades económicas y sociales que encierran al empresario, al personal y a los medios utilizados en su actividad; es considerada como una comunidad de trabajo cuya esencia es precisamente el empleo humano que la confronta. La pequeña empresa no solo produce riquezas, sino también relaciones comunitarias que se dan en ella. Al respecto, el autor Alonso Olea nos dice que: "las relaciones jurídicas que entre sí ligan a sus estratos personales, y a las que ligan a cada uno de estos estratos personales con los bienes instrumentales que en la empresa usan".(15)

En la pequeña empresa se toma como punto clave el elemento humano que la comprende, ya que para que exista una comunidad de trabajo se requiere de una colaboración y de la estimación recíproca entre los dirigentes y los dirigidos. Se ve en estos tipos de empresa que el empresario esta cerca de sus trabajadores y que en muchos casos es uno de ellos.

Como ya mencionamos, el problema de la pequeña empresa es la falta de estudios que impulsen la misma a la creación

---

(15) ALONSO OLEA, Manuel. La Empresa desde el Punto de Vista Social. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1962, p. 65.

de este tipo de empresas, ya que aquí en Panamá se dan más bien, condiciones que obligan a los pequeños empresarios a tomar iniciativas y arriesgarse a emprender un negocio que pueda llevarles a un fracaso. Las pequeñas empresas son organismos que cada día se van haciendo más fuertes y este progreso no ha sido fácil.

Sus propias características congénitas, tales como ~~gestión~~ gestión excesivamente personalizada y un enfoque de sistema cerrado en cuanto al entorno, retardan su crecimiento; pero aun así, estas instituciones han seguido surgiendo y avanzando, logrando así, formar parte importante en el desarrollo del país y que instituciones como la A.P.E.D.E., se hayan creado para su protección y que cada día la incipiente empresa surja con la ayuda de programas de capacitación y asesoría personal y directa.

Frente a los problemas económicos que sufre el mundo y por ende Panamá, los pequeños empresarios se identifican como la parte más frágil de la gran cadena que moviliza el desarrollo de un país. Las pequeñas empresas no son favorecidas con programas de asistencia técnica y administrativas; tampoco se da una concientización del pequeño empresario de la importancia de agremiarse y luchar por sus reivindicaciones.

Nuestro país no es una excepción en el tema; y la opinión pública se encuentra no sólo familiarizada con el tema, sino que espera respuestas que reflejen las aspiraciones nacionales en favor del desarrollo económico y la prosperidad colectiva.

Hoy día en Panamá existen varias asociaciones que procuran el fortalecimiento y desarrollo de la pequeña empresa, como lo son, la Unión Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (UNPYME), la Agencia Internacional para el Desarrollo (A.I.D.), y la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa (A.P.E.D.E.), apoyadas estas asociaciones por el Ministerio de Comercio e Industrias.

Se busca a través de estas asociaciones captar los fondos necesarios para ponerlos a disposición de los pequeños empresarios, ya que, como todos sabemos, la columna vertebral del desarrollo de toda la nación, ha sido la iniciativa privada, y en el análisis de su composición, tenemos todos que aceptar que es la pequeña empresa la que realmente aporta al crecimiento de la misma.

Nuestras autoridades, nuestros legisladores tienen un compromiso muy serio para con la pequeña empresa, haciéndose indispensable que se analice y evalúe los problemas que

confrontan, buscando darle a corto plazo, respuestas adecuadas para que puedan aportar en toda su capacidad al desarrollo nacional. No es justo que éstos tengan que enfrentar a diario las mismas cargas que las empresas medianas y grandes, tanto impositivas, como laborales.

Sólo reconociendo a la pequeña empresa como actividad que realmente hay que apoyar y respaldar, podrá Panamá y el sector privado, aportar lo que se espera de ella para el desarrollo.

Hoy tenemos que volver la mirada a esos pioneros de la pequeña empresa, ese solitario profesional que inicia su empresa sin mayor apoyo de la sociedad económica, ni política. Sin mayores recursos, ni ventajas o incentivos que se le apliquen, sin exoneraciones que hagan menos pesado su esfuerzo, el empresario de la pequeña empresa, ha sido quizás el más olvidado del proceso y actualmente de la gestión gubernamental.

C A P I T U L O   I I

S I N D I C A T O

## I.- ORIGEN Y NATURALEZA HISTORICA DEL SINDICATO.

El hombre desde tiempos antiguos ha sido ser de espíritu gregario, y un animal social que desde que se originaron las primeras civilizaciones y con el aumento de la población, empezaron a unirse de acuerdo con la afinidad que tenían en sus actividades. A través del proceso histórico iremos estudiando la trayectoria de las asociaciones profesionales en los diversos períodos, ya conociendo éstos, comprenderemos la evolución histórica de estos rasgos hasta llegar a nuestros días.

### a.- EPOCA ANTIGUA.

Considerando los hechos históricos, tal como se dieron, observaremos que el primer tipo de sociedad tiene su origen en la familia que eran denominadas el clan, después de esta sociedad, aparece la propiedad rural que viene a sustituir al clan por otro tipo de organización; ya que no viene a ser una comunidad de sangre, sino que pasa a ser una comunidad de domicilio y de interés; así se forman en Egipto los llamados "Nomos", es en Egipto en donde se dan los primeros esbozos de asociaciones profesionales, en donde se encuentran verdaderos ejemplos de huelga; en la legendaria India también se dan estos tipos de asociaciones, en donde prevaleció un régimen

de casta, que señala a ciertas familias determinadas funciones y trabajos. En esta época también podemos resaltar que surgen los llamados "Colegios de Artesanos", fundados por Numa, cuya finalidad era el servicios mutualista. Estos colegios alcanzaron un papel muy importante y llegaron a constituir una verdadera fuerza por los privilegios que alcanzaron.

Como bien se sabe, los colegios de artesanos, estuvieron lejos de participar del espíritu que, a través de los siglos, habrían de tener las corporaciones medievales, fueron como una especie de socorro mutuo, con atenuado carácter religioso. Pero como toda unión de los hombres, para cualquier finalidad, siempre representa una expresión de poder, pronto los colegios romanos se hicieron sentir como fuerza política a tal punto que el Emperador Julio César los suprime.

#### b.- EDAD MEDIA.

En la edad media se desarrolla una de las instituciones más importantes: "Las Corporaciones", que trajeron consigo la intención de crear una organización de lucha contra la mentalidad feudal. A partir del siglo XII, se inicia una era de total renovación, que produce una resurrección de la vida urbana y al mismo tiempo el renacimiento del espíritu corpo-

rativo.

Numerosas son las tesis que tratan de explicar el origen de las corporaciones desde los que afirman que son restos de instituciones anteriores de procedencia romana y bizantina; hasta los que les atribuyen completa creación. En todo caso, las corporaciones son supervivencia de antiguas asociaciones que, apoyadas con medios propicios llegan a constituir una unidad de organización económica.

Cabanellas, Guillermo se refiere a las corporaciones diciendo:

"Ese movimiento de carácter religioso que precede, y el de índole industrial que acompaña son a juicio de Frank Brentana y Schmoller, el más notable resultado del siglo XII, junto con la aparición de las corporaciones".(16)

De esta manera, las corporaciones llegan a ser en el siglo XII parte integrante de su desarrollo y le dieron luz y brillo al mismo.

Las corporaciones estaban integradas por gremios que

---

(16) CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica, Buenos Aires, Argentina, 1946, p. 29.

estuvieron compuestos por tres categorías de personas: los aprendices, los artesanos, y los maestros; funcionando en un principio de maravilla, tanto es así que los aprendices y artesanos podían aspirar a llegar a ser maestros si cumplían las condiciones de eficiencia y edad, pero que más tarde, en la práctica, llegaron a constituir una función hereditaria. Pronto los aprendices y artesanos vieron morir sus expectativas de ascenso a calidad de maestro.

Podemos decir que al principio las corporaciones eran lo que en "moderno lenguaje sindical" representa a un sindicato mixto; pero que más tarde se asemeja a lo que es un sindicato patronal, debido a la viciada y egoísta actitud que se perpetuó en el maestro.

Las corporaciones se regían por minuciosos estatutos revestido de una estricta moralidad. En lo económico sus propósitos eran los de constituir una verdadera liga de resistencia para la defensa de los intereses profesionales de quienes la integraban. Su preocupación básica, fue la prosperidad del oficio y la dignidad del mismo. Las corporaciones lucharon por reducir, y en la mayoría de las veces, eliminar toda competencia. Lucharon por el monopolio del oficio y aun más, por el comercio en el recinto de la ciudad.

En el aspecto público y político, la influencia de la corporación fue formidable. Empezaron arrancando sus primeros privilegios a los señores feudales ya que el derecho de trabajo era, más que un derecho, una concesión otorgada por ellos.

De este modo, llegó el momento en que el hecho de pertenecer a una corporación, concedía simultáneamente a los artesanos, la libertad civil.

#### c.- EPOCA LIBERAL-INDIVIDUALISTA.

La Revolución Francesa, deja imperando el individualismo liberal, acérrimo enemigo de la corporación y a cuya muerte contribuyó en forma decisiva.

No sólo fueron abolidas las corporaciones, sino que, la Ley Chapelier de 1791, prohibió toda asociación profesional. Tal era el panorama que había preparado esta revolución, muy discutible en sus resultados filosóficos. Las corporaciones tuvieron un mismo destino en toda Europa, fueron desplazadas por un individualismo que trajo para el obrero sólo miseria; el obrero logró un puñado de libertades mientras que las garras del hambre aprisionaban sus estómagos. Se le reconocían muchos derechos políticos, pero se les prohibía asociar-

El obrero, como única herencia de la Revolución Francesa, recibió libertades e igualdades teóricas que lo tenían en un estado de verdadera postración económica.

Las ventajas de la contratación la tenían la parte económicamente fuerte. El trabajador era un paria en la agitación económica liberal; su llamada libertad de trabajo había llegado a la aberración de prohibirle todo derecho de asociación. Por otra parte, fenómenos de superproducción provocaban el despido colectivo de obreros que sin el derecho de coalición eran fáciles presas de los tiempos económicos en que vivían. Pero a pesar de todas estas calamidades el deseo de asociación no dejó de producirse. Había nacido una nueva clase y con ella una nueva conciencia; el proletariado como producto de la máquina, de la concentración, de la industria y de una revolución que se encargó de revelar una diferencia de clases, puso en movimiento aquel sentimiento ancestral que hace que los hombres se unan, primero, ante la naturaleza y después, ante las injusticias sociales.

#### d.- EDAD CONTEMPORANEA.

El primer paso hacia el objetivo de la unión, fue la

obtención de la supresión de los delitos de coalición y huelga. Desde ese momento la huelga pasa a ser un derecho; obstante, estando vigente la prohibición de asociarse incluso de contarse en algunas legislaciones de época, como sutil figura delictiva; el atentado a la libertad de trabajo, el movimiento de asociación profesional continúa desarrollándose, al margen de la ley, y cada día se hacia más poderosa; su fuerza precipitó la derogación de las leyes prohibitivas.

Por tanto pues, consagró la libertad de asociación y el desarrollo del sindicato, y estimó su organismo de la defensa permanente de los intereses profesionales y personalidad moral.

"Los militantes obreros no tienen una importancia anecdótica, sino histórica; encarnan los sentimientos, las rebeliones y las esperanzas de tantos trabajadores anónimos que forman las masas laborales". (17)

## II.- LOS SINDICATOS.

### A.- CONCEPTO.

Cuando nos referimos a los sindicatos, debemos pensar

---

(17) DOLLEANS, Edouard. Historia del Movimiento Obrero. Tomo II, Editorial Universidad de Buenos Aires, 1961, p. 9.

enseguida en una organización creada por el hombre mediante la cual, se busca lograr la protección de los trabajadores ante los posibles abusos e injusticias que puedan éstos sufrir por parte de sus empleadores.

A través de la formación de los sindicatos, los trabajadores logran una mayor posibilidad de exponer sus puntos de vista y establecer ciertas consideraciones de vida y de mejorar las mismas; también podríamos resaltar que los sindicatos significan un avance palpable en el progreso de la humanidad que cada día exige más y mejores logros para un desenvolvimiento de los trabajadores en la actualidad laboral.

Determinar los fines del sindicato es una misión ardua y difícil, ya que se dan muchas opiniones y conceptos. Como aquellos que consideran sus fines reivindicacionistas y otros, los denominan el medio para obtener los beneficios que la ley le concede a los trabajadores y otros dicen; que los sindicatos significan más que el "puente para llegar al movimiento revolucionario".

Todos los conceptos invocados anteriormente, nos demuestran que se trata de utilizar a los sindicatos como medio para lograr un fin y esto nos parece poco acertado, ya que

pensamos que los sindicatos son instituciones que procuran resolver los conflictos que se puedan dar entre trabajadores y empleadores y que por tanto, más que la búsqueda de un fin, es un método que ofrece soluciones.

#### B.- DEFINICION.

La palabra sindicato proviene de la expresión latina "syndicus", que significa persona que actúa a nombre de otra y como vemos, dicho término refleja la misión que realizan los sindicatos y que además es la proyección dinámica del hombre de trabajo moderno que no puede concebirse sin asociación, ni acción colectiva.

Para lograr una clara y ordenada definición de lo que es sindicato, es necesario ser muy cuidadoso, ya que a medida que el hombre va avanzando en la vida, va adquiriendo nuevos conocimientos y estos nos hacen ver que nada parece definido de manera estable y para siempre; y que todo cambia y necesita nuevas ideas, es por eso que citaremos la definición que realiza el autor García Abellán, ya que él mismo, tomando en cuenta el contraste que se da entre los sistemas legales que existen, para dar una definición acertada de lo que se comprende como sindicato; y tratando de cerrar del todo la misma y dejar abierto un camino para

prevenir evoluciones futuras y las nuevas tendencias que en el mismo vayan surgiendo define los sindicatos como:

"Agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en regímenes de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y política-social".(18)

Por otra parte el autor Alonso García define a los sindicatos como: "toda asociación de empresarios o de trabajadores, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión".(19)

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 341 define lo que son los sindicatos de la siguiente manera:

Artículo 341: Sindicato es toda asociación de trabajadores, de empleadores o de profesionales, de cualquier clase, constituida para el mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Nosotros ~~com~~ compenetrarnos con las definiciones dadas

---

(18) GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Ediciones Aguilar, S.A., Madrid, 1961, p. 50.

(19) ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. Tomo I, Edit. José M. Bosch, Barcelona, 1960, p. 678.

por Alonso García y la de nuestro Código, ya que encontramos en ellas las bases de lo que es el sentido, fin y meta de un sindicato y que en las mismas se reúnen los elementos que comprenden las funciones de un sindicato:

a.- Es una asociación formada por personas que ejercen una misma profesión, oficio o especialidad.

b.- Con la finalidad de mejoramiento y protección de sus intereses comunes.

c.- En ellas se da un carácter permanente.

#### 1.- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

Existen muchas clasificaciones de los sindicatos según los distintos factores que integran y para no perder el sentido del tema; trataremos de resumirlas en las que creemos son las que interesan a nuestro tema.

##### a.- POR LA ACTIVIDAD DE SUS MIEMBROS.

Son aquellos sindicatos formados por personas que desempeñan una misma profesión u oficio.

## b.- POR LA CLASE SOCIAL QUE REPRESENTAN.

Aquí los sindicatos toman en cuenta el sujeto de asociación que puedan ser a su vez patronales de trabajadores.

## c.- POR SU NATURALEZA CON EL ESTADO.

Son aquellos sindicatos particulares u oficiales y de derecho privado.

## d.- POR LA AGRUPACION DE SUS ELEMENTOS.

Son los denominados sindicatos horizontales y verticales, según se dé o no la unidad profesional jerárquica, en el primero se agrupan fuerzas económicas homogéneas y en el segundo se agrupan fuerzas heterogéneas complementarias.

## 2.- CLASIFICACION DE NUESTRO CODIGO DE TRABAJO.

Después de esta clasificación de sindicatos que es una de las más simples, ya que se dan un sin número de divisiones más con relación a los sindicatos; mencionaremos también, la clasificación que hace nuestro Código de Trabajo en su artículo 342, haciendo de manera concisa un análisis de cada una de ellas.

## a.- EL SINDICATO GREMIAL.

De acuerdo con esta aludida definición, se entiende por sindicato gremial, aquel formado por individuos de la misma profesión, oficio o especialidad. Esta fue la primera manifestación de sindicalismo que se dio. Este sindicato resalta, por ser excesivamente individualista, con respecto a su gremio, del de los trabajadores en general. Cada grupo o profesión forma un grupo cerrado, con aspiraciones limitadas.

Por las limitaciones que establece el sindicato gremial se hace cada vez menos común y la tendencia actual es la de desaparecer dentro de la práctica sindical.

## b.- EL SINDICATO DE EMPRESA.

Se forma este sindicato con individuos de varias profesiones e especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa.

Pueden darse dos diferencias que existen entre este sindicato y el gremial:

- Basta con que la persona tenga en la empresa la categoría de trabajador para que pueda asociarse con los demás trabajadores al sindicato de empresa.

- El sindicato gremial pugna por una justicia particular y el de empresa, por una justicia general.

#### c.- EL SINDICATO DE INDUSTRIA.

Son los sindicatos formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma clase.

Este tipo de sindicato, se asemeja al de empresa ya que éste agrupa a todos los trabajadores pertenecientes a una misma actividad industrial, tomando en cuenta solamente que es trabajador de la misma.

#### d.- SINDICATOS MIXTOS O DE OFICIO.

Son los que están formados por trabajadores que se agrupan en actividades diversas o inconexas.

Este sindicato tiene limitación, ya que sólo podrán formarse o constituirse cuando el número de trabajadores de un mismo gremio alcance el mínimo legal.

### 3.- EL SINDICALISMO.

Si bien el estudio detallado del movimiento sindical en

cada uno de los países, quedaría fuera de este bosquejo que nos hemos propuesto hacer de la historia del sindicalismo, creemos que sería conveniente dar una mirada general a la marcha del sindicalismo en la historia, paralela a los pueblos.

Los primeros sindicatos que aparecen son los mixtos, integrados por patronos y obreros, que nos recuerdan y nos parecen transformaciones de las antiguas corporaciones. Aparecen luego los patronales y por último los obreros. Estos últimos logran superar a las asociaciones mixtas y patronales. En todos los países las asociaciones obreras son más numerosas.

Desde otro punto de vista podemos citar que fueron los hombres los que en primer lugar se asociaron en los sindicatos; las mujeres eran repudiadas de los sindicatos, siendo consideradas como un elemento de depreciación de los salarios. A pesar de esto tuvieron participación en las corporaciones.

El sindicalismo en la realización del fin reformista, ha recurrido a los medios mutualistas y los ha complementado luego con medios propiamente sindicalistas, entendiéndose como todos aquellos que tienen por objeto alcanzar mejores

condiciones de trabajo en provecho de los asalariados.

Paralelamente muchas asociaciones, en general, aquellas ligadas a las teorías marxistas, mantuvieron en primer lugar su fin revolucionario de supresión del patrono; otras como las trade-unions inglesas, limitó su ambición a pequeños resultados inmediatos. Entre las primeras reformas ambicionadas, figuran la obtención de cooperativas de producción, crédito gratuito, etc.

El movimiento sindical en sus diversas facetas no puede reflejar la realidad dentro de la cual se desarrolla. Las características del sindicalismo de un país o de una región dependen de toda una constelación de factores económicos, sociales y políticos, de tradiciones y de vivencias históricas. El elemento político y tradicional influye sobre todo, en la configuración de la legislación sindical, cuyas modalidades pueden perdurar o cambiar bruscamente conforme al vaivén de los regímenes. La descripción del marco jurídico en el que se desempeñan las organizaciones sindicales de trabajadores; presentan un cuadro forzosamente parcial e imperfecto de las mismas, por eso, es necesario situarlo dentro de la dinámica del movimiento sindical y su contexto. Esta dinámica se da en todos los fenómenos sociales, pero puede adquirir un ritmo especial cuando se da en sindicatos de países en

vías de desarrollo debido a las contradicciones políticas.

Comparada la situación actual del sindicalismo con la que prevalecía en la época antigua y durante toda su evolución, es necesario destacar la mayor importancia numérica y funcional que han adquirido las organizaciones, cuya participación en los distintos aspectos de la vida se han incrementado considerablemente. En ciertos casos, sin embargo, esta mayor participación en lo que concierne a la esfera política y económica ha dado lugar en los últimos años a reacciones contrarias y a la introducción de severas restricciones en la vida sindical.

### III.- LIBERTAD SINDICAL.

Ahora pasaremos a otro tema de vital importancia como lo es la libertad sindical y la relación de ésta con el Estado; ya que le corresponde a éste encontrar el exacto cauce para el pleno desarrollo de este movimiento vivo, y promulgar una legislación que resguardando convenientemente el bien común, permita el ejercicio libre de los derechos que en este plano compete a los trabajadores y a los sindicatos y promueva así el desarrollo de la nación. Es un hecho que la noción de libertad sindical varía según el ángulo en que se encuentren las realidades.

La expresión libertad sindical es un término muy amplio y por lo tanto, puede entenderse de diversas maneras. Sin embargo, para Cesarino Junior, tres son las acepciones más interesantes: "libertad de organizar sindicatos con entera capacidad de representación; libertad del trabajador de sindicalizarse o no y autonomía sindical o capacidad de autodeterminación de los sindicatos". (20)

El problema que dejamos planteado se confunde en la doctrina que aquel denominado de la pluralidad y unidad sindical que en último análisis se reduce a saber si para cada categoría profesional y como representante de éstos, debe ser reconocida un sindicato único o varios.

Se le a denominado entonces unidad sindical para determinar que el Estado reconoce para cada categoría profesional, un solo sindicato como representante.

Los partidarios de este sistema afirman, que, siendo una sola la profesión representando un solo cuerpo, no sería aceptable que se le diera una pluralidad de representante. El otro problema es el de la pluralidad que es opuesto al sistema anteriormente enunciado, y también el de la

---

(20) A.F. Cesarino Junior. Derecho Social Brasileiro. San Paulo, 1940, p. 217.

representación lo aborda en términos absolutamente liberales. Cualquier sindicato que llene las exigencias de la ley para su constitución y desarrollo de su actividad, puede representar a la categoría profesional de la cual emana; desde otro punto de vista hay libertad para el patrono y también para el asalariado en escoger el sindicato al cual desea ingresar. Cesarino Junior partidario de este sistema sostiene que "impedir a los individuos que se agrupen en sindicatos distintos y adherirse a esos sindicatos, es impedirles escoger, para la defensa de sus intereses profesionales, las ideas, la política que ellos consideran más eficientes".(21)

Al Estado le corresponde que se realice el tipo de asociación profesional a través de las condiciones y legislaciones adecuadas a fin de que goce de la autonomía necesaria y justa; vincularse con otras asociaciones, abarcando incluso más allá de los límites profesionales y que en este intento goce de las garantías y derechos que le son propios, que el hombre encuentre las condiciones precisas para su desarrollo humano integral, que se encuentre representado por estas asociaciones, y que tengan la facultad de llegar hasta la huelga misma.

---

(21) A.F. Cesarino Junior. Og. Cit. p. 219.

La libertad sindical es un concepto de naturaleza genérica, la cual enfocada desde un ángulo político o desde un aspecto estrictamente jurídico, lleva consigo diversas acepciones.

Observada la libertad sindical desde el punto de vista jurídico la consideramos de acuerdo con Deveali "como el ideal por el cual lucharon distintas generaciones de trabajadores a quienes no se les permitía la libre reunión para defender sus intereses comunes". (22)

Estudiando la posición jurídica vemos que la libertad que tiene el trabajador de sindicalizarse se manifiesta en la facultad que tienen las personas, tanto individualmente como colectivas, para actuar conforme a sus propia personalidad; esta libertad debe estar garantizada.

En circunstancias extraordinarias puede el Estado prohibir este derecho natural. En nombre del bien común, por motivos gravísimos; si tal suspensión sólo se admite temporalmente.

Sindicación libre, es el sistema que difunde el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, integrar o no los ya

---

(22) DEVEALI, Mario L. Curso de Derecho Sindical. Editorial V. de Zavalia, 2da. Edición, Buenos Aires. 1941. p. 54.

constituídos y dejar de pertenecer a ellos.

Naturalmente, la sindicalización libre supone el derecho a sindicalizarse, que es la expresión de la libertad de trabajo que, a través de este derecho, defiende los intereses profesionales y cuyo ejercicio libre debe garantizar el Estado.

Esta acepción de la libertad sindical, que la traduce el derecho a la asociación supone, a contrario sensu, la libertad de permanecer al margen de ella, es decir, que el individuo debe tener igual protección en el ejercicio activo como en el pasivo de este derecho.

Algunos autores expresan que si se reconoce la libertad sindical de concentrarse, esa misma libertad, supone la de no adherirse.

Desde esta concepción individualista y extremadamente celosa de la libertad sindical, se considera violatoria al ejercicio y al derecho mismo de asociación, la transformación del sindicato como único órgano autorizado para la representación de la profesión. Igualmente el tratamiento distinto que las legislaciones dan a los obreros, según estén o no sindicados, porque ello importaría una presión que compele al ingreso del sindicato.

Por otra parte, son objeto de similar consideración ciertas cláusulas o estipulaciones que pueden contener los contratos de trabajo, que atenten contra dicha libertad sindical. También se consideran atentatorias del derecho de libertad sindical los sistemas punitivos para aquellos de sus miembros que se retiran de su seno, porque sin necesidad de expresarlo, son considerados como una presión, distintas de las que puedan imponer los sindicatos por infracción de reglamentos o incumplimiento de obligaciones con miembros.

Otros actos que atentan contra la libertad sindical son los que proviniendo del patrono, de los trabajadores o de terceros, consisten en presiones destinadas a obligar a la sindicalización o impedir la, como por ejemplo, la negativa del patrono a contratar a un obrero que esté sindicalizado, impedir el libre desarrollo de la actividad de un sindicato, ya sea de parte del patrono como del mismo asalariado.

Tales actos son considerados actualmente como delitos y reciben el nombre de "delitos contra la justicia social". Consideramos que la asociación o sindicalización obligatoria no es, en último término, atentatoria a la libertad sindical, es una evolución del derecho de asociación semejante a la que sufrió el derecho de propiedad, considerado en su aspecto

absoluto, hacia la propiedad como función social. Es una nueva concepción del derecho en sí mismo, el abandono de la concepción subjetiva de éste, como norma objetiva.

La sindicalización obligatoria es un paso hacia la constitución de la sociedad en sindicatos potentes que comprendan a toda la colectividad y que constituyen el elemento sancionador de las actuaciones del Estado.

En nuestro derecho positivo, consideramos que no existe en el Código de Trabajo disposición alguna que imponga la constitución de un sindicato en términos generales. En ciertas condiciones lo impone cuando señala en su artículo 344 que: " Los sindicatos deberán estar constituidos por lo menos con cincuenta trabajadores, cuando se trate de sindicatos de trabajadores, y con diez por lo menos, de patronos independientes entre sí, cuando se trate de sindicatos de empleadores".

Nuestra legislación otorga la libertad sindical de asociación; pero la misma Ley permite una extremada vigilancia en la vida interna sindical, que reduce el campo de acción de la libertad de asociarse que tienen los trabajadores.

## IV.- EL DERECHO SINDICAL.

La expresión "derecho sindical", puede tocar todos los aspectos que venimos relacionando. Conviene pues, precisarla desde tres aspectos o puntos de vista; en sentido subjetivo, se le entiende como el derecho a sindicarse, o ejercicio del derecho de asociación profesional, tanto en el ámbito individual como colectivo; desde el ángulo objetivo, como ordenamiento estructural de los sindicatos, determinante de sus modos de organizarse, sus competencias o atribuciones, formas legales de actuar y en sentido dinámico, aludiendo a un complejo de normas sustanciales que emanan de esos grupos sociales.

Es tanta la importancia de la organización sindical, que en lo jurídico, se ha llegado a hablar del Derecho Sindical como una rama autónoma, con características propias.

Señala Castorena que: "la asociación sindical es un acto jurídico por virtud del cual, los hombres se unen en forma permanente para realizar un fin lícito. El acto jurídico de asociación tiene el efecto de hacer la unión de los hombres, allí donde no lo había; de crear una nueva entidad, es decir, un ser jurídico, de dotarla de un régimen interno y de órganos que la representen para llevar a cabo el fin común pro-

puesto".(23)

El Código de Trabajo en su Título primero, Capítulo Primero, en sus disposiciones generales regula toda organización y funcionamiento de los sindicatos, garantizando por el derecho de sindicación, principio constituido en el artículo 334 del Código de Trabajo, al declarar de interés público la constitución legal de sindicato como medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico del país y de la cultura popular y la democracia panameña.

---

(23) CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. 2da. Edición, México, 1949. p. 185.

C A P I T U L O   I I I

PAPEL DEL SINDICATO EN LA  
PEQUEÑA EMPRESA

## I.- PAPEL DEL SINDICATO EN LA PEQUEÑA EMPRESA.

### A.- IMPORTANCIA DE LA ASOCIACION SINDICAL.

Todas las personas tienen derecho a asociarse en sindicatos y nuestro Código de Trabajo garantiza el mismo artículo 344, cuando nos dice:

Artículo 344: Se declara de interés público la constitución de sindicatos, como medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña.

También tenemos este fundamento jurídico de la asociación garantizado en el artículo 63 de la Constitución Nacional panameña que reconoce expresamente el derecho o libertad de sindicalización.

Artículo 63: Se reconoce el derecho de sindicalización a los empleadores, asalariados y profesionales de todas las clases para los fines de su actividad económica y social. ...

El tratadista Mario de La Cueva refiriéndose a la asociación nos dice que:

"La asociación puede definirse, en términos generales, como un agrupamiento permanente de hombres para la

realización de un fin común".(24)

Los sindicatos mediante este derecho de asociación han luchado durante años por mejorar el nivel de vida de los trabajadores y por hacer oír su voz al mundo. Los sindicatos son organizaciones bien definidas e independientes; que con su actuación no sólo deben negociar con los patronos mejores condiciones de trabajo, sino también, procurar la seguridad de la ocupación y la fortaleza de la economía nacional, a través del mejoramiento técnico del trabajador y su productividad. Estas bases son esenciales para un sindicato que realmente desea el bienestar de sus protegidos.

Mario de La Cueva nos dice que el sindicalismo:

"Se ha propuesto siempre una finalidad suprema, la elevación de la persona, representada en el hombre que trabaja".(25)

Nuestro derecho positivo establece en su artículo 341 que:

Artículo 341: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales, de cualquier clase, constituida para

---

(24) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1954. p. 329.

(25) Ibidem. p. 299

el estudio, y mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

En conclusión, podemos decir que los sindicatos por medio de la asociación se unen, con el fin de estudiar, mejorar y defender los intereses comunes dentro de un espíritu de coordinación.

Ahora bien, para realizar dicha asociación los trabajadores de una pequeña empresa deben recurrir a los llamados sindicatos industriales, y los cuales clasifica nuestra legislación laboral en su artículo 342 ord. 3o.

- Artículo 342: 1o. ....
- 2o. ....
- 3o. "Industriales, cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase;...."

Y esto es así, ya que en una pequeña empresa no podría constituirse un sindicato, pues, no tienen los miembros necesarios exigidos por el Código de Trabajo que ~~80~~ ~~80~~ artículo 344 establece:

Artículo 344: "Para constituir un sindicato de trabajadores o de profesionales se necesitan por lo menos cincuenta miembros, ...".

Se da pues, que mediante los sindicatos industriales los trabajadores de estas empresas pueden afiliarse a sindicatos y así, realizar convenios a través de los cuales buscan mejorar sus condiciones de trabajo.

Con referencia al sindicato de industria Mario de La Cueva se expresa así:

"Acepta el principio director del sindicato de la empresa, a saber, los obreros podrán agruparse sin otro título que su carácter de trabajadores, pero no se limita a una empresa, sino que permite la unión entre trabajadores de varias empresas, con la sola condición de que dichas empresas pertenezcan a una misma rama industrial".(26)

Concluimos después de estas definiciones de sindicatos de industria, que son el medio idóneo para lograr la asociación de los trabajadores que laboran en pequeñas empresas, ya que éstos no pueden formar sindicatos en ellas, recurren, a estos tipos de asociaciones buscando las soluciones a sus problemas laborales.

#### B.- SINDICATO - PEQUEÑA EMPRESA.

El tema de las relaciones sindicato-pequeña empresa

---

(26) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 428.

relativamente nuevo, pues, como ya mencionamos en otros capítulos anteriores ésta ha sido bastante descuidada por parte de las legislaciones anteriores y es hasta hoy día que se le está considerando.

El sindicato es una asociación de trabajadores constituido para influir en las decisiones del empleador, en todo lo relativo a las relaciones de trabajo (salarios, condiciones de trabajo, etc..), de los trabajadores que integran dicha empresa; pero para una pequeña empresa es importante determinar si en realidad es beneficiosa la intervención de éstos.

En nuestro país la idea general por parte de los pequeños empresarios es que tener trabajadores afiliados a un sindicato dentro de sus empresas es un problema, porque como ellos poseen poca capacidad y no se rigen por las mismas dimensiones de las grandes empresas, es un error que se les quiera imponer condiciones de igualdad con respecto a sus trabajadores de aquellos que laboran en grandes empresas.

Analizando esto, debemos pensar si en realidad los sindicatos realizan su función de mejoramiento y protección al trabajador como está establecido en nuestro Código de Trabajo, pues, si la empresa no puede hacerle frente a las exigen-

cias de los trabajadores y como consecuencia se ve expuesta al fracaso, de igual forma se frustrarían las intenciones del sindicato, pues, de qué le vale ganar una batalla ante los empleadores si con esto logra la quiebra y como lógica consecuencia el cierre de la empresa y el desempleo de sus protegidos.

## II.- LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

### A.- DEFINICION.

La convención colectiva de trabajo, a pesar de ser una institución reciente, es la figura central del derecho colectivo del trabajo. Su origen se remonta a finales del siglo XIX, después de quedar reconocida la libertad de coalición y cuando se había formado la asociación profesional. En un principio apareció en la forma de contrato colectivo ordinario hasta que adquirió su propia identidad, y de ahí en adelante se convirtió en figura primera del derecho de las relaciones colectivas.

El tratadista Mario de La Cueva, afirma que: "la convención colectiva de trabajo es la respuesta de los trabajadores al abstencionismo estatal en los problemas económicos". (27)

---

(27) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 632.

Para un mayor conocimiento de la convención colectiva de trabajo procederemos a ver definiciones de autores como Garzón Ferreira que define la convención colectiva como:

"Un acuerdo bilateral entre una o varias organizaciones sindicales obreras, con personería gremial y un patrón o sindicato patronal, con efectos normativos para regular las condiciones de trabajo que han de regir en los futuros contratos individuales, en una empresa o en la categoría profesional".(28)

De la Cueva, Mario define a la convención colectiva:

"Es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio".(29)

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 398 la define:

Artículo 398: Convención colectiva de trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra, uno o varios sindicatos, federaciones,

---

(28) GARZON FERRIRA, Ignacio. La Convención Colectiva de Trabajo. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1954. p. 60.

(29) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 632.

confederaciones o centrales de  
trabajadores.

En conclusión, casi todas las definiciones dadas coinciden en que la convención colectiva de trabajo es un acuerdo que debe celebrarse entre una asociación profesional y no por un grupo cualquiera de trabajadores, por una parte, y un empleador o grupo de empleadores o asociación de éstos por otra parte.

El origen de los convenios colectivos está estrechamente ligado al movimiento sindical moderno. La inferioridad que en lo social y económico tenía el trabajador frente al empresario, trató de remediarse por unión de los primeros, para discutir como grupo unido y no aisladamente las condiciones de trabajo, y así, los primeros convenios, surgen como tratados de paz y dan inicio a nuevas bases en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

La convención colectiva de trabajo es una conquista y un avance de la clase obrera, ya que nivela la posición de los trabajadores con el empresario, ya que al momento de su celebración el patrono adquiere la obligatoriedad de cumplir por el tiempo convenido las condiciones de trabajo que se pacten con el sindicato.

La historia nos muestra que fue en el siglo XIX, para ser exactos en 1824, donde fue posible celebrar por primera vez convenciones colectivas de trabajo, pero con el inconveniente de que los patronos no estaban obligados a aceptarlas, ya que no estaban reconocidas por la ley.

La aparición de la convención colectiva como institución jurídica se dio en el campo del derecho privado, porque regulaba las relaciones entre particulares y la única figura que en ese entonces podía explicarla, era el contrato. Así se fue expandiendo por todos los países de Europa y a nuestro continente americano el primer país en reglamentar la convención colectiva de trabajo es Chile, después la regula México en 1931 y Colombia lo hace en 1919. Luego por influencia del Derecho Mexicano la incluyen las constituciones de Bolivia, Cuba, Guatemala y Venezuela.

#### B.- IMPORTANCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA.

Las convenciones colectivas mejoraron realmente las condiciones de trabajo de los obreros, porque al momento de celebrarse la convención colectiva éstos pasan a ser parte activa en la reglamentación de las condiciones de trabajo y salario, o sea que corrige la desigualdad que existía anteriormente en los contratos individuales de trabajo, los

cuales verdaderamente constituían el sometimiento del obrero a la voluntad del empleador.

Entre las realizaciones alcanzadas por la convención colectiva podemos mencionar las siguientes: aumento en los salarios mínimos legales, adquisición de cierto tipo de primas que vienen a remediar incontables problemas y riesgos del trabajador; remuneración adecuada al descanso y vacaciones del obrero, una mejor reglamentación de la estabilidad en el empleo, que se ha traducido como la ampliación de los plazos presuntivos y en el pago de indemnizaciones por despido injustificado.

Todos estos logros tienen como resultado la elevación del nivel de vida de la clase menos favorecida y la incorporación de innumerables masas proletariadas al ritmo normal de la vida económica de los países.

#### C.- SUJETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA.

Respecto a los sujetos que intervienen en la celebración de la convención colectiva de trabajo el autor Alonso García, dice que:

"los sujetos del convenio son de manera genérica la parte empresarial y la parte trabajadora. El sujeto

trabajador debe ser siempre una asociación profesional obrera dotada de personalidad jurídica debidamente reconocida. El sujeto empresarial puede ser una asociación profesional de empresarios con personalidad jurídica debidamente reconocida, una asociación de empresarios de naturaleza no profesional, un grupo de empresarios sin personalidad jurídica, o un empresario aisladamente considerado".(30)

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 398, se refiere a los sujetos de la convención colectiva de trabajo al decir que ésta puede ser celebrada entre un empleador, un grupo de empleadores y por uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores. Es pues, que nuestro código distingue dos figuras de la convención colectiva.

#### a.- EMPLEADOR.

Las legislaciones convienen en que las convenciones colectivas pueden ser realizadas por uno o más empleadores una organización de empleadores. En nuestro derecho se entiende extensiva la capacidad de contratar tanto a los sindicatos de empleadores como a sus organizaciones de derecho común. El empleador puede intervenir en la convención colec-

-----  
(30) ALONSO GARCIA, Manuel. Og. Cit., p. 657.

tiva individualmente, con un grupo o con una o varias organizaciones de ellos. La razón por la cual el empleador puede concurrir individualmente con independencia y libertad se debe, a su superioridad económica, la cual le permite aún siendo uno solo, imponer condiciones que lo beneficien.

El término empleador en todas las legislaciones, se utiliza indistintamente para denominar personas naturales y jurídicas. En caso de ser el empleador una persona natural podrá comparecer personalmente a negociar la convención colectiva o designar un representante, pero si es una persona jurídica por ser un ente ficticio debe comparecer por medio de representante.

#### b.- TRABAJADOR.

Es indispensable que la negociación de la convención colectiva, los trabajadores deben ir legalmente representados por el sindicato al cual están afiliados.

El sindicato por ser una persona jurídica, para negociar y suscribir la convención colectiva con el empleador o sus representantes, debe actuar por medio de personas físicas determinadas para ello. Esa determinación de las personas que representan al sindicato se puede hacer en los propios

estatutos de la asociación, por un acuerdo adoptado en la asamblea general o por una concesión especial. El convenio celebrado por los representantes se tiene como realizado directamente por el sindicato, lo que significa que todos los trabajadores quedan amparados por la convención.

La razón por la cual los trabajadores deben comparecer a la convención por medio de un sindicato, se debe a su inferioridad económica la cual, le resta poder para actuar en igualdad de condiciones con los empleadores, así pues, deben agruparse para ser más fuertes.

### III.- PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

#### A.- VIA DIRECTA O ARRIGLO DIRECTO.

Estas son las conversaciones que hacen los trabajadores y él o los empleadores con el objeto de llegar a un acuerdo para la negociación de una convención colectiva, sin intervención alguna de las autoridades de trabajo.

Estas conversaciones se caracterizan porque están sujetas a ningún tipo de formalidad, debido a que son los propios interesados los que se encargan de elaborar el procedimiento y además, no requiere de la intervención de un

funcionario público como mencionamos anteriormente.

Lo característico de estas conversaciones es que la concurrencia de trabajadores y empleadores o empleador tienen por finalidad llegar a un acuerdo.

En nuestra legislación el artículo 423 establece:

Artículo 423: "Las organizaciones sociales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación de que trata el Capítulo IV de este Título. En ausencia de estas organizaciones, los trabajadores pueden presentar las quejas y peticiones por medio de los comités de empresa o delegados especialmente designados para tal efecto".

Como vemos en este artículo, el trato o arreglo directo se da cuando el sindicato de trabajadores, o en su defecto el comité de empresa o los delegados designados para tal efecto, presentan directamente al empleador las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar el procedimiento de conciliación.

Una vez celebradas las negociaciones del pliego, del arreglo a que lleguen las partes por esta vía, se levantará

en acta que se enviará al Inspector General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes.

Si por medio de esta vía directa se llega a celebrar una convención colectiva, las partes deben ajustarse a lo establecido en nuestro código referente a formalidades, duración, ámbito de aplicación, etc., de la convención colectiva. (art. 424).

Nuestro Código establece el arreglo directo como procedimiento facultativo para celebrar una convención colectiva u otro acuerdo colectivo, debido a que no es obligatorio recurrir primero a él, para después ir al procedimiento de conciliación. Este arreglo ha sido utilizado por muchas legislaciones como una manera de buscar un acuerdo entre partes.

#### B.- CONCILIACION.

Este es otro de los sistemas por el cual se puede resolver el conflicto surgido en una empresa, entre empleador o empleadores y trabajadores y por el cual se puede llegar a la celebración de una convención colectiva dando por concluido el conflicto.

El autor Alonso García, define la conciliación como:

"aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales y colectivos), por virtud del cual las partes del mismo ante terceros que ni propone ni decide contrastan sus respectivas presentaciones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial".(31)

Por otro lado Krotoschin nos dice que la conciliación:

"es el método por el cual se reúne a las partes encaminándolas para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, hallen la solución del conflicto".(32)

Como observamos las anteriores definiciones concuerdan en que la conciliación es la ayuda que presta un tercero a las partes para solucionar un conflicto. Esta ayuda puede ser de índole privada o estatal, ya que en todo caso lo que distingue a la conciliación es la ayuda que presta un tercero y que consiste en una simple aproximación entre las partes.

Con la conciliación se persiguen dos fines:

a.- Que las partes en conflicto lleguen a un arreglo amigable.

b.- Evitar un proceso poniéndole fin al conflicto.

-----  
(31) ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit., p. 657.

(32) KROTOSCHIN citado por CABANELLAS. Op. Cit., p. 991.

Se dan dos tipos de conciliación:

#### 1.- CONCILIACION VOLUNTARIA.

En este tipo de conciliación las partes acuerdan libre y voluntariamente el procedimiento que deben seguir para resolver un conflicto, designando para tal efecto un conciliador determinado.

La conciliación voluntaria es en realidad una conciliación convencional, porque como ya mencionamos, requiere de la aprobación de las partes para poder efectuarla. En esta clase de conciliación las partes pueden elegir el procedimiento que deseen, sin sujetarse a normas establecidas y no hay intervención del Estado.

El autor Alonso García, se refiere a la conciliación voluntaria:

"suele ser, como sistema, ineficaz; téngase en cuenta que ya la conciliación, por sí misma es una institución débil, desde el punto de vista de sus resultados. Ello es consecuencia de su propia significación, nacida del hecho de que las mismas partes entre quienes la desaveniencia surge han de ser las que pongan fin a esa desaveniencia. Si ello se añade, además que la conciliación pueda, voluntariamente, ser intentada o no, ocurrirá que, en la

mayoría de los casos, se prescindirá del recurso a este procedimiento".(33)

## 2.- CONCILIACION OBLIGATORIA.

La conciliación obligatoria proviene de una exigencia legal que exige como requisito la intervención del Estado.

La finalidad de la conciliación obligatoria no es solucionar el conflicto, sino, tratar de solucionarlo dando cumplimiento a esta exigencia que impone la ley.

La convención colectiva en nuestra legislación la podemos ubicar, dentro del sistema legal u obligatorio, debido a que el Código de Trabajo establece en sus artículos referente a la conciliación que la misma debe ser presentada ante un funcionario designado por la Dirección Regional o General de Trabajo.

## C.- MEDIACION.

La mediación según el autor Alonso García es:

"La institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones- o a la solución de conflictos- ante un ór-

---

(33) ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit., p. 209.

La mediación como institución jurídica y como procedimiento para tratar de solucionar los conflictos laborales en nuestra legislación es tratado solamente en el artículo 421 del Código de Trabajo, que dice:

Artículo 421: Antes de someter un conflicto colectivo jurídico a los tribunales de trabajo, cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de un funcionario conciliador del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, a fin de intentar una solución por vía de mediación.

Como vemos, el artículo en mención, se refiere a la solicitud de mediación que pueden hacer las partes para resolver solamente conflictos colectivos jurídicos y no hace referencia a los conflictos colectivos económicos.

A pesar de no estar regulado el procedimiento para la solución de los conflictos colectivos económicos, el Ministerio de Trabajo designa siempre un mediador para que trate de resolver dichos conflictos.

#### IV.- ANTECEDENTES DE LA CONVENCION COLECTIVA EN PANAMA.

La convención colectiva de trabajo se trató de regular por primera vez en nuestro país, en el anteproyecto de Constitución de 1945, elaborado por la comisión integrada por

los Doctores José D. Moscote, Ricardo J. Alfaro, y Eduardo Chiari. Dicho proyecto establecía en el Título III, Capítulo 3o. del trabajo, artículo 60 que:

Artículo 60: "La ley regularía el sistema de contratos colectivos de trabajo, los cuales serán de obligatorio cumplimiento para los patronos y obreros. ..."

Pero finalmente el artículo 60 recogido por el anteproyecto ~~de~~ mención no fue incluido al texto definitivo de la Constitución de 1946.

Es obvio, que la razón de la comisión de dicho artículo 60 en el texto definitivo de la Constitución fue debido a los gobiernos oligárquicos típicos de la época.

Más tarde, el 11 de noviembre de 1947, se aprueba nuestro primer Código de Trabajo, que entrará a regir en marzo de 1948. Este Código denominaba en su Título II, en su artículo 30 lo que era el contrato colectivo.

El artículo 30 definía el contrato colectivo como:

"el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, y en virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores

determinadas, mediante la remuneración que se estipule para cada uno de éstos".

Después de esta definición concluimos que lo regulado por el Código de 1948 como contrato colectivo, no era más que un simple contrato de grupo, ya que se refería a ejecutar labores determinadas mediante una remuneración, materia esta típica del contrato de grupo, y en ningún momento establecía que lo que se regulaba eran condiciones de trabajo.

Este Código de 1948 estuvo vigente hasta 1972, y durante este período solamente se llegaron a celebrar 38 convenciones colectivas.

En el año 1972 comienza a tener vigencia el segundo Código de Trabajo de la República de Panamá, un código totalmente nuevo, el cual establece y desarrolla detalladamente la Convención Colectiva de Trabajo, en el Libro Tercero, Título II, Artículos 398 al 416.

La convención colectiva comenzó a tener un gran auge gracias a la adopción del principio de obligatoriedad, el cual plasmó en el artículo 401 del Código de Trabajo, que estableció que todo empleador está obligado a celebrar una convención colectiva cuando se lo solicite el sindicato.

Artículo 401: Todo empleador a quien presten servicios trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste una convención colectiva cuando se lo solicite el sindicato. Si el empleador se niega a celebrar la convención colectiva, los trabajadores podrán, una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho de huelga.

#### V.- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y LA PEQUEÑA EMPRESA.

Por lo manifestado antes, veremos ahora las convenciones colectivas de trabajo y cómo éstas afectan a una Pequeña Empresa, aunque hacemos la salvedad que en este sector, dichas convenciones son poco admitidas puesto que en su mayoría son negocios al por menor de carácter familiar y el propietario de los mismos está renuente a aceptar la intervención de los sindicatos, por la consecuencia que éstos conllevan. Pero a pesar de ello, en nuestro país sí se han dado negociaciones colectivas a nivel de las Pequeñas Empresas, por ejemplo, la convención colectiva celebrada entre la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC), y el Sindicato Unico de Trabajadores de la Construcción (SUNTRAC), que abarca todas las empresas afiliadas a dicha convención colectiva. Dentro de estas encontramos la existencia de Pequeñas Empresas de la construcción, que se ven sometidas a ese tipo de

contrato.

A continuación examinaremos el contenido de algunas de las cláusulas de la convención colectiva CAPAC-SUNTRAC de 1983, en las que las Pequeñas Empresas no son favorecidas en nada y si confrontan problemas para seguir funcionando, aclarando que no son estas todas las cláusulas de dicha convención, que perjudican a la Pequeña Empresa.

#### CLAUSULA 20. Permisos a Representantes.

"El representante sindical designado según lo estipulado en esta cláusula y que deba ausentarse de su trabajo, se le concederá el permiso correspondiente el cual será remunerado, siempre y cuando sea solicitado por el sindicato, por escrito, y previa comprobación de que dicho permiso ha sido usado en gestiones propias de su cargo y en relación con los trabajadores de la obra.

Estos permisos serán de cuatro (4) horas al mes y los mismos podrán ser acumulados hasta un máximo de doce (12) horas, los que podrán ser utilizados dentro del período de tres (3) meses.

Los comisionados en una obra, limitarán las gestiones de su cargo dentro de los perímetros o límites de dicha obra, para lo cual, con previo acuerdo del encargado de la obra, dispondrán hasta de una (1) hora semanal remunerada para efectuar los recorridos y gestiones de inspección necesaria".

Si analizamos esta cláusula, observaremos que aunque para una pequeña empresa estos permisos remunerados pueden ser onerosos, lo más importante de dicha cláusula sería el rendimiento de ese trabajador en la empresa.

No resulta productivo para la pequeña empresa tener entre sus empleados a un representante sindical que debido a las obligaciones que el mismo adquiere con el sindicato sea una persona que deberá ausentarse con mucha regularidad de su puesto y su rendimiento dentro de la empresa será muy poco y esto para una pequeña empresa es un factor básico para su desarrollo.

Si a los permisos remunerados a que tiene derecho dicho representante sindical agregamos aquellos que se le dan por motivos de seminarios y congresos, notaremos que la falta de productividad de ese trabajador representará para la pequeña empresa un verdadero problema.

Con respecto a esta cláusula de la convención colectiva CAFAC-SUNTRAC, debería realizarse una excepción en el sentido de no darse necesariamente en la pequeña empresa la participación del representante sindical para resolver todos los asuntos de la empresa, sino que su actividad se limite a los asuntos relacionados con la obra que realizan y que asu vez

se aplique la cláusula diesiseis (16) de la convención CAPAC-SUNTRAC, que establece un sistema para resolver los conflictos a través de un comité de empresa que como base estipula en una de sus reglas a seguir que los miembros de dicho comité dispondrán del tiempo necesario para solucionar estos conflictos, y además establece que para ello, se tomará en cuenta el tamaño de la empresa. Se trata pues, de hacerle a la pequeña empresa menos pesada la carga de tener a uno o varios de sus trabajadores inactivos dentro de ella y que significa además una reducción en su producción y que como consecuencia la debilita.

CLAUSULA 82. Prima de Antigüedad.

"Cuando por razón de jubilación o invalidez el trabajador no pueda continuar laborando, la empresa le reconocerá al trabajador que haya laborado más de cinco (5) años en la empresa una prima de antigüedad a razón de una semana de salario por cada año de trabajo, desde el inicio de las relaciones de trabajo. Para estos efectos no se considerará el requisito de edad que establece el artículo 224 del Código de Trabajo. ..."

En esta cláusula nuevamente la pequeña empresa se ve afectada porque no se toma en cuenta su capacidad económica, ya que al pagar una prima de antigüedad con estas condi-

ciones, puede disminuir su desarrollo, pues tratamos con una empresa incipiente, que compite no sólo con grandes empresas, sino que también, debe sufrir el rigor de una legislación que no la ha tomado en consideración.

Si dentro de una cláusula como ésta se realizara una excepción con la pequeña empresa y por ejemplo se aplicará lo establecido en el Código de Trabajo que aunque no ha sido nada benévolo con la pequeña empresa, en este caso favorecería a la misma, pues, el código establece un período más largo (10 años) para lograr la prima de antigüedad, que el que posee esta cláusula de la convención CAFAC-SUNTRAC.

No deseamos de ninguna manera restar los beneficios, ni los derechos adquiridos por los trabajadores, pero sí flexibilizar de alguna manera el camino a la pequeña empresa que representa para un país como el nuestro en pleno desarrollo una fuente de empleo.

No creemos que con estas cláusulas de exclusión se perjudique al trabajador y si por el contrario, fomentáramos en el pequeño empresario el deseo de invertir y crear nuevos empleos.

Otro de los puntos básicos de estas convenciones es con relación a los salarios mínimos contractuales, pues, 111

cláusulas poseen tablas de salarios mayores que las establecidas por el Código de Trabajo. Estos salarios afectan a la pequeña empresa y por lo tanto, se deben plantear otros que sean más acordes con las mismas, o que se apliquen para la pequeña empresa los salarios mínimos establecidos en el Código de Trabajo como una manera de incentivar al pequeño empresario.

Para dar un claro ejemplo y encuadrando la industria de la construcción como base, de lo antes mencionado, expondremos la cláusula ochentaycuatro (84) de la convención CAFAC-SUNTRAC que establece los salarios mínimos ocupacionales por categoría para la construcción en los distritos de Panamá, San Miguelito, La Chorrera, Arraiján, Capira, Chepo, Taboga, Balboa y Colón, y los compararemos con los salarios mínimos establecidos en el Código de Trabajo para la construcción en los mismos distritos.

Para facilitar esta comparación la realizaremos en la categoría de peón o ayudante y utilizaremos los salarios mínimos, que se aprobaron en el año de 1983 para ambas tablas salariales.

EJEMPLO: CONVENCION COLECTIVA CAPAC-SUNTRAC DEL 29 DE  
DICIEMBRE DE 1983.

CATEGORIA DEL TRABAJADOR

Peón o ayudante ..... 1.35

Este es el salario mínimo convencional establecido por el contrato colectivo CAPAC-SUNTRAC, para los trabajadores amparados por su convención colectiva en la categoría de peón o ayudante en los distritos arriba mencionados para el año de 1983, y hacemos énfasis en esto ya que en dicha convención colectiva se acuerda un aumento de cinco (0.05) centavos a partir del primero de febrero de 1984 y así sucesivamente, cada año hasta el primero de julio de 1987 que es el tiempo que se mantiene en vigencia dicha convención colectiva, pactada por cuatro años entre la CAPAC-SUNTRAC, para esta categoría de trabajadores.

CODIGO DE TRABAJO

SALARIO MINIMO LEGAL PARA LA ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA  
CONSTRUCCION EN EL TERRITORIO DE LA REPUBLICA EN EL AÑO DE  
1983.

CATEGORIA DEL TRABAJADOR.

Peón o ayudante ..... 0.91

Este es el salario mínimo establecido por el Código de Trabajo en la categoría de peón o ayudante en los distritos de Panamá, San Miguelito, Arraiján, Capira, Chepo, Taboga y Colón, para el año de 1983 sin efectuar ningún aumento en los sucesivos años, pues el mismo deja a los acuerdos convencionales realizar estos aumentos a criterio propio, sin tomar en cuenta para ello las desventajas de algunas empresas que por no poseer las capacidades económicas de otras empresas, confrontan serios contratiempos como las pequeñas empresas que buscando protección a través de estos convenios, muchas veces se ven perjudicadas con los mismos.

Analizaremos estas cifras para dar un ejemplo tangible de lo expuesto.

$$1.35 - 0.91 = 0.44$$

Si la pequeña empresa se rige por la convención colectiva CAPAC-SUNTRAC, estaría pagando 0.44 centavos de más por hora por obrero, de lo que pagaría si se rigiere por el salario mínimo establecido en el Código de Trabajo. Esto para un pequeño empresario representa un pago adicional en planilla de un 48%.

$$0.44/0.91 * 100 = 48\%$$

En conclusión observamos que no todas las empresas pueden tener la misma capacidad y solvencia económica, por lo tanto, nos veremos en la necesidad de tratarlas diferente, y por ello se debe establecer un sistema de exclusión, mediante el cual se den puntos en una convención colectiva que cluyan la aplicación de esta tarifa en ese grupo de empresas de menor capacidad, sin que esto signifique que sus trabajadores se sitúen en condiciones desventajosas, o que se rompa la unidad establecida, puesto que se trataría de cláusulas que se consignarían con otras empresas en base a su capacidad económica de mayor envergadura. Si a través de estas cláusulas se logra equilibrar a la Pequeña Empresa y se logra fortalecerla en sus comienzos, lograríamos remediar en algo el gran daño que nuestro Código de Trabajo le ha causado pues, los que redactaron el mismo, se olvidaron de que los sistemas y las condiciones económicas de un país cambian, que las empresas están expuestas a factores tales como inflación, etc., y que las Pequeñas Empresas son un eslabón muy importante en el desarrollo del país. Los salarios mínimos establecidos en el Código de Trabajo no ayudan al pequeño empresario, pero ante convenciones colectivas en donde se dan salarios más altos, no nos queda más que recurrir a él para nivelar la situación de las pequeñas empresas, pues, estas convenciones se realizan con la idea de mejorar lo estableci-

do en el código y las mismas no hacen división alguna entre grandes, medianas y pequeñas empresas al igual que nuestro código. Se da así el hecho de que las pequeñas empresas quedan reguladas mediante una convención colectiva, que rige a las grandes empresas del mismo modo y que por tanto, los pequeños empresarios pueden confrontar grandes dificultades, puesto que ellos no poseen las mismas condiciones económicas de una gran empresa.

En la actualidad nos encontramos que no hay diferencia entre las leyes, decretos, etc., que regulan el funcionamiento de las empresas. Por el contrario, tenemos que los incentivos, exoneraciones y financiamiento son alcanzables solamente a las grandes empresas.

La Pequeña Empresa no cuenta con ninguna ley especial que la regule de forma específica, los impuestos desmedidos y sobre todo la cantidad de ellos, le ha quitado tiempo al pequeño empresario para dedicarle a su trabajo.

Sólo nos resta agregar que deseamos a través de nuestro trabajo crear una inquietud en los empresarios, legisladores y personas afectadas con esta situación de la Pequeña Empresa que no sólo debe preocupar al pequeño empresario, sino a todo el país en general. La única solución posible a los proble-

mas que entorpecen el crecimiento de estas empresas, y que se desprenden, esencialmente de las normas laborales, es a través de la creación de una "Ley Especial" que conlleve al fortalecimiento de la Pequeña Empresa, incentivando a los pequeños empresarios y como consecuencia directa de esto la disminución de la tasa de desempleo.

Creemos que es conveniente que las leyes que afectan a la Pequeña Empresa sean modificadas y por ello reiteramos nuestra idea de una "Ley Especial" o la creación de un "Sistema de Exclusión" que contemple los puntos más desventajosos para la Pequeña Empresa y proponga soluciones apropiadas para la misma y que las normas establecidas en el Código de Trabajo sean utilizadas como normas supletorias solamente.

C O N C L U S I O N E S

- 1.- Después de analizar nuestro trabajo, concluimos que la principal fuente de conflicto que ha tenido la Pequeña Empresa, la constituye el CODIGO DE TRABAJO DE 1972 Y LAS LEYES POSTERIORES. Debido a las dificultades que trajo la vigencia de este código de 1972, el pequeño empresario tuvo que afrontar el cierre inminente de sus negocios y por tanto, se creó un alza en la tasa de desempleo en el país.
- 2.- Que aunque la Ley 1 del 86 se trató de definir a la Pequeña Empresa en nuestro Código de Trabajo (definición que no existía antes) la misma está muy distante de perfecta y de lograr mejorar la posición de ésta en la actualidad. Este concepto sigue siendo ambiguo.
- 3.- Las convenciones colectivas son las principales armas que utilizan los sindicatos para afectar a la Pequeña Empresa pues, a través de ellas, los trabajadores presionan indiscriminadamente a los pequeños empresarios.
- 4.- Observamos también que los sindicatos han perdido verdaderos ideales de mejoramiento y protección establecidos en las normas laborales y son los principales enemigos de sus afiliados, pues, ante peticiones a las empresa fuera de todo razonamiento y realidad que viven

las mismas, logran sólo crear más desempleo y desequilibrio en la economía del país.

5.- Si cuando se está negociando una convención colectiva y en la misma se da la intervención de Pequeñas Empresas, se toma en cuenta su capacidad económica y se excluye a través de cláusulas (como hemos mencionado la participación de la Pequeña Empresa en aquellos casos que le sean perjudiciales) se lograría un equilibrio, haciendo la salvedad de que no se trataría de menoscabar los derechos y privilegios de los trabajadores sino, tomando ésto como medio de incentivación para los pequeños empresarios y así se protegería a él y al trabajador de manera equitativa.

6.- El desarrollo de la Pequeña Empresa generalmente trae como resultado la existencia de mercados competitivos, desplazando así las prácticas monopólicas y por tanto, la obtención de mejores precios.

Está comprobado que las Pequeñas Empresas son generadoras de ingresos, ya que al utilizar mano de obra, contribuyen a distribuir una parte relativamente más importante del ingreso como retribución a los trabajadores. Estas empresas tienen un potencial creativo grande, son un motor vital en el desarrollo del país y

es por eso que deben tratarse con mucha delicadeza cuando se enfrentan a los sindicatos.

7.- Las convenciones colectivas fueron creadas para solucionar el problema del total control del empleador sobre la contratación laboral y no como un arma para que el trabajador presione a su empleador a realizar empresa medidas que perjudiquen la valía y rentabilidad de su negocio.

8.- Los sindicatos y las convenciones colectivas son instituciones creadas para lograr el mejoramiento y capacitación de los trabajadores y empleadores, como sectores organizados. Los sindicatos contribuyen al desarrollo integral de sus afiliados, estimulando la comprensión de los derechos y obligaciones colectivas frente a la sociedad panameña, y en ningún momento buscar el descrédito de una empresa y mucho menos el de una Pequeña Empresa, que puede ser y es tan frágil en su estructura, que la existencia de un sindicato o trabajador mal intencionado pueden llevarla a la quiebra. Es necesario informar tanto al trabajador como al empleador del verdadero funcionamiento de los sindicatos.

9.- Seguir ignorando los problemas de las Pequeñas Empresas,

es propiciar el desempleo y la vagancia, ya que nadie querrá arriesgarse a invertir en negocios que no le brindan ninguna garantía de ganancias.

Los legisladores deben (cuando realizan reformas) tomar en cuenta la manera de solucionar estos conflictos que tanto afectan a los pequeños empresarios.

RECOMENDACIONES

- 1.- Realizar reformas en nuestra legislación laboral que encuadren a los pequeños empresarios en lo que respecta a salarios, prestaciones, indemnizaciones, etc; tratando de buscar soluciones posibles a través de la creación de una Ley Especial o con cláusulas de exclusión para regular con cierta flexibilidad a estas empresas, tomando en cuenta su capacidad económica frente a otras empresas de mayor envergadura.
- 2.✓ Se deben fomentar en el pequeño empresario sistemas de estímulos a sus empleados, para que éstos le produzcan y no busquen soluciones a través de los sindicatos que podrían significar la destrucción de la empresa en la que laboran y por tanto, el menoscabo de nuestro país.
- 3.- La adopción de medidas fiscales con la finalidad de incrementar las ganancias de las Pequeñas Empresas para fortalecer su estructura financiera, vía exención de impuestos. Condiciones y facilidades de préstamos largo plazo, préstamos directos y sin mucho obstáculo por parte del gobierno para la Pequeña Empresa. En el plano de lo legal la solución sería la creación (como mencionamos ya) de una ley especial para ella, que incorpore una definición clara y precisa de la misma.

4.- Asesoría en tecnología y administración; así como control sobre la competencia desleal y la opresión de las grandes empresas.

✓5.- Regular de manera especial, la creación o la intervención de sindicatos en la Pequeña Empresa y las convenciones colectivas que las mismas realizan con los sindicatos. Las legislaciones deben vigilar a los trabajadores de las pequeñas empresas para evitar que realicen contratos que vayan en perjuicio de la empresa en que laboran.

6.- Orientar a la Pequeña Empresa para que se una y así se fortalezca a través de instituciones como el Sindicato Nacional de la Pequeña Empresa (SINAPE) que procura hacer frente a las diversas inquietudes de éstas.

7.- El departamento de Investigaciones del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), debe intensificar la educación a los sindicatos tanto gremiales, empleadores, industriales y profesionales para que adquieran conciencia de la importancia de dicha institución y evolución en nuestro país y no cerrarse al hecho de que los sindicatos son perjudiciales a un país. Se busca el beneficio de los sindicatos y por ende del país. A través del

IPEL se ha logrado un gran avance en este sentido ya que ellos a través de cursos y seminarios impartidos a los tipos de sindicatos, van logrando un avance enorme en este aspecto.

8.- Realizar estudios para ver si es posible introducir reformas legislativas de modo que las partes, en las convenciones colectivas, puedan flexibilizar, en ciertos casos, como lo son las Pequeñas Empresas, determinadas normas legales que por su carácter legal no siempre son apropiadas a las condiciones particulares de dichas empresas. Esto se lograría mediante una cláusula expresa en donde se tomaría a la Pequeña Empresa como una categoría especial de ella al realizar la convención colectiva.

9.- También apoyar a instituciones como el IPEL y demás instituciones públicas que procuran el desarrollo de programas que aprueben a los empleadores y trabajadores de la Pequeña Empresa y realicen ellos seminarios y cursos sobre el papel de los sindicatos y su repercusión en las Pequeñas Empresas.

10.- Recomendamos que aquellas leyes que afectan a la Pequeña Empresa sean modificadas a través de una Ley Especial o

a través de cláusulas de exclusión que contemplen los puntos que son más perjudiciales a la Pequeña Empresa y le ofrezca soluciones concretas.

11.- Que al incentivar a la Pequeña Empresa mediante esta Ley Especial o con las Cláusulas de Exclusión, en ningún momento se deje desprotegido al trabajador frente al pequeño empresario, es decir, que se mantenga una equidad entre ambos.

12.- Se debe buscar la manera a través de la cual, los sindicatos controlen su poderío ante las Pequeñas Empresas y esto se puede lograr a través de una Ley Especial para las mismas, ya que las normas laborales no contemplan ninguna pues, nuestro Código de Trabajo de 1972 como mencionamos antes se olvidó por completo de los pequeños empresarios. Si los sindicatos son las fuentes a través de las cuales se busca el mejoramiento de las condiciones de empleo a los trabajadores, deben dar ellos el primer paso para conseguir a sus afiliados la garantía de empleo y esto no puede darse en una Pequeña Empresa si ellos mismos son los causantes de presionar, mediante las negociaciones colectivas, a las empresas con propuestas fuera del alcance de sus limitaciones económicas.

13.- Según nuestro criterio, el desarrollo de la Pequeña Empresa, tiene que darse bajo dos aspectos: el interno y el externo. En su aspecto interno, se debe fijar puntos bases como el de la capacitación y facilidades de financiamiento. En cuanto al externo, es necesario adecuar aspectos de la política y legislaciones en todas las fases de la Pequeña Empresa, a fin de hacerlas más acordes con la realidad.

14.- Consideramos que el progreso positivo de las Pequeñas Empresas, debe ser integral y continuo, a fin de garantizar un verdadero auge de éstas para el desarrollo del país.

Es necesario enfatizar en la Legislación especial para las Pequeñas Empresas, como un elemento vital al desarrollo de las mismas. Esa capacitación en todos sus aspectos debe ser estructurada y ejecutada en función de la tipología de estos empresarios. Es importante elevar su moral, enseñarles a dialogar, a reconocer alternativas, detectar sus problemas, a compartirlos y encontrarle soluciones.

15.- El problema del desarrollo nacional con connotaciones específicas, como el del sector industrial en particular, obliga a la estructuración de políticas

debidamente coordinadas en el marco estratégico que den respuestas y soluciones a los principales problemas de la población. En este aspecto la Pequeña Empresa puede transformarse en un elemento dinamizador para algunos sectores y provocar efectos multiplicadores importantes dentro de la economía del país.

16.- Debemos buscar la manera de flexibilizar las normas laborales cuando en una convención colectiva que se va a negociar, intervienen Pequeñas Empresas tratando de poner en desventaja a sus trabajadores sino, por el contrario, ayudando a que produzcan y conserven su empleo, protegiendo su lugar de trabajo de una posible quiebra, si los sindicatos son descuidados e inconcientes con los mismos.

B I B L I O G R A F I A

- ABASCAL ZAMDRA, José M. Empresa, Empresario y Negociación, México: Revista Jurídica, No. 4, 1972.
- ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo, Tomo II, Barcelona: Editorial José M. Bosch, 1960.
- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo, Madrid: Gráficas Benzal, 1962.
- ANRIA, José Guillermo. La Pequeña Empresa en Panamá, Tesis para obtener el título de licenciado en Administración Pública, Universidad de Panamá, 1968.
- ARCANGELI, Ageo. Los Actos de Comercio y el Concepto Jurídico de Comercio, México: Revista de Derecho y Ciencias Sociales, 1972.
- BRUNETI, Antonio. Tratado de Derecho de las Sociedades, Buenos Aires: Editorial Hispanoamericana, 1965.
- BURK, Edward. El Factor Humano en la Dirección de la Empresa, Buenos Aires: Editorial Bibliográfica, 1965.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo, Buenos Aires: Editorial Atalaya, 1946.
- CAMACHO H., Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo, Bogotá: Publicaciones de la Universidad de Externado de Colombia,

1964.

CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, 2da. ed., México: Impresora La Ley S.A., 1964.

CESARINO, A.F., Junior. Derecho Social Brasileiro, San Paulo: 1940.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, México: Editorial Porrúa, S.A., 1949.

DEVEALI, Mario L. Tratado del Derecho del Trabajo, Buenos Aires: Impresora La Ley S.A., 1964.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 19ava. ed., Madrid: Editorial Espasa-Calpe, 1970.

DOLLEANS, Edouard. Historia del Movimiento Obrero, Buenos Aires: Editorial Universitaria, 1961.

FABREGA, Jorge. Las Convenciones Colectivas en Panamá, Panamá: 1981.

GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical, Madrid: Editorial Aguilar, 1961.

GARRIGUEZ, Joaquín. Instituciones de Derecho Mercantil, 4ta. ed., Madrid: Editorial Aguirre, 1952.

HAMMERCHLAG, Stella. La Empresa en el Derecho del Trabajo. Tesis para obtener el título de licenciada en Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, 1981.

LANGLE Y RUBIO, Emilio. Manual de Derecho Mercantil Español, Barcelona: Editorial Bosch, 1954.

LE PERA, Sergio. Cuestiones de Derecho Comercial Moderno, Buenos Aires: Editorial Astrea, 1974.

MATA REYNA, Reinalda E. La Pequeña Empresa frente al Código de Trabajo, Tesis para obtener el título de licenciada en Derecho y Ciencias Políticas, Panamá, Universidad Santa María la Antigua, 1981.

MENDOZA, Rafael. Administración de la Empresa, Bogotá: Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia, 1965.

REYES PONCE, Agustín. Administración de Empresa, México: Editorial Limesa Wiley, S.A., 1972.

SIERRA CASTAÑO, Benjamín. El Desarrollo del Sindicalismo en la Legislación Panameña. Tesis para obtener el título de licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, Panamá, Universidad Santa María la Antigua, 1982.

TORRES, Dixia Xiomara. La Pequeña Empresa y su Financiamiento

to, Tesis para obtener el título de licenciada en Contabilidad, Universidad de Panamá, 1984.

TULLIO, Ascareli. Iniciación al Estudio del Derecho Mercantil. Barcelona: Editorial Bosch, 1964.

URIA, Rodrigo. Derecho Mercantil, 22ava. ed., Madrid: Impresora Aguirre, 1982.

VALLARINO VELARDE, José L. La Convención Colectiva de Trabajo, Tesis para obtener el título de licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, Panamá, Universidad Santa María la Antigua, 1973.

#### TEXTOS LEGALES.

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMA, editado por Jorge Fábrega P., (Ley 67 de 1947), Panamá: Editorial Jurídica Panameña, 1960.

CODIGO DE TRABAJO DE PANAMA, editado por Jorge Fábrega P. y otros, 7ma. ed., Panamá: Litho Impresora Panamá, agosto 1983.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE PANAMA DE 1972, editado por Ramón Fábrega F y Mario Boyd Galindo, Panamá: Centro de Impresión Educativa, septiembre 1981.

CONVENCION COLECTIVA

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CAPAC-SUNTRAC, celebrada entre la Cámara Panameña de la Construcción y el Sindicato Unico de Trabajadores de la Construcción y Similares en Panamá, el 29 de diciembre de 1983.