

UNIVERSIDAD SANTA MARÍA LA ANTIGUA
DE PANAMÁ

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS DE LICENCIATURA

RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR
DEL CAMPO EN LA ZAFRA AZUCARERA

Presentada Por:

FANNY DEL CARMEN AMADOR MONTES

Director Ponente:

DOCTOR CÉSAR A. MARTÁNS VENTAYOL

PANAMÁ

1 9 9 4

A P R O B A C I Ó N

PRESIDENTE DEL JURADO

DIRECTOR PONENTE

SECRETARIO DEL JURADO

FECHA _____

A G R A D E C I M I E N T O

A mi padre **Dios** por haber guiado mis pasos a través de mi carrera universitaria.

De manera muy especial al **Doctor César A. Martáns V.**, quien a través de sus clases en el aula nos inspiró en Derecho Laboral y es el asesor de este estudio.

Al **sacerdote Héctor Araúz**, párroco de la Iglesia Catedral de David, por su comprensión y apoyo.

A la **Administración del Ingenio Santa Rosa, Ingenio La Estrella e Ingenio Chiriquí** y a sus **trabajadores**, por brindarnos su valiosa ayuda y cooperación.

Al feliz matrimonio formado por **Joaquín y Brenda Carrasquedo**, por su estímulo, desprendimiento y manifestaciones de verdadera amistad.

A todos aquellos **profesores, amigos e instituciones** que de una u otra forma han colaborado en la realización de esta investigación.

Fanny del Carmen

DEDICATORIA

A Santos y Adelaida, mis padres, por todo su amor, desvelos y ejemplo.

A María Estela, mi hermana mayor, siempre preocupada para que yo lograra mi meta.

A Vicky Loraine, inigualable prima, mi recuerdo especial en este trascendental momento de mi vida.

Fanny del Carmen

AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE GENERAL	v
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTO GENERAL.....	1
I. HISTORIA DE LA CAÑA DE AZÚCAR.....	1
A. Origen y expansión de la caña de azúcar..	2
B. La caña de azúcar en el Nuevo Mundo.....	5
II. LA INDUSTRIA AZUCARERA EN PANAMÁ.....	9
A. Ingenios privados.....	11
B. Ingenios estatales.....	14
III. ORGANIZACIÓN DE LOS INGENIOS.....	18
A. Ingenios privados.....	19
1. Departamento de Administración.....	19
2. Departamento de Fábrica.....	21
3. Departamento de Laboratorio.....	23
4. Departamento de Taller y Equipos....	24
5. Departamento de Campo.....	28
B. Ingenios estatales.....	36
IV. LA ZAFRA AZUCARERA O PERÍODO DE COSECHA.....	41
V. LA MANO DE OBRA EN LA COSECHA DE LA CAÑA DE AZÚCAR.....	46

VI.	LOS INGENIOS COMO FUENTE GENERADORA DE EMPLEOS.....	49
CAPÍTULO SEGUNDO: EL TRABAJADOR DEL CAMPO Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....		
I.	CONCEPTO DE TRABAJO EN EL CAMPO.....	53
II.	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EL CAMPO.....	62
III.	RÉGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.....	66
IV.	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 1 DE 1986.....	71
	A. Contrato por tiempo definido.....	71
	B. Horas extraordinarias.....	72
	C. Prima de antigüedad.....	73
V.	LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	74
VI.	CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.....	79
	A. Definición.....	82
	B. Naturaleza jurídica.....	89
	C. Elementos.....	93
VII.	REQUISITOS ESENCIALES.....	97
	A. Capacidad.....	97
	1. Trabajo de menores.....	98
	2. Trabajo de mujeres.....	101

B.	Consentimiento.....	102
C.	Objeto.....	103
VIII.	SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	105
A.	Patrono.....	105
1.	Empresa.....	109
B.	El trabajador.....	115
1.	El trabajador del campo	119
IX.	FORMALIDAD Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	121
A.	Contrato verbal.....	122
B.	Trabajo de temporada.....	127
X.	JORNADA LABORAL Y DESCANSOS LABORALES.....	134
A.	Nociones históricas.....	134
B.	La jornada laboral.....	140
C.	Descansos laborales.....	146
CAPÍTULO TERCERO: OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS		
	PARTES.....	151
I.	OBLIGACIONES DE LAS PARTES.....	151
A.	Obligaciones del empleador y el trabajador..	152
1.	Del Ingenio Santa Rosa e Ingenio La Estrella.....	165
2.	Del trabajador agrícola.....	166
II.	EL SALARIO.....	167
A.	Antecedentes históricos.....	167

B. Concepto y definición.....	170
C. Aspecto jurídico.....	174
D. Fijación y naturaleza del salario.....	176
1. Teorías generales.....	177
2. Intervención estatal.....	180
3. Salario mínimo.....	181
4. Clases de salarios.....	186
a. Clasificación general de los salarios.....	186
b. Salario a destajo.....	188
c. Pago de salario.....	191
III. PRESTACIONES LABORALES.....	193
A. Vacaciones.....	193
B. Décimo tercer mes.....	196
C. Seguro educativo.....	199
D. Prima de antigüedad.....	199
E. Riesgos profesionales y seguridad social.	201
CAPÍTULO CUARTO: EL TRABAJADOR DEL CAMPO Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	207
I. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	
A. Antecedentes del contrato colectivo de trabajo.....	207 207
B. Origen y evolución del contrato colectivo de trabajo.....	211

C.	Naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo.....	213
II.	LAS RELACIONES COLECTIVAS EN PANAMÁ.....	224
A.	Sindicato.....	225
B.	Pliego de peticiones.....	227
C.	Convención colectiva.....	228
D.	Huelga.....	230
III.	BENEFICIOS OTORGADOS AL TRABAJADOR DEL CAMPO EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS CELEBRADAS CON INDUSTRIAS AZUCARERAS.....	232
A.	Azucarera Nacional, S. A. (ANSA) y el Sindicato Industrial de Trabajadores del Azúcar, sus Derivados y Afines (SITADA)..	233
B.	Compañía Azucarera La Estrella, S. A. (CALESA) y el Sindicato de Trabajadores Agro-Industrial de la Caña y Afines (SITACA).....	237
	CONCLUSIONES.....	243
	RECOMENDACIONES.....	251
	BIBLIOGRAFÍA.....	254
	ANEXOS.....	262

ÍNDICE DE ORGANIGRAMAS

Nº		página
1	Ingenio Santa Rosa	25
2	Ingenio La Estrella	27
3	Ingenio Santa Rosa, Departamento de Campo-Cultivo	29
4	Ingenio La Estrella, Departamento de Campo-Cultivo	31
5	Ingenio Santa Rosa, Departamento de Campo-Zafra	33
6	Ingenio La Estrella, Departamento de Campo-Zafra	35
7	Corporación Azucarera La Victoria Organigrama Funcional	37
8	Ingenio Chiriquí, Estructura Programática	39

INTRODUCCIÓN

En Panamá, por sus especiales circunstancias de país tropical, se ha desarrollado la agricultura de plantación. Uno de estos cultivos es la caña de azúcar, que se produce en la región tropical árida panameña.

En la actualidad, Panamá cuenta con dos ingenios privados: Santa Rosa y La Estrella, ubicados en la Provincia de Coclé; y dos ingenios estatales ubicados, uno en la Provincia de Veraguas y el otro en la Provincia de Chiriquí. Estos ingenios producen azúcar cruda para la exportación y azúcar sulfitada y refinada que se vende en el territorio nacional.

Cada uno de los ingenios privados, durante el período de zafra (unos 120 días durante la estación seca), utilizan la mano de obra de unos 3.000 a 4.000 campesinos.

Es nuestro propósito investigar la aplicación de la legislación laboral panameña a ese trabajador del campo de los ingenios privados, que realiza las tareas del corte de caña; ese trabajador tan importante, de cuya mano de obra depende el éxito de la molienda. Se calcula que se requieren para la molienda diariamente, 6.000 a 7.000 toneladas de caña, que pueden ser garantizadas con

el aporte de cada cortador. Durante el período de zafra, las carreteras circunvecinas a los ingenios ofrecen un panorama muy peculiar con el transporte de la gran cantidad de trabajadores que se desplazan de diferentes lugares de la región.

Para la realización de nuestra investigación, primeramente revisamos una extensa bibliografía especializada en Derecho Laboral. Posteriormente, efectuamos nuestro trabajo de campo: acudimos a los dos ingenios, Santa Rosa y La Estrella, donde visitamos todas las dependencias y realizamos una serie de entrevistas a diferentes funcionarios. Por razón de trabajo de los funcionarios, tuvimos que efectuar las entrevistas en diferentes días.

Como parte de la metodología utilizada, efectuamos visitas y entrevistas en el Ingenio estatal de Alanje, con el propósito de observar actividades afines. También, tuvimos la oportunidad de observar la inauguración de la zafra 1994 y todas las tareas realizadas por el cortador de caña.

Dejamos constancia que recibimos mucha cooperación de los funcionarios en los ingenios visitados. Consideramos que las limitaciones a nuestra investigación están en consideración de nuestro desplazamiento hacia la

región geográfica donde se localizan los ingenios, así como la subjetividad de las respuestas a los entrevistados.

En conclusión, nuestra investigación está delimitada al trabajador del campo de los Ingenios Santa Rosa y La Estrella y consta de cuatro capítulos.

El capítulo I Aspecto General. Contempla la historia de la caña de azúcar y su introducción en Panamá. Revisa el inicio de la industria azucarera en Panamá y sus actuales ingenios. Explica la actividad económica denominada *zafra* y todas las tareas que giran alrededor de esta actividad, resaltando la labor del cortador de caña.

El capítulo II El trabajador del campo y el contrato individual de trabajo. Realizamos un estudio de los antecedentes del trabajo y cómo se llega a la contratación de trabajo. Presentamos el régimen laboral aplicable a los trabajadores del campo así como el tipo de contrato, jornada de trabajo y descanso.

El capítulo III Derechos y obligaciones de las partes. Nos permite incursionar en aspectos históricos relacionados con el salario, destacando el salario a destajo propio del trabajador cañero. También, presen-

tamos las importantes prestaciones laborales a las que tiene derecho todo trabajador.

El capítulo IV El trabajador del campo y el contrato colectivo de trabajo. Llegamos en este capítulo a considerar a nuestro personaje **el trabajador del campo y el contrato colectivo**. Para ello, nos remontamos a la Edad Media, época en la que se organizaron los gremios y donde encontramos gran similitud en los propósitos de ambas organizaciones. Concluimos con la síntesis de los logros alcanzados por el trabajador en las Convenciones Colectivas, celebradas con los ingenios que nos ocupan: Santa Rosa y La Estrella.

En la sección **Anexos** destacamos cuatro documentos importantes: la Ley 1 de 17 de marzo de 1986; una síntesis de la huelga contra el Ingenio Santa Rosa (1965); una síntesis de la huelga contra el Ingenio La Estrella (1993); y, una síntesis de la trayectoria que la Iglesia Católica ha desempeñado en materia de **cuestión social** a través de las Encíclicas, tema que cubre un período de cien años.

CAPÍTULO I

ASPECTO GENERAL

I. HISTORIA DE LA CAÑA DE AZÚCAR

La caña de azúcar es una vigorosa planta perenne de crecimiento rápido, de varios canutos que alcanza de dos a seis metros de altura y unos siete centímetros de diámetro. Los tallos son nudosos y salen de cepas robustas subterráneas formando haces. El tallo tiene una dura corteza fibrosa y encierra un zumo azucarado que es la fuente más importante de azúcar comercial.

La caña de azúcar se le define como un grupo de tres especies: *Saccharus apontaneum*, *Saccharus robustus* y *Saccharus officinarus*. "Esta última, con numerosos híbridos de diversos grados, constituye las formas económicas de donde se obtiene el azúcar".⁽¹⁾

Es una planta tropical. Requiere un clima húmedo y cálido, con mucha precipitación. Las regiones tropicales y numerosas zonas subtropicales son aptas para el cultivo de la caña de azúcar.

⁽¹⁾ Floto, Edgardo, *Manual de Introducción a la comercialización Internacional del azúcar*, México, Imprenta del Secretariado de GEPLACEA, 1981, pág. 3.

Geográficamente, la ubicación de la caña de azúcar en el mundo es la siguiente: como límite norte la isla de Madeira, el sudeste de España, el Alto Egipto, el sur de Irán, Pakistán, India, China del Sur, Formosa, isla Riu-Kiu, islas Hawai, México, sur de Luisiana, sur de Florida. Como límite sur la provincia de Natal en África, Madagascar, isla Reunión, isla Mauricio, Queensland en Australia, islas Fiji, costa peruana, provincia de Tucumán en Argentina, el norte del Estado de Paraná en Brasil.(2)

A. Origen y expansión de la caña de azúcar

"Es incierto el origen de la caña de azúcar. Algunos expertos creen que es originaria de la India; otros localizan su procedencia en Nueva Guinea, donde se ha venido cultivando como planta hortícola para mascar durante miles de años.(3)

Según el Manual de Introducción a la comercialización internacional del azúcar, la propagación de la caña de azúcar en el Oriente se dio en tres etapas: primero, hacia las islas Salomón, Nuevas Hébridas, Nueva Caledonia, hacia el año 8,000 A.C. La segunda etapa siguió rumbo hacia Indonesia, Filipinas y norte de India hacia el año 6,000A.C. La tercera etapa se ubica entre el 600

(2) **Enciclopedia Universitas**, Tomo IX, 3ª edic., Madrid, Salvat Editores, 1957, pág. 135.

(3) Floto, Edgardo, op. cit., pág.3.

y 1,100 D.C., cuando la caña de azúcar emigra hacia las islas Fiji, Tonga, Salomón, Cook, Marquesas, Sociedad, Pascua, Hawai. "La primera mención de la caña de azúcar por los escritores chinos data de 286 D.C.".(4)

Alejandro de Macedonia, llamado **el Grande** por la historia, llegó a extender sus dominios hasta la India hacia el año 325 A.C. Sus escribas dan noticia de la caña dulce que mascaban sus habitantes. De aquí los macedonios llevan la noticia a Grecia de donde se propagó a Roma, pero no se tiene dato que compruebe que estas culturas la conocieron materialmente.

Acerca de la obtención del azúcar de la caña, no se cuenta con la fecha exacta. Algunos investigadores la ubican en la "comunidad de Gondev Shapur, Persia, en el año 600 D.C.".(5)

Corresponde a los árabes, en su expansión por el Mediterráneo durante la Edad Media, llevar la caña de azúcar a Egipto en el año 700 y, luego a Sicilia, Marruecos, España.

(4) Idem

(5) Ibíd., pág. 4.

Las tierras del Mediterráneo, en el continente y en sus islas fueron la primera región azucarera en Europa: todo el norte de África, Asia Menor, Sicilia, Cerdeña, y sur de Italia, sur de España, algunas zonas de Portugal.

Durante los siglos X y XI, Egipto alcanzó los niveles más altos en la producción de azúcar. Hubo un mejoramiento en el proceso de la refinación de azúcar. Posteriormente, Sicilia (en el Mediterráneo), se convirtió en el mayor productor de azúcar hasta que llegó la competencia de las islas del Atlántico (Madeira, Azores, Sao Tomé, Fernando Pó, Canarias).

Para el siglo XV sobresale la producción de azúcar en las Islas Madeira, a donde llegó la caña por iniciativa del Rey Don Enrique de Portugal, el Navegante. "A mediados del siglo XV la isla Madeira estaba produciendo azúcar regularmente y exportándola hacia Portugal, Venecia y Génova".⁽⁶⁾

Con esta expansión, el azúcar dejó de ser considerada como manjar exquisito o como medicina para pasar a ser de mayor consumo en la mesa de los ricos. La

⁽⁶⁾ Ibíd., pág. 6

introducción de caña de azúcar en las Islas Canarias tuvo lugar alrededor de 1480. "Para 1526, había en las Islas Canarias veintinueve fábricas".(7)

B. La caña de azúcar en el Nuevo Mundo

Para referirnos a la expansión geográfica del azúcar en el Nuevo Mundo, nos remitimos al autor de las Venas Abiertas de América Latina, Eduardo Galeano.

El segundo viaje de Colón a América en 1493, tenía fines de colonización. Esta expedición traía animales, plantas, semillas, instrumentos. El punto de llegada era la isla La Española (Haití, República Dominicana), donde fue introducida la caña de azúcar.(8)

Desde entonces, hasta por espacio de tres siglos aproximadamente, el producto agrícola de mayor importancia para el comercio de Europa fue el azúcar cultivado en tierras americanas. Muchos fueron los escenarios geográficos para el cultivo de la caña; el nordeste de Brasil, las islas del Caribe (Barbados, Jamaica, Haití, Guadalupe, Cuba, República Dominicana, Puerto Rico), Veracruz, la costa peruana.

(7) Enciclopedia Universitas, op.cit., pág. 136

(8) Idem.

Con la explotación de las plantaciones de azúcar, sucesivas legiones de esclavos llegaron del África a realizar las faenas del campo. Era la mano de obra gratuita, trabajando de sol a sol en provecho de los colonos.

Edgardo Floto recoge en su Manual de Introducción a la comercialización internacional del azúcar, la siguiente cita: "Para Gonzálo Fernández de Oviedo, el primero que hizo azúcar en La Española y en el Nuevo Mundo fue el Bachiller Gonzálo de Veloza quien construyó en 1516 un trapiche accionado por caballos".

Los españoles comenzaron por plantar la caña en Santo Domingo, Veracruz (México), costa peruana, Cuba; pero fue en Barbados, isla habitada por colonos ingleses donde primero se cultivó el azúcar para la explotación en grandes cantidades. (9) Para 1630, una compañía holandesa ofreció a los colonos ingleses que habitaban la isla todas las facilidades para el cultivo. Ya en 1666 había en Barbados ochocientas plantaciones de azúcar y más de ochenta mil esclavos.

(9) Galeano, Eduardo, **Las venas abiertas de América Latina**, 20ª edic., México, Siglo XXI Editores, S. A., 1978, pág.99

La caña se propagó hacia otras islas: Archipiélago de Sotavento, Jamaica, tierras continentales de las Guayanas. A Principios del siglo XVIII, los esclavos en Jamaica eran diez veces más numerosos que los colonos blancos. En la segunda mitad del siglo XVIII, Haití (colonia francesa en esa época), producía el mejor azúcar del mundo. Necesitó mucha mano de obra a tal punto que, para 1787 llegaron a la colonia cuarenta mil esclavos.

Cuba, para 1806 se va convirtiendo en la primera proveedora de azúcar del mundo. La isla, perteneciente al Imperio Español, había sido ocupada por británicos, quienes introdujeron gran cantidad de esclavos y desde esa época la economía fue modelada por las necesidades extranjeras del azúcar.⁽¹⁰⁾

En Brasil, la colonia portuguesa de América, existían en el siglo XVI, ciento veinte ingenios.¹¹⁾ Hasta mediados del siglo XVII, Brasil fue el mayor productor de azúcar y también el principal mercado de

⁽¹⁰⁾ Ibíd., pág. 101

⁽¹¹⁾ Ibíd., pág. 94

esclavos. Aquí también fueron empresas holandesas, las que financiaban en mayor medida el negocio del azúcar. Aún hoy en día, la región de Pernambuco vive de este cultivo. "El largo ciclo del azúcar en América Latina impulsó con fuerza decisiva directa e indirectamente, el desarrollo industrial de Holanda, Francia, Inglaterra y Estados Unidos". (12)

Hasta aquí, hemos visto los orígenes y primeros acontecimientos de la producción de la caña de azúcar en el mundo. Como una síntesis de la producción mundial, presentamos los quince países mayores productores de azúcar en bruto y los quince países mayores productores de la caña de azúcar.

Azúcar en bruto: India, Unión Soviética. (CEI), Cuba, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, Australia, Tailandia, Alemania, México, Sudáfrica, Indonesia, Polonia, Pakistán. (Panamá ocupa el lugar N°55 en esta estadística).

Caña de azúcar: Brasil, India, Cuba, China, Pakistán, México, Tailandia, Indonesia, Australia, Estados

(12) Ibíd., pág. 90

Unidos, Filipinas, Colombia, Sudáfrica, Argentina, Egipto. (No aparece dato para Panamá) (13)

II. LA INDUSTRIA AZUCARERA EN PANAMÁ

Desde la época colonial se conoce la caña de azúcar en el Istmo de Panamá. Así lo asevera Elsa Mercado Sousa en su obra, *El Hombre y la Tierra en Panamá (Siglo XVI)*.

Probablemente, fue Vasco Núñez de Balboa quien introdujo esta planta gramínea en el Istmo en 1509. En 1512, ya había grandes extensiones sembradas de caña a lo largo de la carretera de Panamá a Nombre de Dios, pero no había ingenios en la región. Los indios que cultivaban la caña extraían su jugo, lo dejaban fermentar para obtener lo que ellos llamaban guarapo. (14)

Los trapiches que en un comienzo eran de madera evolucionaron a trapiches de hierro y con ellos se desarrolló la industria de miel y la raspadura. Gran parte de la miel era empleada en los alambiques donde se destilaba alcohol. En la provincia de Los Santos se desarrolló la industria de los alambiques.

En 1911, el movimiento industrial azucarero cobra importancia con la producción del Ingenio Santa Rosa en El Roble, Provincia de Coclé, por los señores Del Valle

(13) *Almanaque Mundial*, Estados Unidos, Editorial América, S.A., 1993, pág.574

(14) Floto, Edgardo, op. cit., pág. 12

Henríquez. Posteriormente, en 1920, don Rodolfo Chiari fundó el Ingenio Ofelina en Natá, Provincia de Coclé.

La producción de caña se extiende en nuestro Istmo y terminada la Primera Guerra Mundial (1914-1918), el país contaba con otros ingenios: La Envidia de los hermanos Varela en Pesé; Mensabé del Dr. Ramón E. Mora en Las Tablas; Potrerillos del señor Justo Pastor Correa en la Provincia de Chiriquí.

El Licenciado Rolando Chambers en un artículo publicado en la Revista #1 de Ciencias Comerciales, 1987, considera que con el establecimiento de estos ingenios, la producción de azúcar aumentó considerablemente, rebasando el consumo doméstico, pero no fue lo suficientemente grande para poder competir en el mercado internacional.

De esta manera, la superproducción de azúcar trae una baja apreciable del precio del azúcar que traerá como consecuencia la quiebra de los ingenios de Mensabé y Potrerillos, por no poder competir.

Durante la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), se dio la siguiente situación: muchos campesinos emigraron hacia la Zona del Canal donde había trabajo. Abandonaron el campo y, por lo tanto, la mano de obra escaseó.

Igualmente, muchos extranjeros llegaron en busca de trabajo a la Zona del Canal, lográndose un aumento en la población que no podía ser abastecida por la producción de azúcar nacional y hubo necesidad de importar azúcar.

De 1941-1948 el Banco Agropecuario tenía a su cargo la importación de azúcar que distribuía al comercio en general, pero la falta de presupuesto de producción y la mala administración del mencionado banco dio lugar a que en 1947 la producción nacional rebasara los cálculos del Banco Agropecuario, la cual bastaba para satisfacer las necesidades locales, habiéndose importado dicho año 61.075 quintales de azúcar en vano. (15)

Actualmente, la República de Panamá cuenta con dos ingenios privados y la Corporación Azucarera La Victoria (que es de carácter estatal y tiene dos ingenios).

A. Ingenios privados

El 26 de octubre de 1911 se estableció en la República de Panamá el primer ingenio azucarero: el Ingenio Santa Rosa. Este esfuerzo se debió a la visual de Don David Del Valle Henríquez, quien en compañía de

(15) Chambers, Rolando, *La industria azucarera en Panamá, (separata)*, Rev. Ciencias, #1, Año 1987, pág. 16

su padre, Moisés y su hermano Arturo tomaron esta feliz decisión.

Santa Rosa se ha modernizado y consolidado, lo que representa un esfuerzo generacional de carácter familiar, donde han tenido destacada actuación don Marcel Penso, don Max y don Erick Del Valle. Este ingenio inició operaciones al amparo de la razón social denominada Compañía Del Valle Henríquez. Actualmente, opera bajo la razón social denominada Azucarera Nacional, S. A. (ANSA).

El Consejo Municipal de Aguadulce otorgó la presente Resolución a Azucarera Nacional, S. A.:

RESOLUCION #15
(Del 16 de octubre de 1991)

Por medio de la cual se declara a la Empresa,
Azucarera Nacional, S. A.

BENEFACTORA DEL DISTRITO DE AGUADULCE,

EL CONSEJO MUNICIPAL DE AGUADULCE,
CONSIDERANDO:

Que el próximo 26 de octubre de 1991, la Empresa Azucarera Nacional, S. A. estará cumpliendo 80 años de funcionamiento en el Distrito;

Que el Ingenio Santa Rosa, es el contribuyente más antiguo en esta municipalidad;

Que durante estos 80 años, esta Empresa ha proyectado su dinamismo a la comunidad en general, dándonos progreso y desarrollo;

Que ante tal acontecimiento, es nuestro deber reconocer el gran mérito ganado por esta pujante Empresa;

Que Azucarera Nacional, S.A., es el mayor empleador del Distrito;

RESUELVE:

1. Declarar a la Empresa AZUCARERA NACIONAL, S. A., BENEFACTORA DEL DISTRITO.
2. Edificar en lugar público, monolito con placa alusiva a tal conmemoración, que será develada en acto público, el día 26 de octubre de 1991.
3. Identificar la actividad Industrial y al Ingenio Santa Rosa, como uno de los componentes de progreso y desarrollo, contemplados en nuestro Escudo Municipal.
4. Felicitar a la Junta Directiva de AZUCARERA NACIONAL, S. A. a su personal administrativo, de producción, de campo y colonos por tan feliz aniversario.
5. Hacer entrega de la presente Resolución, en pergamino, en la Sesión Solemne del día 19 de octubre de 1991, a los representantes de la Empresa que se designen para tal efecto.
6. Enviar copia de la presente Resolución a los medios de comunicación social.

DADO EN EL SALÓN DE SESIONES "JOSE GREGORIO QUEZADA" DEL HONORABLE CONSEJO MUNICIPAL DEL DISTRITO DE AGUADULCE, A LOS DIECISÉIS DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y UNO.

En 1920, don Rodolfo Chiari e hijos establecen el Ingenio Ofelina en el lugar conocido como La Estrella, Distrito de Natá, Provincia de Coclé. Este ingenio produjo en su primera zafra (1920) un total de 2.000 sacos de azúcar, resultado de una molienda de 2.000 toneladas de caña.

Actualmente, el Ingenio Ofelina es mejor conocido como La Estrella y su razón social se denomina Compañía

Azucarera La Estrella, S. A. (CALESA). Ya para 1948, tanto el Ingenio Santa Rosa como el Ingenio Ofelina deciden modernizar sus instalaciones, iniciándose una nueva etapa en la producción de azúcar en Panamá.

B. Ingenios estatales

Los ingenios estatales surgieron a la vida de la industria azucarera nacional en 1971, iniciándose la siembra de caña de azúcar en el Ingenio La Victoria #1, ubicado en el Corregimiento de La Raya, Distrito de Santamaría, Provincia de Veraguas.

Ese año el precio internacional del azúcar era de más de B/.0.65 la libra, lo que entusiasmó al gobierno, razón por la cual se creó la Corporación Azucarera La Victoria. La integra un Comité Ejecutivo formado por los ministros de Hacienda y Tesoro, Comercio e Industrias, el Director de la Corporación Azucarera La Victoria y el Ministro de Desarrollo Agropecuario, quien lo preside.

La Corporación Azucarera La Victoria fundó en un plazo corto cinco ingenios:

- La Victoria N°1, en Veraguas.
- La Victoria N°2, en Pacora.
- La Victoria N°3, en Penonomé.

- La Victoria N°4, en Alanje.
- La Victoria N°5, en Azuero.

Tres de estos ingenios tuvieron una corta duración.

El Ingenio La Victoria N°2 llamado Felipillo, operó en Pacora desde el 11 de enero de 1971 hasta marzo de 1987. Costó 60 millones de balboas: 18 millones las plantaciones cañeras y 42 millones las instalaciones. Su propósito fue utilizar mucha mano de obra y concentrar los obreros que vivían en ese sector de la Provincia de Panamá. También, los campesinos del interior que emigran hacia la capital.

El Ingenio La Victoria N°3 estaba localizado en Penonomé. Su costo fue de 8.2 millones de balboas. Se dedicó a la siembra de caña de azúcar, que era vendida a los ingenios particulares. Este ingenio fue el de más breve duración porque no se construyó la fábrica, sólo hicieron los cultivos de la caña de azúcar.

El Ingenio La Victoria N°5 funcionó en el Corregimiento de las Cabras, en el Distrito de Pesé, en Azuero. El costo de este ingenio fue de 14.4 millones de balboas. Funcionó desde mayo de 1974 hasta 1986, cuando fue vendido por tres millones de balboas. Su propósito era producir azúcar y 1.500 litros de alcohol diariamente.

te. Pensaron y no lo llegaron a realizar: instalar una fábrica de alimentos para ganado y una planta de láminas de cartón, para aprovechar el bagazo. En la inversión participaron el gobierno y empresarios particulares. El mayor aporte fue del Estado.

Actualmente, funciona el Ingenio La Victoria N°1 en la Raya de Santamaría, Provincia de Veraguas. El costo de las instalaciones fue de 27.5 millones de balboas. Inició la siembra de la caña de azúcar en el año 1971 y las operaciones de molienda el 27 de enero de 1973. En sus inicios, la capacidad de molienda era de 4.500 toneladas métricas por día. En la actualidad procesa 6.000 toneladas métricas diarias.

El área sembrada llegó a ser 9.879 hectáreas en 1983 y se cosecharon 6.065 hectáreas, de las cuales molieron 367.912 toneladas de caña, que produjeron 34.650 toneladas métricas de azúcar. Este ingenio produce el azúcar morena que se vende en el territorio nacional. Esta es la empresa más grande que existe en la Provincia de Veraguas, lo que produce un impacto socio-económico. La región resulta altamente favorecida en su industria, comercio, mano de obra y el progreso material.

El Ingenio La Victoria N°4 en el Distrito de Alanje,

Provincia de Chiriquí, inició sus actividades el 1 de junio de 1975 con la siembra de la caña de azúcar y realizó la primera molienda el 21 de abril de 1977. El costo de las instalaciones fue de 60 millones de balboas. El área sembrada de caña en 1979 llegó a ser de más de 6 mil hectáreas y, en la actualidad, es de casi tres mil hectáreas.

La caída drástica del precio internacional del azúcar de B/.0.65 por libra cuando inició operaciones a B/.0.04 por libra en el año 1978, produjo una crisis a nivel mundial y un rudo golpe a los ingenios estatales que dependían del mercado internacional, porque la mayor parte de la producción se exporta. La mayor parte del área sembrada corresponde a los productores particulares. El Ingenio Chiriquí está entre las empresas que el gobierno desea privatizar. Esta situación presenta una incertidumbre para el futuro.

En 1991, por primera vez en la historia, el Ingenio Chiriquí produjo ganancias, gracias a que los fondos y los recursos humanos se dedicaron a la producción de azúcar. Las ayudas comunales, el préstamo de equipo a otras entidades y la intromisión política se han marginado. (16)

(16) **Memorias de la Corporación Azucarera La Victoria 1975-1990**

III. ORGANIZACIÓN DE LOS INGENIOS

En nuestro país, los ingenios azucareros son empresas agroindustriales que se dedican al cultivo de la caña de azúcar cruda o refinada, para el consumo interno y para la exportación.

INGENIO: Hasta el siglo XIX, y mientras fue una manufactura esclava de base agrícola, el término ingenio nominaba el complejo de tierras, construcciones de servicios y vivienda, maquinarias, implementos, esclavos y animales destinados a la fabricación de la azúcar de caña. Durante el tránsito de la manufactura a la gran industria (a fines de siglo) el término ingenio va perdiendo a su antigua acepción para referirse sólo a la zona fabril propiamente dicha y área de construcciones adyacentes. En este último sentido es que llega a nuestros días. (17)

Hemos señalado anteriormente que, los ingenios en Panamá evolucionaron del modesto trapiche al Ingenio Santa Rosa (el primer ingenio fundado). Posteriormente, surge el Ingenio La Estrella. En la década del '70, el gobierno nacional estimulado por el alto precio internacional del azúcar crea cinco ingenios estatales, de los cuales sólo quedan dos en la actualidad.

(17) Moreno, Franginals, Manuel, *El Ingenio*, Tomo III, La Habana, Editorial de Ciencias Sociales, 1978, pág. 140

A. Ingenios privados

La estructura administrativa de los ingenios privados es la siguiente: una **Junta Directiva**, que representa a todos los dueños o accionistas. El **Presidente** de la Junta es el representante legal. La Junta Directiva nombra un **Gerente** y un **Subgerente**, a quienes delega la responsabilidad de desarrollar las metas y actividades de la empresa.

Siguiendo los principios de la administración moderna, los Ingenios Santa Rosa y La Estrella se dividen en los **departamentos** de Administración, Fábrica, Laboratorio, Taller y Equipos, y Campo.

1. Departamento de Administración

El **Departamento Administrativo** tiene al **Contralor** como jefe y un **Subcontralor**. Se subdividen en las **secciones** de: Contabilidad, Personal, Sistematización, Auditoría Interna y Almacenes.

Es el departamento que tiene a su cargo el manejo de las finanzas; la gran labor de planear, coordinar, organizar, desarrollar y controlar los diversos programas. Realiza directamente los registros contables; los trámites de compras; procesa y paga las planillas; controla los inventarios, las ventas; prepara los presu-

puestos y custodia los bienes de la empresa.

La labor de reclutamiento de los trabajadores agrícolas cañeros es similar en los ingenios privados y estatales, a través de la Oficina de Personal en coordinación con el Departamento de Campo. No existe un sistema formal de reclutamiento y selección. Está condicionado a la motivación y las facilidades que la empresa ofrezca al personal para asegurar la asistencia y permanencia en el trabajo el mayor tiempo posible, dentro del período de zafra o cultivo.

El reclutamiento de los trabajadores agrícolas cañeros en los ingenios privados lo realiza un particular, quien es un promotor que reside en una comunidad determinada y que tiene una relación o ascendencia sobre los trabajadores del área. Por cuenta y a solicitud de la empresa, se encarga de reclutar trabajadores y enviarlos en los vehículos de la empresa. Este promotor recibe el nombre de **procurador de peones** y obtiene una comisión por cada peón conseguido.

Cuando los trabajadores llegan a los predios de la empresa se dirigen a una oficina de afiliación (llamada de empadronamiento), donde se les solicita los datos generales, fecha de entrada, residencia, lugar de procedencia; dato muy importante, este último; que sirve para

establecer el comportamiento y la concentración de los trabajadores de las diferentes áreas. Inmediatamente se les confecciona un carnet de identificación que requieren para poder laborar (en La Estrella lo confeccionan con el nombre en relieve). Se les asigna un número de empleado, que es básico en el sistema de pago. Además, se les ubica dentro de las diferentes actividades que se realizan en el campo.

La mano de obra que obtiene el Ingenio Santa Rosa para la zafra es de las comunidades de Cañazas, Santa Fe, San Francisco, Las Palmas, Gavilán. El Ingenio La Estrella utiliza trabajadores de Antón, Penonomé, La Pintada, Natá, Olá, Calobre, Santa Fe de Veraguas, Ocú, Las Minas, Potuga, Parita, Santa María. (18)

2. Departamento de Fábrica

El **Departamento de Fábrica** tiene su **Jefe de Fábrica**. Le siguen en orden el Primer Asistente, Segundo Asistente, Tercer Asistente, Jefe de Fabricación.

La **Fábrica** es el departamento donde se realiza la molienda de la caña de azúcar para extraerle el jugo,

(18) De León, Alcibíades, Asesor del Ingenio Santa Rosa, **Entrevista** personal en El Roble de Aguadulce, 21 de junio de 1993 y Peralta, Juan M., Jefe de Relaciones Laborales del Ingenio La Estrella, **Entrevista** personal en Natá, 22 de junio de 1993.

procesarlo y transformarlo en azúcar cruda o refinada. Cuando comenzó a operar el primer ingenio panameño, a principios del presente siglo, ya se habían logrado los avances técnicos de la máquina a vapor, el empleo de los evaporadores y las centrífugas en la industria azucarera mundial.

CENTRAL: Central Azucarera en su sentido actual es término que nace en la literatura azucarera hacia la década de 1830, con los grandes evaporadores al vacío. Los evaporadores al vacío y posterior, las centrífugas rompieron el esquema de la antigua manufactura e hicieron posible la gran industria que arruinaba a los pequeños productores y absorbía los campos de caña. Se opera a mediados de siglo y se acelera a partir de la década de 1880 con la aplicación del ferrocarril al tiro de las cañas. A esta nueva industria se le llamó, desde muy temprano, Ingenio Central. Ya en los últimos años del siglo se les llama, simplemente, central.(19)

La capacidad de molienda diaria de los ingenios privados del país demuestran el proceso técnico:

- Ingenio Santa Rosa = 7.000 toneladas/día
- Ingenio La Estrella = 5.600 toneladas/día

Los ingenios privados producen el azúcar refinada que se consume en el país y parte del azúcar cruda que se exporta hacia el extranjero.

(19) Moreno Franginals, Manuel, op. cit., pág. 140

Durante el período de cultivo, la Fábrica se dedica al mantenimiento y reparación del equipo con el fin de asegurar las operaciones en el período productivo. Hay que resaltar que la mayor parte de los técnicos que laboran en los ingenios privados y estatales son panameños. En el período de zafra, existen viradores de camiones hidráulicos en el patio de la Fábrica, que en un minuto descargan la caña que transporta un camión o una mula.

3. Departamento de Laboratorio

Este departamento depende de la Gerencia o Dirección. Su función es la de controlar la cantidad de los productos y subproductos de la caña que se elaboran en los ingenios. Los Laboratorios de los ingenios cuentan con equipos electrónicos y todos los instrumentos necesarios para hacer:

- Análisis de suelo
- Análisis foliares para reconocer la maduración de la caña; la concentración de azúcar previo al corte de la caña.
- En cuanto al proceso de elaboración del azúcar tiene que analizar los jugos, las mieles y el azúcar producida y almacenada.
- Debe determinar las mermas que se producen por diferentes motivos.

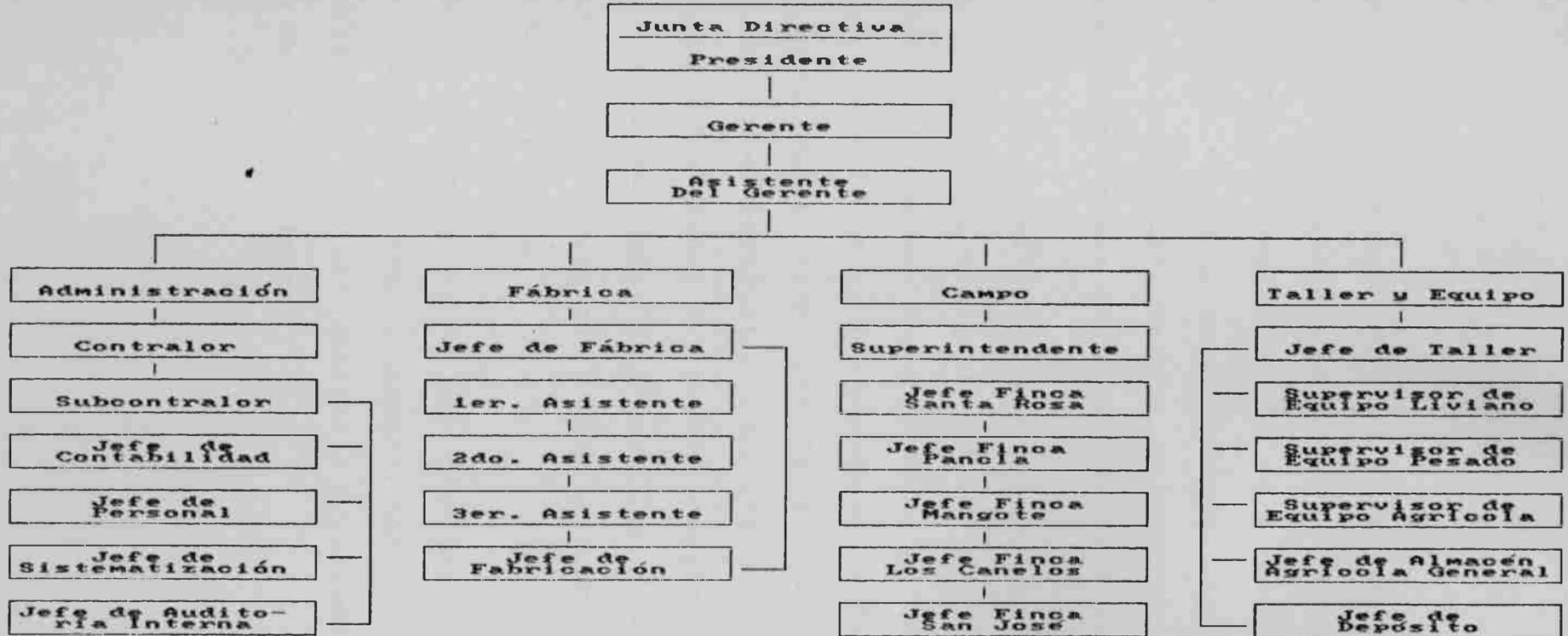
Los ingenios compran la caña por tonelada y la producción de sus fincas también la controlan por peso. Las ventas del azúcar y la melaza se realizan por toneladas o galones y la forma más práctica de controlarla es por peso. Este registro y control lo realiza el Laboratorio. Durante el tiempo que el azúcar esté almacenada tiene que ser analizada para controlar la humedad, su calor y pureza con el fin de evitar su deterioro.

4. Departamento de Taller y Equipos

Las secciones en que se divide este departamento cambian en ambos ingenios. El Ingenio Santa Rosa cuenta con las secciones de Mecánica de Equipo Liviano, Mecánica de Equipo Agrícola, Mecánica de Equipo Pesado. Cuenta con Jefe de Almacén Agrícola, Jefe de Almacén General, Jefe de Depósito. (Véase Organigrama #1, pág.25). El Ingenio La Estrella tiene las siguientes secciones: Mecánica de Equipo Liviano, Mecánica de Equipo Agrícola, Mecánica de Equipo Pesado, Servicio General o Mantenimiento. (Véase Organigrama #2, pág.27). El **Jefe de Taller** es el superior jerárquico del Departamento de Taller y Equipos tanto en el Ingenio Santa Rosa como en el Ingenio La Estrella.

El Departamento de Taller y Equipos realiza la labor de mantenimiento y reparaciones necesarias a los

ORGANIGRAMA No 1
INGENIO SANTA ROSA



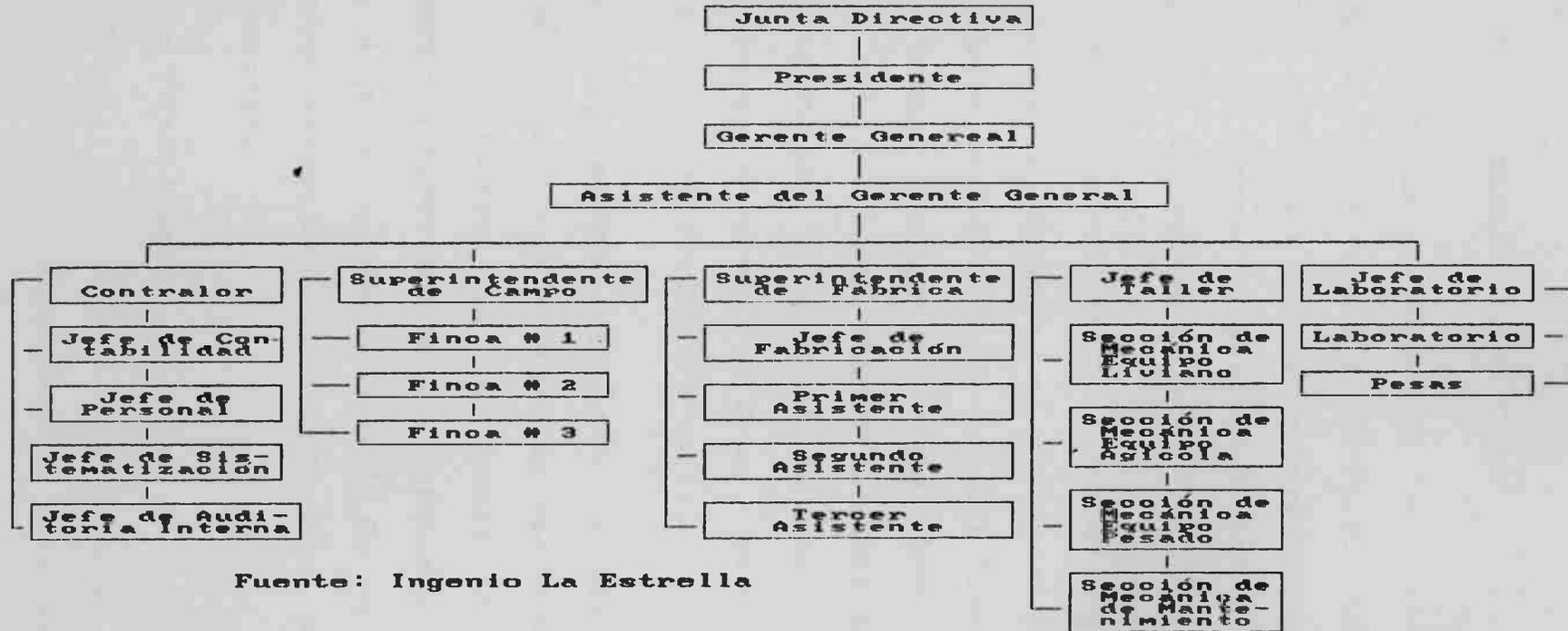
Fuente: Ingenio Santa Rosa

vehículos y equipo rodante de los ingenios. En los talleres existe personal especializado en vehículos de gasolina y diesel. La movilización en vehículos de los ejecutivos, los supervisores y técnicos, los trabajadores administrativos del campo y el transporte de caña hasta la Fábrica depende de la Sección de Transporte.

Inicialmente, el transporte de la caña se realizaba en carretas que eran haladas por bueyes. Con la evolución del transporte tenemos los mejores equipos que transportan caña hacia los patios de la Fábrica como son camiones, mulas, tractores de llantas que halan hasta cinco cajas especiales (que son como vagones). Dichas modalidades tratan de llevar la mayor cantidad de caña en la forma más rápida a las fábricas. Las alzadoras mecánicas procuran llenar los transportes en el menor tiempo posible.

Los tractores agrícolas que efectúan la labor de movimiento de tierra, surcar, abonar, fumigar, transportar materiales y caña son reparados y reciben el mantenimiento en estos talleres.

**ORGANIGRAMA No 2
INGENIO LA ESTRELLA**



Fuente: Ingenio La Estrella

5. Departamento de Campo

El Departamento de Campo tiene por jefe al **Superintendente de Campo**. Es el único departamento de los ingenios que tiene dos estructuras administrativas, una que adopta durante el período de cultivo y otra que utiliza durante el período de zafra.

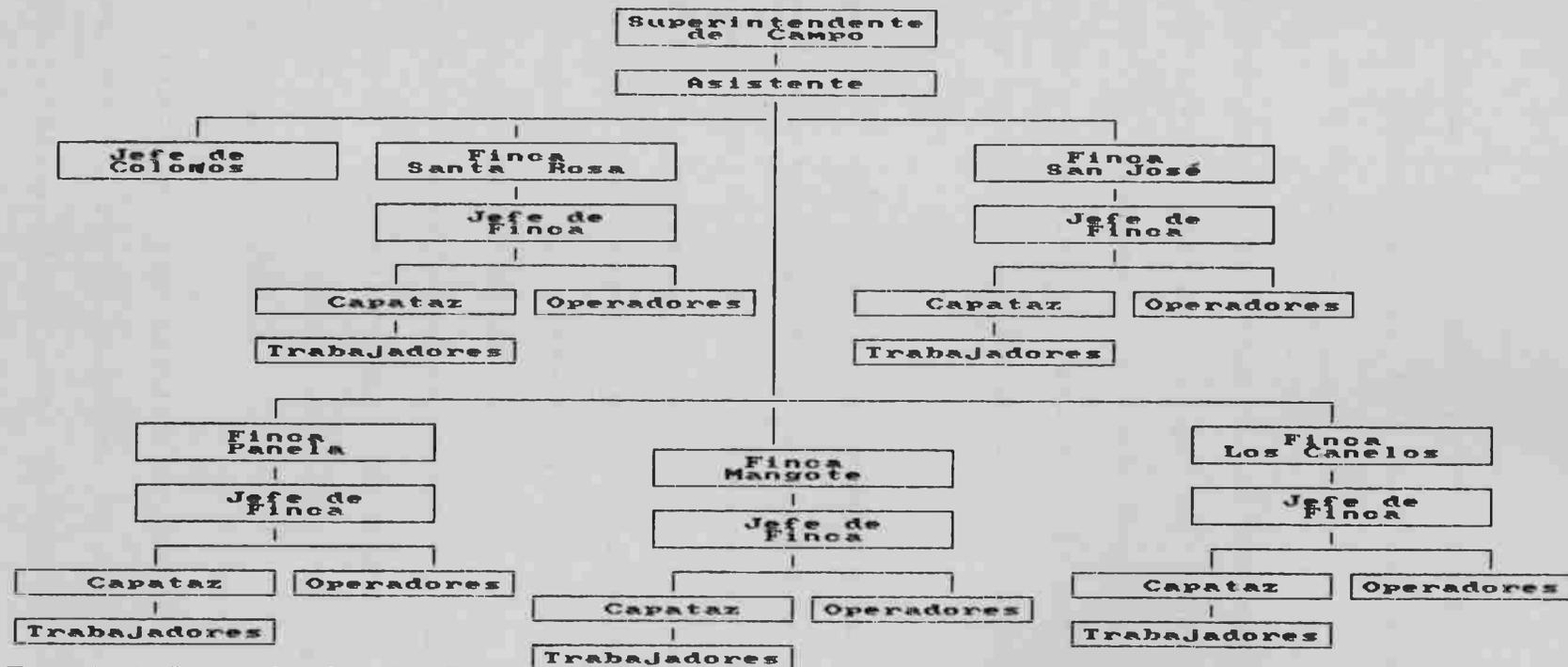
Los Ingenios Santa Rosa y La Estrella tienen la siguiente jerarquía durante el período de cultivo; **Superintendente de Campo, Asistente del Superintendente, Jefes de Fincas, capataces y trabajadores**. El Ingenio Santa Rosa cuenta con las fincas de **Santa Rosa, Panela, Mangote, Los Canelos y San José**; La Estrella posee las fincas **El Corozo, La Miel y la Pita**. (Véase Organigramas #3 y #4; págs.29 y 31, respectivamente).

Durante el período de zafra, la denominación de fincas cambia por la de **frentes de cosecha**. Por consiguiente, encontraremos las siguientes denominaciones: **Jefe de Campo o Superintendente; Asistente del Superintendente; Jefe de Cosecha o Jefe de Corte; capataces y trabajadores**. (Véase Organigramas #5 y #6; págs.33 y 35, respectivamente).

A cada finca llega un personal de apoyo que realiza otras labores, como son: **apuntadores, mecánicos, soldadores, llanteros, engrasadores, operadores de trac-**

CULTIVO

ORGANIGRAMA No 3
INGENIO SANTA ROSA
DEPARTAMENTO DE CAMPO



Fuente: Ingenio Santa Rosa

tores, operadores de camiones y electromecánicos. Este personal está subordinado al Jefe de Finca o al Asistente del Jefe de Finca.

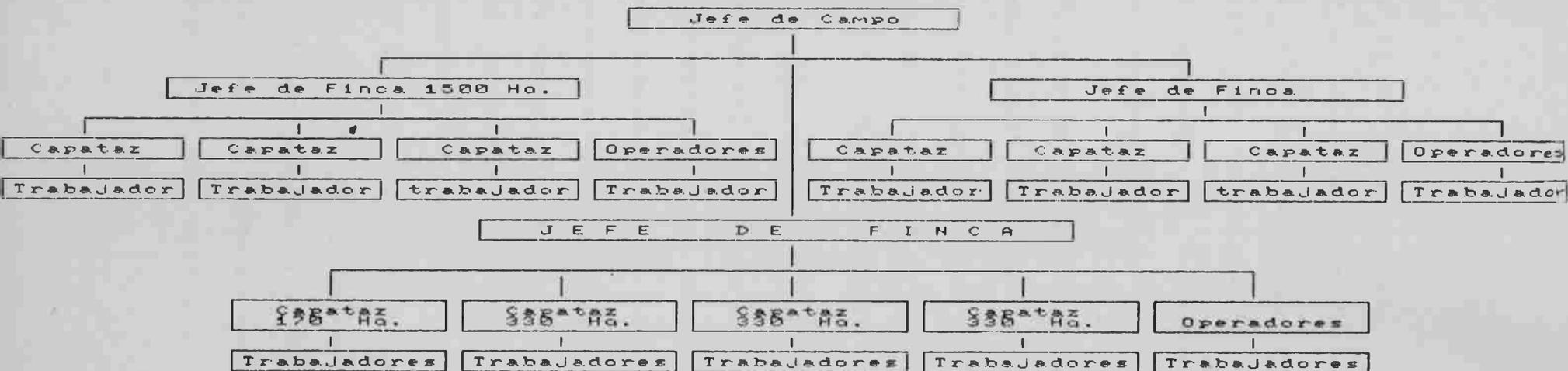
El Departamento de Campo tiene la responsabilidad de producir la caña de azúcar que se requiere para la molienda en la Fábrica. Hay dos grandes períodos o temporadas en los cuales se realizan las actividades: el período de cultivo y mantenimiento y el período de cosecha o zafra.

El período de cultivo, mantenimiento o **tiempo muerto** es el que transcurre entre el fin de una zafra y el inicio de la otra; dura unos nueve meses. Se realizan las labores de movimiento de tierra, arar, surcar, sembrar la caña de azúcar, aporcar, renovación de los viejos cañaverales, la conservación de las cepas que quedaron después de la cosecha. Se arreglan las cercas, eliminan maleza con machete, herbicidas y fungicidas; se aplica el abono o fertilizantes necesarios. Arreglan o nivelan los cruceros dentro de los cañaverales, las calles y los caminos cañeros.

En la práctica, las labores de cultivo se inician simultáneas con el corte de caña, es decir, cuando se cosecha una parcela, el personal destinado al movimiento de tierra siembra y realiza todas las labores

CULTIVO

ORGANIGRAMA No 4
INGENIO LA ESTRELLA



Fuente: Ingenio La Estrella

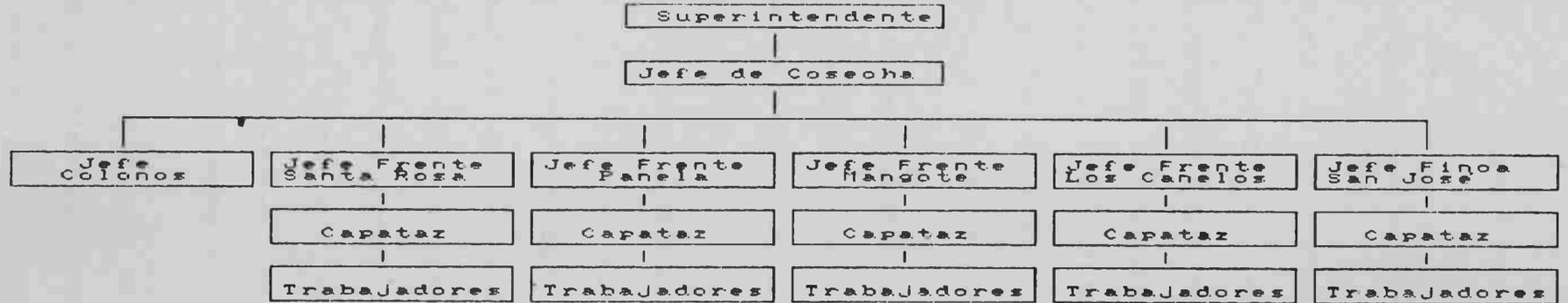
inherentes al cultivo de caña. Las cuadrillas son dirigidas por un capataz y se forman en base al tipo de labor que deban realizar. La cantidad de trabajadores que integran una cuadrilla están en función de esta labor, la extensión de la misma o las necesidades de urgencia en un momento dado.

El cultivo de la caña de azúcar en Panamá se realiza en forma científica, con los métodos y técnicas más avanzados. Existen parcelas experimentales y bancos de variedades, en donde se seleccionan las especies más resistentes y de mayor rendimiento por hectárea.

Se han aprovechado los servicios de investigación y orientación del IDIAP (que es nacional) y de GEPLACEA (que es internacional), en asesoría técnica para el control de enfermedades como la rolla y el carbón; la firma de convenios para el aprovechamiento de la investigación en la caña de azúcar con la República Dominicana y el Brasil. El productor panameño emplea el tractor y el equipo mecánico que han reemplazado el azadón, el arado de palo, la carreta de bueyes (que fueron símbolos de la agricultura cañera del pasado). Consecuencia de la utilización del tractor en la siembra y cosecha comercial es que cinco de los ingenios estatales y los dos privados, sembraron en 1980 unas 35.000 hectáreas de caña de

ZAFRA

ORGANIGRAMA No 5
INGENIO SANTA ROSA
DEPARTAMENTO DE CAMPO



Fuente: Ingenio Santa Rosa

azúcar de excelente calidad comercial.

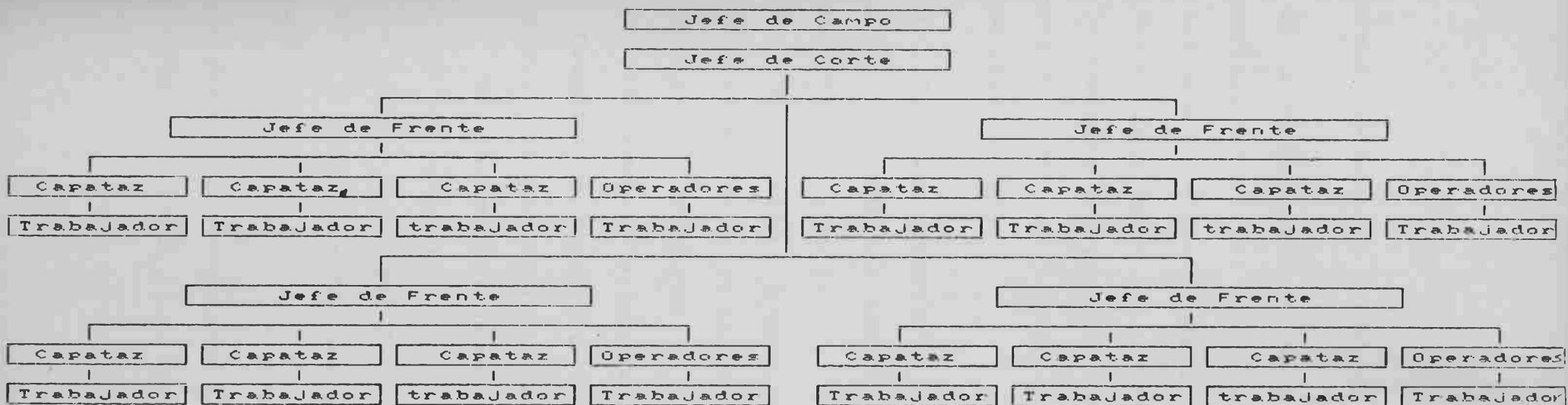
El colono es un productor de caña que tiene su propia finca. Todos los ingenios, en los departamentos de Campo, tienen un técnico que atiende y maneja a los colonos. El colono independiente es el productor de caña que administra las actividades de siembra, cultivo, mantenimiento y la cosecha con sus propios recursos o financiamiento y vende la caña al ingenio.

El colono administrado es el productor de caña de azúcar que celebra un contrato con el ingenio. En el mismo, se especifica el área que cultivará. Los técnicos del ingenio contratan y dirigen el personal, compran y siembran la semilla, aplican los insumos, los herbicidas y realizan la cosecha como si fuera una finca del ingenio. Le llevan un detallado registro de gastos de insumos, mano de obra, transporte de la caña, las toneladas de caña que se cosechan y las que recibe el ingenio. Finalmente, hacen una liquidación y el colono recibe la utilidad que produjo su finca. Con esta modalidad, el productor recibe el beneficio económico; no requiere conocimiento ni realizar ninguna actividad.

Existen colonos que alquilan su tierra. Este productor cede en arrendamiento la tierra por un período definido y por un precio fijo cada hectárea. Hay dueños

ZAFRA

ORGANIGRAMA No 6
INGENIO LA ESTRELLA



Fuente: Ingenio La Estrella

de tierras que también exigen el pago de un porcentaje.

De la buena coordinación y la aplicación de técnicas modernas depende el éxito que al final del año tiene la labor que el equipo humano desarrolló en los campos de cultivo. Esta labor se reflejará en las proyecciones para la cosecha, los precios que tendrán que pagar para el corte de caña y del rendimiento que dé cada hectárea en toneladas de caña.

B. Ingenios estatales

La estructura administrativa de los ingenios estatales es la siguiente:

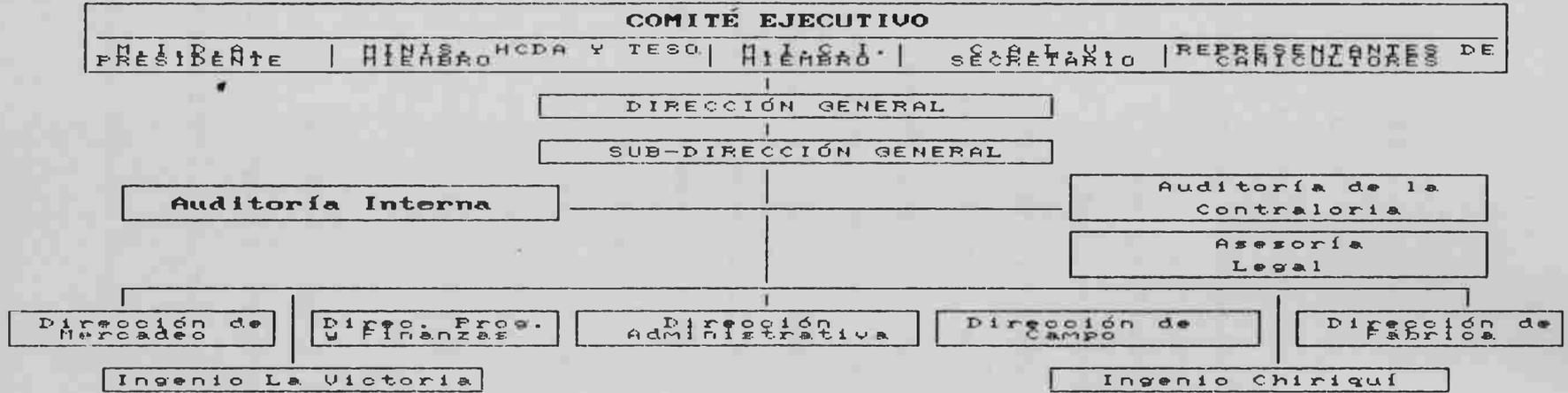
- El **Comité Ejecutivo** formado por cinco miembros: el **Ministro de Desarrollo Agropecuario**, quien lo preside; el **Ministro de Hacienda y Tesoro**; el **Ministro de Comercio e Industrias**; el **Director General de la Corporación Azucarera La Victoria**, quien es el secretario; y un representante de los cañicultores.

- El **Director General** dirige la Corporación; cuenta con la asesoría y apoyo de Auditoría Interna, Asesoría Legal y Auditoría de la Contraloría.

- El **Subdirector General**. (Véase Organigrama #7, pág 37).

La Corporación Azucarera La Victoria se divide en direcciones e ingenios. Las Direcciones son: Dirección

**ORGANIGRAMA No 7
CORPORACIÓN AZUCARERA LA VICTORIA
ORGANIGRAMA FUNCIONAL**



Fuente: C.A.L.U.

de Mercadeo, Dirección de Programación y Finanzas, Dirección Administrativa, Dirección de Campo y Dirección de Fábrica. Actualmente, los dos ingenios que existen son: **Ingenio La Victoria e Ingenio Chiriquí.**

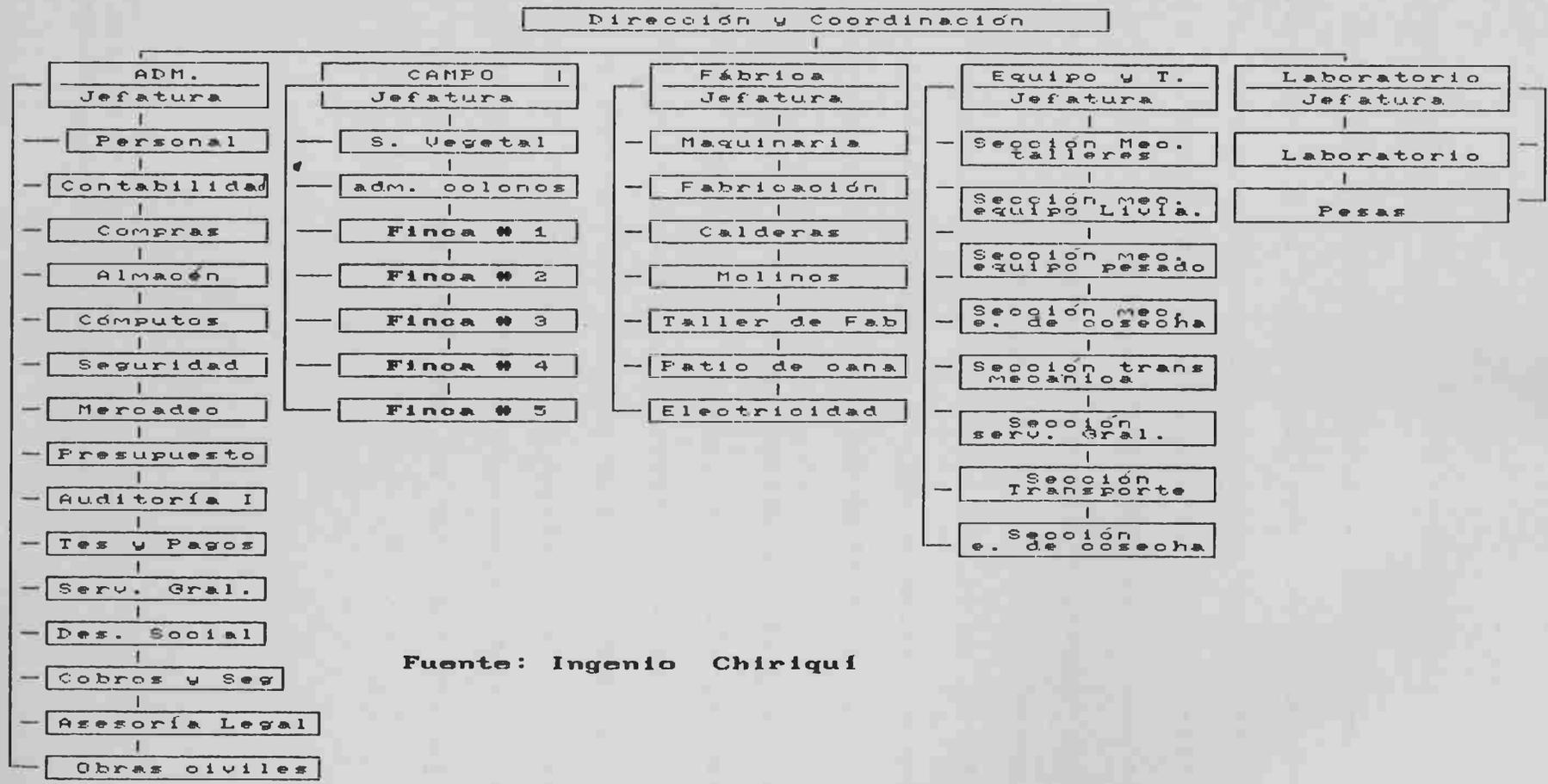
Los ingenios tienen un **Director** y un **Subdirector**. Cada ingenio tiene los **departamentos** de Administración, Campo, Equipo y Talleres, Fábrica, y Laboratorio. **Administración**, dirigido por el **Jefe Administrativo** tiene las siguientes secciones: Jefatura, Personal y Planillas, Contabilidad, Compras, Almacén, Cómputos, Seguridad, Mercadeo, Auditoría Interna, Tesorería y Pago, Servicios Generales, Desarrollo Social, Cobros y Seguros, Obras Civiles. **Campo**, dirigido por el **Superintendente** tiene las secciones de: Jefatura, Maquinaria, Taller, Molinos, Calderas, Fabricación, Patio de Caña y Mantenimiento. **Laboratorio**, tiene el **Jefe de Laboratorio** y las secciones de: Laboratorio y Pesas. (Véase Organigrama #8, pág.39).

Hoy contamos con los ingenios más modernos de la América Latina. El Ingenio Chiriquí en Alanje es una copia del Ingenio Santa Rosa en Texas.

La capacidad de molienda diaria de los ingenios estatales es:

- Ingenio La Victoria = 6.250 Toneladas/día

**ORGANIGRAMA No 8
INGENIO CHIRIQUÍ
ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA**



Fuente: Ingenio Chiriquí

- Ingenio Chiriquí = 7,000 Toneladas/día

Los ingenios estatales producen el azúcar cruda para la exportación y el azúcar sulfitada que se consume en el país. Además producen los subproductos: alcohol; melaza, que es empleada para la preparación de alimento de animales y la fabricación de rones. Con la cachaza se producen fertilizantes orgánicos que son utilizados para el abonamiento de los campos de caña (en el Ingenio Chiriquí lo venden comercialmente); el bagazo de la caña es aprovechado como combustible en las calderas (lo que ahorra la compra de una gran cantidad de bunker).

El Ingenio La Victoria de Veraguas consigue sus trabajadores en La Mesa, Las Palmas, Soná, Cañazas, San Francisco, Santa Fe, Atalaya, las comunidades vecinas de Los Santos y Herrera. El Ingenio Chiriquí contrata su mano de obra en Alanje, Boquerón, Bugaba, Gualaca, San Lorenzo, Horconcitos, San Félix, Remedios, Tolé, Las Palmas de Veraguas, Soná, Cañazas, La Mesa, San Francisco, y Santa Fe. (20)

(20) Bethancourt, José Yani, Jefe de Finca del Ingenio Chiriquí. Entrevista personal en Alanje, 7 de Julio de 1993.

IV. LA ZAFRA AZUCARERA O PERÍODO DE COSECHA

ZAFRA: Cosecha anual de la caña y consiguiente producción azucarera. Llamada también molienda. Lo opuesto a la zafra es el tiempo muerto. Hacer zafra. Enriquecerse. Recibir un gran beneficio. (21)

La programación de la zafra de la caña de azúcar en Panamá se inicia en la estación seca o verano. Cuando la caña está madura, el azúcar se concentra en el tallo. Esta labor se realiza en buena coordinación, en base a metas que se establecen y cumplen todos los departamentos para ejecutar la cosecha o corte de caña al igual que la molienda y fabricación del azúcar.

En la actualidad, el corte de caña es manual; resulta de mejor calidad y la caña se conserva más. A mediados de la década del '60, los ingenios privados introdujeron las cosechadoras mecánicas, que posteriormente fueron abandonadas a principios de la década del '80. Estas máquinas deterioraban mucho las cepas; la renovación de la planta de la caña de azúcar tenía que ser más frecuente y encarecía el costo de producción, razón por la cual fueron abandonadas.

(21) Moreno Franginals, Manuel, op. cit., pág. 163

Al comenzar la época de verano, los ingenios contratan cuadrillas especiales para que utilizando machetes construyan calles y rondas en los cañaverales, con el fin de evitar que por descuido de los transeúntes que fuman tiren colillas de cigarrillos y se quemen los cañaverales. La quema planificada de los cañaverales constituye un espectáculo durante la zafra, se hace eliminar la basura y los insectos venenosos que existen, así, la caña va limpia de maleza y basura a la Fábrica.

Miles de cortadores inician su labor, algunos a las 3:00 a.m. (tres de la madrugada) y otros en forma sucesiva hasta las 6:00 a.m. (seis de la mañana). Realizan su trabajo por tarea y terminan en la mañana temprano, antes de que el sol caliente. Otras de las labores que realizan los trabajadores agrícolas en esta época son: machetero, hilador, recogedor, acomodador de caña en los surcos, manchadores, pinche o aguatero.

El Departamento de Campo contrata técnicos y trabajadores calificados: Ingenieros Agrónomos, Bachilleres Agropecuarios, que realizan labores de supervisores, asistente de supervisores, capataces, apuntadores y tiqueteros. Durante la zafra es cuando los ingenieros requieren y contratan la mayor cantidad de trabajadores para el corte de caña de azúcar y labores varias. Unos

viajan diariamente en buses de la empresa o en transportes particulares contratados por los ingenios. Para que los trabajadores agrícolas cañeros viajen de sus comunidades a las áreas cañeras de trabajo los ingenios establecen rutas de buses.

En los ingenios Santa Rosa y La Estrella contratan personas particulares que consiguen los trabajadores y los transportan diariamente. Durante el período de zafra, la actividad que origina el acarreo de la caña de azúcar de los campos de cultivo hacia las fábricas de los ingenios es notoria en las carreteras de las provincias de Coclé, Veraguas, Los Santos y Chiriquí. El transporte es vital en el programa de molienda de caña para que las metas de producción diaria de azúcar se cumplan.

Los trabajadores agrícolas que viven en lugares distantes y que no pueden viajar diariamente, se alojan en las posadas que facilitan los ingenios. Estas posadas son grandes galeras donde colocan cientos de camarotes para que duerman los trabajadores.

En las posadas de los ingenios privados tienen televisores, baños, mesas para comer y los trabajadores deben preparar su comida. En los ingenios estatales, los trabajadores cañeros tienen el alojamiento, televi-

sores, área de recreación, y se les ofrece la alimentación del día (desayuno, almuerzo y cena), por sólo sesenta centésimos (B/.0.60).

La gran movilidad del trabajador agrícola impide el contrato escrito de trabajo. No mantiene un ritmo sostenido de trabajo, ya que puede trabajar una o dos semanas consecutivas y puede ausentarse de sus labores mayor tiempo. Esta movilidad obedece a que los trabajadores agrícolas se dedican a la agricultura de subsistencia en sus comunidades y van a los ingenios a ganar dinero para adquirir artículos o satisfacer sus necesidades.

El surco de caña tiene una longitud de 30 metros y el precio depende de la cantidad de caña que contenga. Un capataz repartidor asignará a cada trabajador cañero, los surcos que éste sacará como tarea. Cuando el cortador finalice su tarea, un capataz comprador le pondrá precio a los surcos cortados. Un tiquetero confeccionará un tiquete con duplicado, donde anota el nombre del trabajador, el número del trabajador, la cantidad de surcos cortados, el precio de cada surco y el valor total. Se le entrega la copia al trabajador y el original lo llevan al departamento de Contabilidad, donde confeccionan una boleta (que es como un cheque de uso interno en ese ingenio). El día de pago, el trabajador

asiste a un puesto donde está un boletero que le cambia todos los tiquetes que él posee por una boleta; después, el trabajador va a la caja de un pagador donde le pagan la boleta y le dan la copia donde está el detalle de cada tiquete que poseía el trabajador.

Después que los trabajadores agrícolas cortan la caña, hay que recogerla. Existen cuadrillas que trabajan en coordinación con dueños de camiones que cortan, recogen y alzan la caña a los camiones que la transportan. Estos trabajadores cobran por toneladas.

La mayoría de los trabajadores cortan la caña de azúcar y la dejan en los surcos, entonces los ingenios se encargan de recoger dicha caña en dos formas: mediante los grab loaders, que son como una mano de cangrejo; y mediante una recogedora continua. En tiempos pasados, la caña de azúcar era transportada en carretas; hoy, se transporta en camiones, mulas y vagones halados por tractores que la llevan al patio de caña de la Fábrica. Cuando el Campo entrega la caña a la Fábrica termina su responsabilidad.

V. LA MANO DE OBRA EN LA COSECHA DE LA CAÑA DE AZÚCAR

La escasez de la mano de obra para el corte de caña de azúcar en Puerto Rico, Hawai y Estados Unidos elevó el costo de producción y llevó a la quiebra a muchos ingenios. También, ello dio oportunidad para que se inventaran máquinas cosechadoras y recogedoras de caña que reemplazaron la falta de trabajadores. Fue así como surgieron cosechadoras de diferentes marcas como: Massey Fergusson, Toft, J y L, Class y otras; además las recogedoras y los grab loaders que evitaron la quiebra de la industria azucarera.

"En Puerto Rico, por cada tonelada de azúcar que se produce se necesitan 95 horas hombre, en comparación con Hawai que se requieren 10 horas hombre por cada tonelada de azúcar". (22)

En el año 1991, en una zafra corta, promedio de 47 días, los ingenios estatales cosecharon 450.000 toneladas de caña de azúcar. La zafra de los ingenios privados demora unos 120 días.

(22) **Rev. Agricultura de las Américas**, Noviembre 1971, Implemento & Tractor Internacional Corp. Missouri, pág. 35

La gran meta de la zafra de caña de azúcar es producir el azúcar cruda que se exporta y trae divisas al país, y el azúcar sulfitada y refinada que se vende en el territorio nacional. Los ingenios panameños aprovechan bastante bien la oferta de mano de obra campesina para ejecutar el corte de caña.

La programación anual previa y presupuestaria, que hacen coordinadamente los técnicos de **Campo y Fábrica** para ejecutar el corte de caña en base a las exigencias de molienda diaria, sólo es posible, considerando que las 6.000 ó 7.000 toneladas diarias requeridas para la molienda pueden ser garantizadas con el aporte de cada cortador. En el cumplimiento de esas metas y programas del Departamento de Campo se toma en cuenta la capacidad de corte diario del humilde trabajador agrícola cañero.

En años anteriores, los ingenios estatales ofrecían diferentes premios de estímulo a los mejores cortadores de caña, como machetes, sombreros, camisas, bolsas de alimentos y libretas de comida para una quincena. En La Raya de Veraguas existen varias casas que fueron donadas por sorteo, entre los cortadores que hicieron posible la realización de las zafras dentro del tiempo estipulado.

Los ingenios cuentan en sus planillas con técnicos panameños expertos en labores de campo y de fabricación

de azúcar. De los ingenios panameños se han exportado técnicos que han ido a trabajar a los ingenios norteamericanos; y, en la construcción y operación de los ingenios africanos participaron técnicos panameños que fueron contratados por la Compañía Schaffer (que construyó el Ingenio Chiriquí ubicado en Alanje y lo supervisó los primeros años).

Por su calidad, la producción de azúcar panameña compite en los grandes mercados internacionales, gracias a la labor de nuestros técnicos. El crecimiento y el mejoramiento técnico de los ingenios locales y el poder que tiene esta industria en Panamá, se debe al buen aprovechamiento de la mano de obra que existe en nuestro país.

Los ingenios estatales fueron creados para promover fuentes de empleo donde no existía potencial de trabajo. En 1981, diez años después de la fundación del Ingenio La Victoria decían:

Nos sentimos satisfechos de haber contribuido a superar aquellos esquemas de producción donde el hombre del campo estaba marginado, donde su fuerza laboral se utilizaba en función de los grandes terratenientes, donde las recompensas que recibirán por sus necesidades mínimas elementales, en fin los campesinos estaban

condenados a vivir al margen del desarrollo social de nuestros pueblos. (23)

Los ingenios se disputan la búsqueda de los cortadores, quienes garantizan una labor efectiva en la zafra y que cumpla con las metas diarias del corte de caña de azúcar. Por la escasez de cortadores puede afectarse la labor de molienda, lo cual puede repercutir en un mayor costo de producción o en la prolongación del período de zafra. Por ello, la Corporación Azucarera La Victoria, a pesar de las limitaciones económicas a través de los distintos centros de producción, brinda a sus empleados permanentes, eventuales y agrícolas, actividades de tipo cultural, social y deportivo para garantizar su mano de obra.

VI. LOS INGENIOS COMO FUENTE GENERADORA DE EMPLEOS

Los ingenios nacionales constituyen la industria nacional con capital panameño, que durante los meses de enero, febrero, marzo y abril, contratan más jornaleros y obreros no especializados, simultáneamente en las provincias de Coclé, Veraguas y Chiriquí. Es la única

(23) Rev. La Voz de La Victoria, Año 1, #4, Septiembre de 1981

actividad industrial en que las personas de 60 años e iletradas, no tienen problema para obtener una colocación laboral.

Además, los ingenios son polos de atracción laboral de la mano de obra campesina. Estos contratan los trabajadores por un período definido, "la zafra", quienes se movilizan de diferentes puntos del país a El Roble de Aguadulce y Natá donde funcionan los ingenios Santa Rosa y La Estrella, respectivamente. De igual manera, lo hacen hacia La Raya de Veraguas donde está el Ingenio La Victoria y hacia Alanje donde está el Ingenio Chiriquí.

"En la zafra de 1984 tres ingenios estatales pagaron a 8.050 trabajadores agrícolas B/.3.447.634 en salarios".(24) "En 1991 la CALV pagó en salarios B/.6.682.577, de los cuales el 55% correspondía a trabajadores permanentes, 16% a trabajadores eventuales y 29% trabajadores agrícolas".(25)

Considerando que la población crece anualmente y que el azúcar es un producto básico en la alimentación

(24) Memoria de la CALV, 1984, pág. 37

(25) Memoria de la CALV, 1991, pág. 60

especialmente en la de la niñez, los ingenios serán una fuente permanente de empleo de mano de obra campesina en nuestro país, mientras las circunstancias no cambien y tengamos la oportunidad de enviar al exterior azúcar de caña y obtener algunas divisas para Panamá.

Según la Memoria de la CALV de 1992 quedó demostrado que, los ingenios estatales bien administrados son rentables; que han aportado de sus ingresos al Tesoro Nacional B/.10.000.000.00 y han tenido que pagar sus gastos de operación; han cumplido como empresas de producción que compiten en eficiencia con las empresas privadas de su mismo tipo (a pesar de la burocracia administrativa).

Anualmente, los ingenios privados, en los cuales los criterios administrativos están bien definidos y donde el compadrazgo o los favores políticos no tienen cabida, garantizan en cada ingenio una oportunidad entre 3.000 a 4.000 vacantes para trabajadores agrícolas cortadores de caña durante el período de zafra.

De mejorar las condiciones del mercado internacional y las condiciones de embarque del Puerto Pedregal (ubicado en David, Provincia de Chiriquí), la participación de Panamá en la exportación de azúcar sería buena.

Los ingenios privados, que tienen la exclusividad en la venta de azúcar nacional, tienen que aumentar su producción anual de acuerdo con el porcentaje de aumento de la población.

Los ingenios deben emplear una administración científica humana para que sus empresas evolucionen técnicamente, pero también para que sus trabajadores reciban la remuneración y los incentivos necesarios para que exista armonía y comprensión laboral. De no hacerlo, las empresas azucareras tendrán que afrontar las exigencias sociales y económicas, a que aspiran con justicia los que riegan los campos de caña con el sudor de su frente. Los conflictos laborales no existirían; habría negociaciones razonables y, trato sincero y justo entre empresarios y trabajadores.

Vizualisamos a los ingenios invirtiendo millones de balboas en compras de repuestos, papelería, alquiler de equipo y víveres para las posadas, ampliación de los cultivos de caña y más millones en mano de obra; zafras de 120 días en todos los ingenios con variedades de caña resistentes y de mayor rendimiento por hectárea.

CAPÍTULO II
EL TRABAJADOR DEL CAMPO Y EL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

I. CONCEPTO DE TRABAJO EN EL CAMPO

Para comprender mejor lo que es el trabajo en el campo es necesario tener conocimiento del camino recorrido por éste en el pasado. La historia considera que la humanidad ha pasado por tres etapas:

- La etapa del hombre cazador: la etapa más larga.
- La etapa agrícola: desde 8.000 A.C. aproximadamente hasta el siglo XVIII D.C.
- La era industrial: desde el siglo XVIII. (26)

Con el transcurso del tiempo, el trabajo agrícola ha tenido varios sistemas. Al remontarnos a la sociedad prehistórica, nos encontramos con una sociedad primitiva, formada a base de clanes y tribus, aisladas unas de otras. El trabajo era obra común de todos los miembros de la comunidad primitiva, su solidaridad y recíproca ayuda podían asegurarle la obtención de los recursos necesarios para su vida.

(26) Garmendia, José, *Historia del arte y las civilizaciones*, Madrid, Ediciones S.M., 1976, pág. 12

Todos los miembros eran propietarios comunes de los instrumentos de trabajo. Todos se necesitan para no morir de inanición. El trabajo en la sociedad primitiva fue destructivo: caza, recolección de frutos. En un lento progreso, el hombre descubrió que era posible domesticar algunas especies animales. El cazador se convirtió en pastor y ganadero.

Surgió ante el hombre un nuevo hallazgo: la agricultura, el cultivo de plantas comestibles. La existencia del hombre primitivo sufrió un cambio radical. Ahora no puede desplazarse de un lugar a otro, pues debe permanecer en un lugar donde la semilla sembrada dará frutos. Se ve obligado a levantar junto a sus campos, un hogar estable.

Sobre el origen de la esclavitud hay diversas opiniones. Una de ellas asevera que con la ganadería y la agricultura nació el sistema de trabajo esclavista, que cubre un largo período desde la Antigüedad hasta el Cristianismo. Los esclavos eran considerados como una cosa del dueño, sin derechos individuales, equiparados a los animales. Sobre la esclavitud existe una extensa bibliografía: India, China, Egipto, Hebreos, Babilonia, Grecia, Roma son ejemplos de culturas donde se practicó este sistema de trabajo.

Al hundirse el Imperio Romano de Occidente, por acción de la invasión de los pueblos bárbaros, quedaron los campos despoblados con necesidad de agricultores. El antiguo esclavo personal quedó unido a la tierra. Es ahora, el siervo de la gleba, que poseía un señor feudal y que trabajaba la propiedad de éste a título de arrendatario, y quien no podía abandonar la tierra, sólo pagando un rescate. Si la tierra cambiaba de dueño, el siervo pasaba a ser arrendatario del nuevo señor. El paso de esclavo a siervo de la gleba fue un avance importante en el camino de la libertad.

Hoy día, la agricultura sigue siendo la principal actividad del hombre. Aún, en regiones muy pobres del mundo se da la agricultura de consumo o subsistencia, que es aquella con vistas a la alimentación de la familia. En las regiones desarrolladas existe la agricultura comercial o economía agrícola de mercado, que se desarrolla con técnicas modernas y sus productos son objeto de comercialización.

El trabajo tiene su origen desde los albores de la humanidad, cuando el hombre infringió las órdenes de Dios y cometió su primer pecado, siendo expulsado del Paraíso, diciéndole aquél: "Comerás el pan con el sudor de tu frente". Este mandato lo podemos constatar en el Génesis (III, 19).

Etimológicamente, la palabra trabajo, travail (francés), travaglio (italiano), trabalho (portugués), se deriva de la voz latina trabs-trabis que significa dificultad, traba, pena; porque "el trabajo es la traba del hombre; es la lucha permanente contra las dificultades para satisfacer las necesidades vitales".⁽²⁷⁾ Además, ha influido la voz latina labor-laboris que significa ocupación, tarea, obra, faena.

El individuo necesita vivir en sociedad, desarrollarse, cumplir sus funciones, mantener su familia y, careciendo de bienes propios, no tiene otra fuente de ingreso que su trabajo. En nuestras sociedades modernas, el trabajo es un derecho natural del ser humano, porque anteriormente era una obligación impuesta al hombre en beneficio de otros hombres.

Existen diferentes conceptos del término trabajo, según sea el área de estudio; así, sabemos que el trabajo se puede estudiar en diversas áreas como son el fisiológico, lo físico, lo político, lo social, lo económico, lo filosófico.

⁽²⁷⁾ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Introducción al Derecho del Trabajo**, 2ª edic., Bogotá, Edit. Temis, 1982, pág. 115

Por la amplitud del concepto, es necesario establecer que el concepto de trabajo que estudiaremos es aquél que caracteriza las labores manuales, es decir, el trabajo material. Refiriéndonos al punto de nuestra investigación, que es el trabajo en el campo, estudiaremos el concepto físico del trabajo. Este es bastante amplio y abarca toda una gama de actividades: máquinas, animales, las fuerzas de la naturaleza, las fuerzas del hombre. En este sentido, el autor colombiano Guerrero Figueroa anota que "el trabajo tiene un sentido mecánico y se concreta en el efecto útil de movimientos externos que determinan un rendimiento laboral; es la acción de toda fuerza modificadora del mundo exterior".

El trabajo es la profesión universal del hombre; pues aquél constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en su consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre. (28)

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, trabajo es el "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Se usa en contraposición de capital".

(28) Cabanellas, Guillermo, (cita Barcia), **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo VI, 12ª edic., Buenos Aires, Edit. Heliasta S.R.L., 1979, pág. 457

Nuestra Carta Magna establece en su Título III los "Derechos y Deberes Individuales y Sociales", dedicando éste su Capítulo 3º a "El Trabajo". El art. 60 estipula que "el trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por tanto es una obligación del Estado elaborar políticas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa".

Ahora bien, el Estado tiene la obligación de velar por el bienestar de todo individuo en materia de ocupación, facilitando diferentes alternativas a quienes necesiten trabajar para que finalmente puedan ejercitar su derecho. De esta manera, el individuo podrá desenvolverse en la vida, siempre y cuando el Estado haga hincapié en la capacidad y la habilidad o destreza que posea el individuo para darle la opción más adecuada.

En cuanto a las denominaciones que recibe el trabajo en el campo tenemos dos: trabajo rural o trabajo agrícola. Guillermo Cabanellas anota que trabajo rural es una "expresión más exacta, por su amplitud" y que trabajo agrícola "es una "locución más usual, aunque menos correcta". Para efectos de nuestra investigación utilizaremos los términos trabajo en el campo o trabajo agrícola. Asimismo, el trabajador de campo recibe dis-

tintas denominaciones, como son: peón, jornalero, trabajador rural, trabajador agrícola, entre otros.

Trabajo en el campo, desde el punto de vista tradicional, entendemos, el que realiza el hombre de tierra adentro como actividad de subsistencia, que con el correr de los años ha ido progresando. Pero, hacemos la aclaración que hoy en día, trabajo en el campo es tanto el que realiza el pequeño productor que practica la agricultura de subsistencia como el mediano o el productor grande que utiliza los últimos adelantos técnicos, con fines comerciales e industriales como es el de la caña de azúcar.

Según el art.62 de la Ley Orgánica del Seguro Social, ordinal K, los trabajadores agrícolas son "aquellos que efectúan los trabajos propios y habituales con una empresa agrícola, ganadera o forestal. No quedan incluidos en esta definición los trabajadores que tengan a su cargo tareas propias de administración, como contadores, escribientes, agentes, ni los que trabajan en industrias derivadas de la agricultura".

El art.234 del Código de Trabajo establece que trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería o forestales, al servicio de uno o más empleadores.

Se ha hecho notar la enorme diferencia entre el concepto que se tenía del trabajo considerado como una actividad degradante en los tiempos pasados y lo que hoy se considera el título más grande de nobleza del cual glorificarse y se ha hecho recordar también la enorme variedad de concepciones que hacían del trabajo - especialmente manual-reputado deber de esclavo y de siervos, obligados de por vida al oficio o a la tierra y aquella otra concepción por la cual va a ser considerado como un deber social. (29)

Para el autor argentino Guillermo Cabanellas, por trabajo rural o trabajo agrícola se hace referencia "al carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y de la pesca y tareas auxiliares".

Sabemos que el trabajo es objeto del Derecho Laboral y que es susceptible de incluirse en el ordenamiento jurídico de las legislaciones. Sin embargo, es nuestro deber establecer con la debida precisión qué actividades realizadas por el hombre se pueden enmarcar en la legislación laboral.

(29) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VI, Buenos Aires, ANCALO, S. A., 1975, pág. 962

En el sentido amplio, el trabajo en sí y por sí es el mismo, pero cuando se ejecuta por cuenta propia y cuando se ejecuta por cuenta ajena entra en juego la aplicación del régimen jurídico-laboral. El objeto de nuestra investigación es el trabajo que realiza un jornalero por cuenta ajena, a favor de un patrono y con carácter de dependencia, o sea, el peón que habitualmente ofrece sus servicios por un jornal como vaquero, limpiando potreros, arreglando cercas, sembrando o cosechando diversos productos: caña de azúcar, arroz, café, hortalizas.

Para efectos nuestros, trabajo en el campo es el que se realiza fuera de las oficinas y talleres, generalmente a la intemperie en cualquiera de las fincas o parcelas que producen caña de azúcar. En los ingenios estas actividades se realizan en las fincas, que a su vez están subdivididas en parcelas. Así, tenemos que el Departamento de Campo se divide en secciones o fincas, que durante el período de zafra se organizarán por frentes de cosecha, asignándose un equipo de hombres en cada finca.

Advertimos que las personas que laboran en ambos ingenios en calidad de directores, gerentes, contadores, personal administrativo y el personal que trabaja

en los departamentos que no sea el de Campo no son considerados como trabajadores del campo en el ordenamiento jurídico panameño, aún cuando la industria derive principalmente de la agricultura.

El trabajo cumplido en el campo, lejos de la civilización, del control de las autoridades públicas y del poder intimidatorio del sindicato, en medios a veces de extrema pobreza, plantea problemas particulares debido a las circunstancias que se acaban de recordar, a las cuales deben agregarse todavía las condiciones del medio, la escasa cultura del campesino y la lucha contra la naturaleza que en estos ambientes sustituye muchas veces a la lucha de clases, creando entre patrono y trabajador un tipo especial de relación. (30)

II. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EL CAMPO

Es en la observación directa de campo, donde pudimos identificar la definición de trabajo de campo:

El trabajo agrícola es de carácter manual o mecánico, ejecutado fuera del domicilio, por cuenta ajena, en el cultivo de la tierra o aprovechamiento o explotación de los bosques, cuidado de animales, explotación de la caza y pesca y tareas auxiliares. (31)

(30) De Ferrari, Francisco, *Derecho del Trabajo, La relación de trabajo, Su reglamentación*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1977, pág. 254

(31) Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, pág. 864

Al visitar los campos de cultivo en los ingenios Santa Rosa y La Estrella, pudimos observar las duras condiciones en que se desenvuelven los trabajadores agrícolas en los campos cañeros panameños.

La zafra se realiza en la estación seca de nuestro país cuando el sol es más ardiente y el ambiente más caluroso. La caña hay que quemarla para luego cortarla, lo que da lugar a que en ocasiones, aún humeante, cuando el trabajador se introduce en los surcos en horas de la madrugada, queda expuesto a quemaduras o escaldaduras en sus piernas. Tiene que utilizar pañuelos para evitar las nubes de polvo que levantan el viento o los vehículos que transportan la caña cortada.

Diariamente, el cortador de caña inicia su jornada en la madrugada, antes de las seis de la mañana, Todos realizan sus labores o tareas o destajo. Para los cortadores no existe la formalidad del contrato escrito. El Código de Trabajo panameño hace la excepción en el art.67, ordinal 1.

La jornada de trabajo no tiene una duración uniforme. Los trabajadores terminan su jornada dependiendo del tiempo que empleen para ejecutar la tarea que asumieron en el día. El trabajador agrícola cañero no tiene descansos prefijados entre jornadas como

en otras actividades. El trabajo es intenso porque el área sembrada hay que cosecharla en un período específico. Diariamente, el Departamento de Campo debe suministrar una cantidad de toneladas que le estipula la Fábrica para la molienda.

La estabilidad en el empleo es muy relativa. Como la contratación es verbal, no hay relación laboral por tiempo indefinido. Aunque la contratación pudiera ser por obra determinada (la zafra), no se aplica esta modalidad al contrato. Se emplea el criterio de que el trabajador labora hasta que él lo desee.

Existe una modalidad que se llama **reducción de corte**. Nos explicaron que el día que en una parcela haya escasez de caña, se le asigna corte a un reducido número de cañeros, los otros quedan sin nada y no les reconocen salario ese día.

La discontinuidad se da poco porque en la estación seca hay poca lluvia. En raras ocasiones, serios daños en la **Fábrica** han interrumpido la molienda y el **Campo** ha tenido que suspender o disminuir el corte de la caña. Es poco conocido el fenómeno que, por razón de las lluvias, se acorte el período de zafra.

Podemos mencionar otras características del trabajo

agrícola en las áreas cañeras: el peligro que representa cortar caña cruda por la existencia de insectos venenosos o las culebras venenosas que existen en los campos. También, las heridas cortantes que se ocasionan los trabajadores al utilizar sus machetes. Los accidentes más frecuentes que se dan en el campo en que se cultiva caña de azúcar, son ocasionados por las bruscas y basuras que saltan a los ojos de los trabajadores o las heridas o punzadas que se ocasionan con las hojas o astillas de la caña de azúcar.

Existe cierta dependencia en el trabajador porque él es quien decide cuándo va y cuánto tiempo trabajará. El reglamento de trabajo que se aplica en la **Fábrica** no se puede aplicar al **Campo**. En la aplicación de las exigencias legales hay cierta liberalidad. Consideramos que se da esta circunstancia por conveniencia de los empleadores. El trabajador agrícola cañero es un asalariado, que depende de los ingresos diarios que obtiene de su trabajo.

III. RÉGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CAMPO

Sabemos que cuando se establece una relación de trabajo, en que no concurren condiciones especiales, el vínculo existente entre la persona que presta el servicio y la persona que lo recibe se rige por las disposiciones generales del contrato de trabajo. Pero estas disposiciones generales del contrato de trabajo que se aplican a la mayoría de los trabajadores, resulta insuficiente para un contrato de trabajo que posea las características del trabajo agrícola.

Refiriéndonos a este punto es necesario anotar lo expuesto por el jurista mexicano Miguel Cantón Moller: Debemos reconocer que no siempre esa reglamentación es en beneficio de los trabajadores, sino que en cierto modo se crea para sostener la vida de la fuente de trabajo. Se ha dicho que cada vez que se legisla sobre alguna actividad humana se tiende restringirla y en el caso del contrato de trabajo, cuando está referido a actividades especiales, diferentes de las que pueden ser regidas por la generalidad de la Ley, se incluyen disposiciones que en efecto vienen a restringir, a disminuir alguna libertad de los trabajadores, pero a cambio de ese sacrificio bien puede decirse que le

garantizan la posibilidad de continuar trabajando, pues sostiene activa la fuente de su labor.

Teniendo la certeza que el contrato de trabajo del trabajador del campo es considerado un contrato especial de trabajo, nos remitimos a las siguientes definiciones.

Contrato especial de trabajo es:

Una convención laboral que, por sus particularidades se regula, en la totalidad de su contenido o en parte fundamental de sus instituciones, en forma distinta al contrato típico de trabajo; siempre que dicha regulación no obedezca a antojadizos acuerdos de los interesados en lo profesional, sino a diversidades impuestas por la índole de las prestaciones con el consecuente reconocimiento legal. (32)

Con el nombre de **trabajo especial** se conocen:

Diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento. (33)

(32) Cabanellas, Guillermo, **Compendio de Derecho Laboral**, op.cit., pág. 834

(33) De La Cueva, Mario, **El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, 5ª edic., México, Edit. Porrúa, 1978, pág. 449

Con respecto a la regulación jurídica de los contratos especiales de trabajo se señala que:

Ya en los primeros años del siglo XX Lotmar percibió en su base científica la posibilidad de diferenciar las diversas relaciones jurídicas laborales, fijando tantos contratos de trabajo como caracteres distintos existían en las varias actividades profesionales. (34)

La diversidad de condiciones que se dan en cada país aunado a su legislación es diferente, existiendo países en los que se crearon estatutos especiales para los diferentes oficios, como el caso de Chile y Argentina, en donde tienen fuerza obligatoria. En el caso de Panamá las diferencias se establecen dentro del Código de Trabajo, donde se aplican las disposiciones de la parte general a los trabajadores del campo, en cuanto no contraríen las normas específicas de la actividad.

El contrato de trabajo del trabajador del campo regulado en el ordenamiento jurídico panameño, posee su propia denominación y sus normas de aplicación particular por tratarse de un contrato especial de trabajo.

(34) Cabanellas, Guillermo, op.cit., pág. 833

Aquél se rige por las normas establecidas en el Código de Trabajo de 1972 referentes al contrato de trabajo general, en todo lo que ellas sean compatibles con las labores agrícolas y por las especiales señaladas en los art.234 y 235 del Capítulo III (Trabajador del Campo), del Título VII dedicado a los "Contratos Especiales" de dicho Código, que estudiaremos posteriormente en el desarrollo de nuestra investigación.

Una nota típica del contrato de trabajo agrícola es que se exime de la obligatoriedad para el empleador de que dicho contrato se celebre por escrito, caracterizándose de esta manera la modalidad del contrato por ser un convenio verbal. (Véase art.67. ordinal 1 del Código de Trabajo).

Además, es aplicable la Ley 1 de 17 de marzo de 1986 que introdujo importantes modificaciones al Código de Trabajo, en disposiciones aplicables al trabajador del campo y que expondremos en el siguiente punto. De esta manera, vemos como la Ley ha reconocido la especialidad de la naturaleza del trabajo agrícola y, además, la necesidad de aplicar el derecho de manera que se adecúe a la realidad que regula. Las labores agrícolas revisten características peculiares que están ligadas a las condiciones de este tipo de trabajo y a los derechos y obligaciones surgidos de la relación obrero-

patronal.

El contrato de trabajo del trabajador del campo en la zafra azucarera es un tipo de trabajo subordinado con características especiales, porque debido a la pluralidad de labores que se efectúan en el Departamento de Campo de los ingenios, por la división y especialización de las mismas se han ido creando nuevas actividades. En cierta medida, este contrato varía las disposiciones aplicadas al contrato de trabajo general y, además, está regulado con bastante independencia debido a la naturaleza de la prestación.

Es poco lo que se ha podido realizar mediante la Ley para proteger la actividad de los trabajadores agrícolas que se dedican a la cosecha de la caña de azúcar y, en realidad, la industria azucarera necesita de ellos y viceversa, porque generalmente se trata de individuos con bajos niveles de educación y escasas posibilidades económicas.

Podemos concluir afirmando que en el futuro cuando la especialización del trabajo del hombre y, especialmente, el trabajo agrícola evolucione se podrán incluir otros capítulos en el Código de Trabajo panameño, que contemplen características peculiares no reguladas todavía. Por el momento, basta decir que el

contrato de trabajo del trabajador del campo se modifica en su aplicación fáctica, ya que ajusta la actividad agrícola a la realidad deseada, aunque su esencia jurídica continúa siendo la misma.

IV. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 1 DE 1986

Mediante la Ley 1 de 17 de marzo de 1986 "por la cual se dicta disposiciones laborales para promover el empleo y la productividad y se adoptan otras normas", publicada en la Gaceta Oficial 20.513 de 17 de marzo de 1986 se introdujeron reformas que modificaron la legislación aplicable al trabajador del campo.

Las principales innovaciones de la Ley 1 de 1986 podemos sintetizarlas en tres puntos:

- A. Contrato por tiempo definido
- B. Horas extraordinarias
- C. Prima de antigüedad

A. Contrato por tiempo definido

El art.2, ordinal 3 de la Ley dispone que "no se considerará como contrato por tiempo indefinido el trabajo en dos o más temporadas". De esta manera, el contrato de trabajo agrícola se considera un contrato por tiempo definido; el trabajador agrícola perdió su estabilidad que podía constituir con el trabajo en dos

temporadas completas consecutivas. (Véase art.79 del Código de Trabajo).

B. Horas extraordinarias

En cuanto a las horas extraordinarias, el art.2, ordinal 1 y 2 establecen que:

1. "El trabajo en horas extraordinarias se remunerará con un recargo único del 25% sobre el salario". El Código de Trabajo establece los recargos por trabajar jornadas extraordinarias en sus arts.33 y 36, que con la entrada en vigencia de esta Ley, no son aplicables al trabajador agrícola.

2. "El trabajo en días de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo único del 50% sobre el salario de la jornada ordinaria". La Ley restringe el derecho que anteriormente tenía el trabajador del campo para que se le concediese cualquier otro día de la semana como compensación al día de fiesta o duelo nacional. (Véase art.49 del Código de Trabajo).

En concepto de horas extraordinarias, la Ley 1 de 1986 introdujo como obligación del trabajador agrícola "laborar horas o jornadas extraordinarias, en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente en el período en que ello requiera".

(Véase art.4 de la Ley 1 de 1986 aplicable a las explotaciones agrícolas Anexo # 1).

C. Prima de antigüedad

El cambio que introduce la Ley en cuanto a la prima de antigüedad es que elimina el requisito de la edad. Anteriormente, se exigía que la mujer tuviese 35 años y el varón 40 años.

Pero el objeto de estudio de este artículo es dejar constancia que, el contrato de trabajo agrícola al convertirse de contrato por tiempo indefinido a contrato por tiempo definido, perjudicó al trabajador agrícola quien perdió el régimen de estabilidad laboral que se constituía con su labor en dos o más temporadas en el período de zafra. Además, el principal requisito que se exige para tener derecho a la prima de antigüedad es que el contrato de trabajo sea por tiempo indefinido.

Hacemos hincapié en el hecho que la Ley 1 entró en vigencia a partir del mismo día de su promulgación, es decir, el 17 de marzo de 1986. Por lo tanto, comenzó a surtir sus efectos inmediatos ajustándose al principio de no retroactividad de las disposiciones de carácter laboral. Sólo en el caso de los trabajadores agrícolas que tenían constituidos sus derechos a esa fecha,

tendrían derecho a que se aplicase a su favor las disposiciones del Código Laboral, que tenían vigencia antes que entrase a regir la Ley 1 de 1986, como sería el caso de las horas extraordinarias y la prima de antigüedad.

En conclusión, el trabajador del campo encuadra sus normas especiales en los artículos 67, 234 y 235 del Código de Trabajo y la Ley 1 de 17 de marzo de 1986.

V. LA RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo es una innovación que se ha dado en el Derecho del Trabajo debido al normal desarrollo de esta disciplina, de estudios realizados y nuevas teorías acerca del contrato de trabajo. Se entiende por **relación de trabajo**, la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien se presta dicho servicio.

Fue el tratadista alemán Wolfgang Siebert el primero en hablar de la existencia de esta relación de trabajo que crea las obligaciones mutuas entre trabajador y patrón, pero que no requiere de una de las características esenciales del contrato, que es la voluntad de quienes intervienen. (35)

(35) Cavazos Flores, Baltasar (editor), **El Derecho Laboral en Iberoamérica**, México, Editorial Trillas, S. A., 1981, pág. 611

De La Cueva define la relación de trabajo como "el conjunto de derechos y obligaciones derivados de la prestación de un servicio personal".⁽³⁶⁾ Para Caldera es la "relación jurídica que existe entre el trabajador y su patrono, cualquiera que sea el hecho que le dé nacimiento".⁽³⁷⁾

Relación de trabajo es "la relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador, en virtud de la cual aquél está obligado, frente a éste, a la prestación de trabajo"⁽³⁸⁾ Para Nikisch, finalmente, existe una relación de trabajo "cuando el trabajador se emplea, o dicho de otro modo, cuando pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, y éste le emplea, sin que importe la prestación efectiva de trabajo".⁽³⁹⁾

Algunos juristas sostienen que la relación de trabajo se constituye como relación jurídica al momento de la incorporación del trabajo en la empresa.

⁽³⁶⁾ De La Cueva, Mario, **Derecho Mexicano del Trabajo**, 3ª edic., Tomo I, México, Edit. Porrúa, S. A., 1949, pág. 475

⁽³⁷⁾ Fernández, Pastorino, A., **Lineamientos del contrato de trabajo**, Buenos Aires, Edit. Astrea, 1975, pág. 56

⁽³⁸⁾ Hueck, Alfred, Nipperdey, H.C., **Compendio de Derecho del Trabajo**, Trad. Miguel Rodríguez Piñero y Luis Enrique De La Villa, Madrid, Edit. Revista de Derecho Privado, 1963, pág. 83

⁽³⁹⁾ Hueck, Alfred, Nipperdey, H.C., op.cit., pág. 84

Siendo la subordinación la columna medular del contrato de trabajo, es necesario que ésta, de la noción teórica o simplemente jurídica, se proyecte en el plano de la realidad. Es a esta última situación a la que se denomina relación de trabajo, para oponerla o diferenciarla del acto jurídico constitutivo del contrato. (40)

La diferencia observada entre contrato de trabajo y relación de trabajo la expresa De La Cueva así:

Al celebrarse el acuerdo de voluntades entre el patrono y el obrero, es decir, el contrato de trabajo, no nace ni el deber de obediencia ni la facultad de mandar. En cambio, en el momento en que el trabajador da cumplimiento a la obligación que contrato, surge la subordinación, con las consecuencias mencionadas, es decir, las obligaciones para ambas partes. (41)

O sea, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, y la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones derivadas de la prestación de un servicio personal.

(40) González Charry, Guillermo, **Derecho del Trabajo**, 4ª edic., Bogotá, Edit. Temis, 1976, pág. 118

(41) **Enciclopedia Jurídica Omeba**, Tomo IV, Buenos Aires, ANCALO, S. A., 1975, pág. 404

Existen opiniones encontradas, en cuanto, a si la relación de trabajo surge como complemento del contrato de trabajo o si no necesita un contrato de trabajo. Para la primera opinión presentamos a Fernández Pastorino:

Participamos de la corriente de opinión que considera la permanencia del contrato de trabajo y de la relación laboral como su complementación; la relación laboral perfecciona el contrato que surge, expresa o tácitamente, entre trabajador y empleado y que establece un vínculo que relaciona a ambos.

Para la segunda opinión, o sea, la teoría anticontractualista, manifiesta:

El vínculo se produce o nace en el momento en que se verifica determinada situación de hecho, y dura mientras permanezca esta situación. Por tanto, es el acto del trabajador, al colocarse en actitud de obrar, el que engendra la relación de trabajo, se estima que tanto la actividad del trabajador como sus derechos y obligaciones se encuentran prefijadas en el régimen legal, con independencia de la voluntad personal; y esta previa regulación excluye toda fuente contractual en las relaciones jurídicas derivadas del trabajo. (42)

(42) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, Parte General, Vol. I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pág. 120

Se observa que el acuerdo de voluntades, característica del contrato, cede a la efectiva incorporación del trabajador. De lo dicho se desprende que el contrato de trabajo no es opuesto a la relación de trabajo. Para algunos, repetimos, la relación de trabajo tiene origen en el contrato; para otros, la relación existe, aunque no haya un contrato.

Concluyendo, la relación de trabajo es objeto especial de protección legal y recibe las garantías constitucionales y legales que le permiten darle categoría ética y humana.

...recién cuando la relación de trabajo (relación de hecho) comienza por la iniciación de la tarea, la relación atraerá hacia su órbita la normatividad específica que lleva el nombre de Derecho del Trabajo (normas de leyes de trabajo, de reglamentación colectiva de trabajo, incluidas las del propio contrato de trabajo en cuanto éste pueda estar expresa o implícitamente consignado).⁽⁴³⁾

La distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo tiene importancia tanto teórica como práctica, ya que el trabajador puede invocar las leyes protectoras, aunque no existiese el contrato.

⁽⁴³⁾ Deveali, Mario L., *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1948, pág. 485

Al redactar nuestro Código de Trabajo, el legislador panameño le ha dado a la relación de trabajo la relevancia jurídica que tiene en su art.63, que dispone que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica". Además añade que la relación de trabajo y el contrato de trabajo "producen los mismos efectos".

Queremos anotar que las condiciones esenciales para que se configuren tanto la relación de trabajo como el contrato de trabajo serán expuestas en el siguiente punto.

VI. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

El trabajo, en nuestras primeras sociedades, tuvo característica individual, donde cada persona trabajaba la tierra o la industria rudimentaria para solucionar sus necesidades. Posteriormente, con la esclavitud (base de todos los pueblos de la Antigüedad), comenzó a dibujarse un concepto erróneo del trabajo, por relegarse éste al grupo de los vencidos. El concepto de trabajo llega a tener un sentido equivalente al de una mercancía que podía ser susceptible de contratación. Este concepto de trabajo se llega a aplicar, por extensión, a los

trabajadores en general. Al individuo le queda la disyuntiva de aceptar las condiciones que se le imponían o morir de hambre.

En Roma, los esclavos apenas eran considerados como seres humanos. Se les tenía como instrumentos de producción que, a semejanza del ganado vacuno y los caballos, habían de trabajar en beneficio de sus amos. Se necesitaron siglos para que se fuera dejando de lado la mano de obra esclava y surgiera lentamente la libre.

El Derecho romano reguló bajo el nombre de locación - locatio - el contrato en general, por el cual dos personas convenían o se ponían de acuerdo con el fin de regular sus derechos. Locar valía tanto como arrendar, alquilar. En consecuencia, importaba tanto alquilar un inmueble como el trabajo de un hombre. Este contrato revistió dos modalidades importantes: el arrendamiento o locación de obras (locatio conductio operis) y el arrendamiento o locación de servicios (locatio conductio operum). (44)

De manera que, el trabajo en Roma va a revestir dos modalidades: el arrendamiento de servicios y el arrendamiento de obra. Por lo tanto, la relación de trabajo es un simple arrendamiento.

(44) Fernández Pastorino, A., *op.cit.*, pág. 9

Llegada la época feudal de la Edad Media, el concepto de trabajo sigue siendo de arrendamiento. La relación de trabajo es eminentemente personal y surge la comunidad semifamiliar. Los hombres se ponen bajo la protección de un patrono, prometiéndole fidelidad y obediencia. A la vez que se debilitaba el feudalismo se fortalecen las ciudades medievales: los gremios. Estos tenían una jerarquía puramente laboral a la que se sumó la enseñanza de una profesión.

Con la Revolución Francesa se alteran profundamente las relaciones laborales, desaparecen las corporaciones y con la Ley Chapellier de 17 de junio de 1791, se da contenido contractual a las mismas. De esta manera se pone la piedra fundamental al contrato de trabajo.

Posteriormente, el maquinismo, las concentraciones obreras, la demanda constante de la mano de obra, la alteración profunda en las relaciones entre trabajadores y patronos inciden sobre la relación laboral, que adquiere un contenido netamente contractual.

El Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica reconoce dos divisiones: el derecho individual (contrato individual) y el derecho colectivo o sindical (convencción colectiva).

Mario De La Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo manifiesta: "El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales o servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida".

Se desprende de esta definición que el Derecho del Trabajo está destinado a satisfacer las necesidades humanas para que el hombre pueda alcanzar una existencia digna.

El contrato de trabajo es una figura reciente:

Cuando el Estado abandona el individualismo y aparece el intervencionismo; cuando la autonomía de la voluntad es reemplazada por los principios de la Ley, que son de orden público y, por lo tanto, irrenunciables, cuando como se ha dicho, el contrato deja de ser Ley de las partes, el contrato de trabajo se desarrolla a pasos acelerados y se convierte en el instrumento más útil quizás y sin ninguna duda en uno de los más importantes del Derecho del Trabajo. (45)

A. Definición

La doctrina, principalmente los laboristas, han enfocado el concepto de contrato de trabajo tomando

(45) Fernández Pastorino, A., *op.cit.*, pág. 44

en cuenta sus posiciones personales, la naturaleza jurídica del mismo y, los factores de índole social y económica que inciden en él.

En la actualidad, la denominación "contrato de trabajo" es la más correcta y aceptada en su generalidad por los especialistas del Derecho Laboral. Pero, es preciso anotar que en la doctrina han surgido opiniones contrarias a este respecto: algunos, los que están a favor de la denominación, alegan la autonomía del contrato de trabajo y que éste ha dejado de ser un simple arrendamiento de servicios; otros, los que se encuentran en la posición contraria, defienden la tesis de que el trabajo puede ser objeto de diversos contratos. La realidad es una sola: el contrato de trabajo está definido y regulado en el Código de Trabajo o en leyes especiales de la mayoría de las legislaciones.

La denominación contrato de trabajo data del siglo XIX y fue utilizado por los economistas de aquél entonces. El término contrato de trabajo se adopta "en Bélgica en la Ley del 10 de marzo de 1900 y luego le siguen Francia y Suiza a comienzos del presente siglo". (46)

(46) **Enciclopedia Jurídica Omeba**, Tomo IV, *op.cit.*, pág. 399

Existen muchas definiciones de contrato de trabajo. En todas ellas hay un elemento característico que es la subordinación, que lo hace diferente a otros contratos ya de naturaleza comercial, ya de naturaleza civil. Primero, estudiaremos algunas de las definiciones de contrato de trabajo, que posteriormente nos llevará a estudiar el concepto de contrato de trabajo del trabajador del campo.

Del Tomo IV de la Enciclopedia Jurídica Omeba, acabada de citar, seleccionamos tres definiciones que pasamos a transcribir:

Carvalho de Mendoza: "El contrato de trabajo representa la relación jurídica establecida entre la persona que, con fin determinado, presta su propio servicio material o intelectual, y la otra que de ello aprovecha o saca ventaja o utilidad".

Cardoso de Oliveira: "Es el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización, por parte de éste, de determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario".

Amiaud: "Es un contrato por el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, mediante una remuneración, estando subordinada en la

ejecución del trabajo que debe cumplir, a aquella por cuya cuenta debe trabajar". (47)

De la obra *Introducción al Derecho del Trabajo* de Guillermo Guerrero Figueroa presentamos tres definiciones:

Pic: "Es aquél por virtud del cual una persona se obliga a ejecutar, temporalmente, por cuenta de otra, la que a su vez, se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo, el salario convenido o fijado por la costumbre o el uso, los trabajos que entran en su profesión u oficio".

Bureau: "Es el contrato por el cual una de las partes, el patrono, compra a la otra, el obrero, mediante un precio determinado, el esfuerzo muscular o intelectual necesario para la ejecución de una tarea precisa y determinada".

Krotoschin: "Es una subespecie de la locación de servicios; es aquella locación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente". (48)

(47) Idem

(48) Guerrero Figueroa, Guillermo, *op.cit.*, pág. 291

Guillermo Cabanellas, en su obra Contrato de Trabajo, manifiesta que, "es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".(49)

Mario De La Cueva nos dice que, contrato de trabajo "es aquél por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa".(50)

Es importante estudiar algunas definiciones como conciben, ciertas legislaciones, el contrato de trabajo. Chile: "Es la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan, recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquéllos a pagar por esta labor una remuneración determinada". (Art.1)

(49) Cabanellas Guillermo, **Contrato de Trabajo, op.cit.**, pág.44

(50) **Enciclopedia Jurídica Omeba**, Tomo IV, **op.cit.**, pág.401

La Ley Federal del Trabajo de México: "Es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida".

La Ley española del trabajo de 1932: "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera sea su denominación, aquél por virtud del cual una parte o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a pactar un servicio a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella".

El Código de Trabajo de Panamá estipula en su art.62: "Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra bajo la subordinación o dependencia de ésta".

Cabe señalar que nuestro Código de Trabajo no define el contrato de trabajo del trabajador agrícola, sino que dicho contrato asimila las normas generales dictadas en el Código para todos los trabajadores y aplica las normas especiales del trabajador del campo. (Véase arts.234 y 235 del Código de Trabajo).

Es necesario advertir que los trabajadores agrícolas que laboran en la industria azucarera han obtenido mayores ventajas y mejores beneficios donde se emplea el régimen de las convenciones colectivas. Si constatamos los convenios azucareros con las leyes correspondientes y su aplicación actual, podremos observar si se ajusta a la realidad o no.

En el terreno de nuestra investigación, seleccionamos la definición que nos brinda Cabanellas sobre contrato de trabajo agrícola: "Aquél por el cual un trabajador se obliga a prestar subordinadamente sus servicios en labores rurales, a cambio de una remuneración que le abona, un propietario o algún otro titular de una explotación agrícola".

Los ingenios Santa Rosa y La Estrella son empresas agroindustriales que utilizan el sistema de reclutamiento de personas para realizar la contratación laboral, en las labores agrícolas, que son efectuadas en el Departamento de Campo. La modalidad de dicho contrato es verbal, al cual nos referimos en detalle en el punto IX de este capítulo.

En un sentido amplio, el **reclutamiento** es el proceso para obtener mano de obra, seleccionarla y contratarla; que incluye las operaciones que se realizan tanto en la oferta directa

de los trabajadores como en la formulada por intermedio de terceros, que pueden ser oficinas públicas o privadas de colocaciones o particulares. (51)

Generalmente, son países como el nuestro, en vías de desarrollo, los que necesitan recurrir a este sistema de reclutamiento porque los lugares de cosecha se encuentran distantes de los centros de población o porque la mano de obra local no es suficiente. Un caso típico que emplea un gran número de trabajadores de temporada es la caña de azúcar; porque la maduración de las plantas determina su cosecha y elaboración en un período específico cada año.

B. Naturaleza jurídica

Desde la aparición de la figura, contrato de trabajo, los juristas tratan de explicar su naturaleza. Algunos tratan de vincularlo a las teorías civilistas ya existentes: arrendamiento, compraventa, sociedad, mandato. Otros, le otorgan caracteres propios.

Arrendamiento significa el uso que ha de hacerse, durante cierto tiempo, de la cosa de otro. Ya desde la época romana se distinguía la locatio operae (arrendamiento de obra) y la locatio operis (arrendamiento de

(51) **Enciclopedia Jurídica Omeba**, Tomo XXVI, Buenos Aires, Edit. Bibliográfica Argentina S.R.L., 1968, pág. 319

servicios); donde el trabajo humano se arrendaba cual si fuese una cosa.

La teoría del contrato de arrendamiento, sostenida principalmente por Planiol, considera que la cosa arrendada es la fuerza de trabajo del individuo y que es utilizada por otro como la fuerza de una máquina, de un caballo. "Por la fuerza arrendada se da una remuneración, por medio del salario, proporcional al tiempo, como ocurre en el arrendamiento de cosas. (52)

Esta teoría ha sido refutada. Primeramente, en el arrendamiento de una cosa; la cosa arrendada se separa del arrendador. En el contrato de trabajo, lo que se separa del trabajador es el efecto del trabajo y no el trabajo mismo. Igualmente, una vez vencido el contrato la cosa arrendada debe regresar a su dueño. En el contrato de trabajo; una vez producido el trabajo, o rendido el esfuerzo, éste no regresa al individuo, pues este esfuerzo se ha consumido.

La teoría de la compraventa fue defendida entre otros, por el italiano Carnelutti. Tradicionalmente, el contrato de compraventa se realiza cuando una de las

(52) González Charry, Guillermo, *op.cit.*, pág. 107

partes se obliga a transferir a la otra, la propiedad de una cosa y ésta a su vez a recibirla y pagar por ella un precio. Aquí el trabajo es considerado como una mercancía.

Carnelutti considera que si la fuerza no se puede arrendar, sí es susceptible de compraventa. Para sostener su tesis compara el contrato de trabajo con el suministro de energía eléctrica: lo fundamental en ambos es la fuerza en el trabajo y la fuerza o energía eléctrica. Ambas pueden ser objeto de compraventa.

También nos dice Carnelutti, que, el objeto del contrato es la fuerza o energía y que no hay que confundir este objeto con la fuente, o sea, el cuerpo del trabajador, de donde sale la energía.

"La crítica a esta teoría ha fijado que debe tenerse en cuenta que la persona del trabajador y su energía personal son inseparables; y además, que la prestación del trabajador es de hacer y no de dar".(53)

Los propugnadores de la teoría contrato de sociedad, entre los que se distinguen el francés Chatelain y el español Valverde, consideran que tanto el trabajador

(53) Fernández Pastorino, A., *op.cit.*, pág. 48

como el empresario pueden considerarse socios, desde el punto de vista económico. El primero aporta su fuerza de trabajo en tanto que el segundo aporta su capital.

La crítica de esta teoría considera, que un contrato de esta naturaleza debe llevar dos condiciones indispensables para ambas partes, y que en la realidad no se realizan: el ánimo de asociarse, de asumir los riesgos tanto en las utilidades como en las pérdidas; así como la igualdad de condiciones entre los socios.

La teoría del mandato "consiste en representar una persona a otra para ejecutar en su nombre y de su cuenta un acto jurídico o una serie de actos de esa naturaleza".(54)

Esta teoría ha sido desechada para lo cual se dan muchas razones. Mencionamos algunas de ellas: el mandato tiene por objeto la realización de actos jurídicos; el contrato tiene por objeto el trabajo. El mandato puede ser oneroso o gratuito; el contrato es oneroso. En el mandato, el mandatario lleva la representación del mandante y sigue sus instrucciones; en el contrato el asalariado trabaja por cuenta ajena, pero no a nombre de

(54) Ibíd., pág. 49

otra persona. En el mandato, el mandatario conserva su libertad de acción; en el contrato hay subordinación.

Hemos visto que el contrato de trabajo, aunque tenga algunos puntos en contacto con las teorías civiles, no se puede identificar plenamente con alguna de ellas, por lo cual adquiere su autonomía con elementos que le son peculiares. "Se caracteriza por constituir un contrato autónomo que regula las relaciones entre el que ofrece su actividad de trabajo al servicio de otro mediante la obligación de pagar la retribución correspondiente". (55)

C. Elementos

Existen diversas opiniones, aunque muy afines, en cuanto a los elementos del contrato de trabajo. Cabanellas en su obra Contrato de Trabajo, presenta en una apretada síntesis, un conjunto de elementos representativos. Estos son: a. sujetos de la relación jurídica: de una parte el trabajador y de la otra el patrono; b. capacidad: distinta a la del Derecho común; c. consentimiento de las partes: para formalizar la relación de

(55) Cabanellas Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T. I., op.cit., pág. 296

trabajo; d. vínculo de dependencia o subordinación: el que presta el servicio debe estar directa o indirectamente, bajo la dirección del que recibe; e. prestación personal: un esfuerzo físico o intelectual; f. salario: redistribución económica por parte del patrono o empresario de los servicios prestados por el trabajador; g. licitud del trabajo: objeto del contrato; h. exclusividad: en cuanto a trabajar para un sólo patrono y en virtud de un sólo contrato de trabajo; i. estabilidad: que la prestación de servicios sea suficiente para consolidar una relación jurídica de carácter laboral; j. profesionalidad: que los servicios se presten por un trabajador con calidad de tal, y que éste convierta esa actividad en su medio de vida.

De los elementos enumerados, en la bibliografía consultada, hemos seleccionado los más comunes y los agrupamos así: caracteres del contrato (consensual, sinalagmático, conmutativo, oneroso, personal y de tracto sucesivo); elementos esenciales del contrato (actividad personal del trabajador, salario, subordinación o dependencia); requisitos del contrato (consentimiento, capacidad, objeto, causa).

Los caracteres del contrato de trabajo del trabajador agrícola son: verbal, toda vez que el acuerdo de

voluntades entre la empresa y el trabajador es oral; **consensual**, porque es un contrato que se perfecciona con el simple consentimiento del empleador y el trabajador; **bilateral o sinalagmático**, porque surgen derechos y obligaciones entre la empresa y el trabajador de manera recíproca; **conmutativo**, porque las prestaciones de las partes están establecidas desde un principio y el trabajador recibe su remuneración atendiendo al resultado de su actividad; **oneroso**, porque la empresa recibe la producción o el servicio del trabajador y éste recibe su remuneración; **intuitu personae**, porque la empresa considera que el trabajador agrícola es la persona apta y capacitada para realizar la labor que se le encomienda; **de tracto sucesivo**, porque su cumplimiento es constante, a medida que las obligaciones se cumplan en el tiempo; **individual**, porque el contrato se regula de manera particular; **nominado**, porque el Código de Trabajo lo regula bajo dicha denominación; **principal**, porque es un contrato que existe por sí solo para su perfeccionamiento; **no es solemne**, porque se pacta por acuerdo entre la empresa y el trabajador; **de adhesión** porque el trabajador agrícola cañero entra a la empresa existiendo en ésta normas convencionales que regulan las relaciones obrero-patronales con anterioridad al vínculo contractual; **aleatorio**, porque la remuneración que percibe el

trabajador agrícola está en relación a lo que ha producido por tarea, que es algo que puede variar.

En cuanto a los elementos esenciales del contrato de trabajo del trabajador agrícola cañero, la actividad personal la efectúa el propio peón. Las prestaciones sociales, el salario mínimo, las jornadas, los descansos, tienen como base el trabajo que él realiza.

La **subordinación o dependencia** es un elemento típico del trabajador del campo. En cuanto a la subordinación técnica, el peón se somete a las instrucciones sobre la forma de realizar su tarea. La subordinación económica se presenta por cuanto el servicio prestado por el trabajador se hace con el fin de recibir una remuneración y la subordinación jurídica se efectúa en cuanto al cumplimiento de las obligaciones de ambas partes. Observemos que el trabajador queda sometido, en el desempeño de su actividad, a la autoridad principal de la empresa.

Cabe destacar que en Panamá, el vínculo de subordinación o dependencia que existe en las labores de la agricultura, en su manifestación económica, se acentúa por razones de orden económico-sociales y, especialmente, por la inferioridad manifiesta en la que se desarrolla el trabajo agrícola.

Para los fines de nuestra investigación, las jornadas y los descansos están presentados, con amplitud, en los puntos X y XI de este capítulo, mientras que los requisitos son objeto del punto VII. El elemento salario es analizado en el Capítulo III.

VII. REQUISITOS ESENCIALES

Para la validez del contrato de trabajo se requiere el cumplimiento de determinados requisitos: capacidad, consentimiento y objeto.

A. Capacidad

Por definición, "la palabra capacidad es sinónima de aptitud, y así se dice que es capaz de hacer una cosa el que es apto o reúne las condiciones precisas para llevarla a cabo". (56)

En el terreno jurídico, existe capacidad para ser sujeto de las relaciones jurídicas, que consiste en la aptitud o el conjunto de condiciones para ser sujeto de derechos y obligaciones. Según las circunstancias en que la persona se encuentre (su voluntad, libertad y discernimiento), la capacidad para contratar tiene

(56) Enciclopedia Universal Ilustrada, Tomo XI, Madrid, Espasa-Calpe, S. A., 1968, pág. 404

limitaciones, por ejemplo, un niño, un loco no tiene capacidad de obrar. Corresponde al Poder Público reconocer y reglamentar la capacidad para contratar.

Según el Código de Trabajo, "los incapaces conforme a las leyes civiles y especiales no podrán obligarse mediante contratos de trabajo, sino con las limitaciones que dichas leyes dispongan". (Véase art.71 del Código de Trabajo).

"En principio todo individuo tiene capacidad para concluir un contrato de trabajo, y el problema no se plantea prácticamente más que para el menor y para la mujer casada". (57)

1. Trabajo de menores

El Derecho Laboral acepta el trabajo de menores. Vivimos en un mundo donde todos debemos trabajar para alcanzar mejores condiciones de vida. La Ley limita el trabajo de menores en cuanto no perjudique su integridad física o moral.

La Convención de Washington fija la edad mínima en los catorce. Desde los catorce hasta los dieciocho años

(57) Camerlynck, G. H., Lyon-Caen, G., *Derecho del Trabajo*, Trad. Juan Ramírez Martínez, 5ª edic. francesa, Madrid, S. A. de Ediciones, 1974, pág. 109

se consideran adolescentes y la jornada de trabajo debe permitirles margen para realizar su instrucción.

El art.71 del Código de Trabajo estipula que "los menores de edad gozan de capacidad para obligarse como trabajadores mediante contratos de trabajo, con sujeción a las limitaciones establecidas en el Capítulo II del Título III".

"Toda persona que haya cumplido catorce años de edad puede obligarse como trabajador, con las limitaciones establecidas en este Código". (Véase art.83 del Código de Trabajo).

Los trabajadores que laboran en el Ingenio Santa Rosa, dedicándose al corte de caña, son mayores de catorce años. Sin embargo, hay un fenómeno que vale la pena mencionar: existen menores de catorce años que vienen acompañando a sus padres y no en calidad de trabajadores de la empresa, les sirven de ayudantes para cocinar, darles agua. El compromiso es con el padre de familia, quien remunera a su hijo. Ésta ha sido una práctica muy difundida en el personal agrícola que las empresas han tenido que aceptar. (58)

(58) Villarreal, Eris E., Jefe de Personal del Ingenio Santa Rosa, **Entrevista** personal en El Roble de Aguadulce, 21 de junio de 1993

Anotamos que en el Ingenio La Estrella no contratan menores de edad. Es política de la empresa exigir a los trabajadores agrícolas la presentación de su cédula de identificación personal, en el momento en que se realiza la contratación laboral de los cortadores de caña. Existe un tipo de trabajo especial denominado **gusaneros**, quienes se dedican a quitarle a la planta esta plaga (insectos) en los campos de cosecha, labor que realizan menores de edad, pero previo permiso del Ministerio de Trabajo y con la anuencia de sus padres.⁽⁵⁹⁾ El fenómeno anterior, también es practicado en La Estrella.

El Código de Trabajo autoriza la contratación de trabajadores agrícolas mayores de catorce años. Así vemos el art.117 que dispone la prohibición de trabajar "de los menores que no hayan cumplido catorce años; y de menores hasta de quince años que no hayan completado la instrucción primaria".

Además, "en las explotaciones agropecuarias, los menores de doce a quince años podrán ser empleados solamente en trabajos livianos y fuera de las horas

⁽⁵⁹⁾ Peralta, Juan M., Jefe de Relaciones Laborales del Ingenio La Estrella, **Entrevista** personal en Natá, 22 de junio de 1993

señaladas para la enseñanza escolar". (Véase art.119 de Código de Trabajo).

La Carta Magna de la República de Panamá señala en su art.91 que, "la educación oficial es gratuita... Es obligatorio el primer nivel de enseñanza o educación básica general". Se estipula en la ley de educación que la edad para iniciar el primer grado de Enseñanza Primaria es de seis años, por lo que un menor a los doce años, puede haber completado su educación básica general.

2. Trabajo de mujeres

Se ha debatido sobre el trabajo de la mujer. Algunas razones que se aducen para que la mujer sea excluida de trabajos en el taller o fábrica son: hogares que se destruyen, mortalidad de niños abandonados, peligro para la moral y la salud, exposición de la mujer embarazada.

Hoy en día no se prohíbe el trabajo de la mujer, sino que se reglamenta, sobre todo en la regulación de la jornada, protección a la maternidad, instalación de guarderías infantiles.

Hemos visto que la ley panameña prohíbe el trabajo de mujeres en ocupaciones insalubres. En cuanto a la

protección de la maternidad de la mujer, el art.68 de la Constitución Nacional consigna que:

Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que les siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su trabajo. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la ley la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.

En cuanto al trabajo de mujeres, es preciso señalar que en los ingenios Santa Rosa y La Estrella no se contratan mujeres para las labores agrícolas que se efectúan en el Departamento de Campo, ni en el período de cultivo ni en el período de zafra.

B. Consentimiento

Es la manifestación libre y espontánea del trabajador y el empleador para entrar en relación jurídica. Este elemento es relativo, pues aunque a una persona no se le puede llevar a la fuerza a ejercer un trabajo; sí puede, por necesidad, aceptar condiciones que pudieran ser discutidas, pero que esa misma

necesidad lo lleva a aceptarlas.

De esta forma, el consentimiento adquiere un carácter unilateral, donde el empleador impone sus condiciones preestablecidas en cuanto calificación y remuneración. "El consentimiento puede ser invalidado por falta de conciencia (error) o por falta de libertad (violencia, intimidación y dolo)".

Según la concepción clásica, el concurso de dos voluntades no representa solamente una de las condiciones técnicas de formación del contrato: constituye en realidad su fundamento y su justificación. Solamente esta manifestación concomitante de ambos consentimientos, tras una libre discusión, justifica en el orden moral, económico y jurídico, la fuerza obligatoria de dicho compromiso. (60)

3. Objeto

El objeto del contrato es doble: para el patrono es el aprovechamiento del trabajo del empleado en provecho de la empresa o personal. Para el trabajador es la adquisición de una remuneración que le permite una existencia digna.

(60) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T. I, op.cit., pág. 196

"El objeto del contrato de trabajo consiste en el cumplimiento de la prestación de trabajo a cambio de una remuneración". (61)

Es de suma importancia que la actividad que se pacte tenga carácter lícito, o sea, que se ajuste a las leyes, a la moral y al orden público.

Señalamos que hay autores que agregan como requisito el elemento causa. Sin embargo, algunos consideran que la causa se confunde con el objeto y con el consentimiento. Para unos, la causa es un elemento esencial del contrato, para otros no. De manera que, se ha despertado una polémica entre causalistas y anticausalistas.

Tradicionalmente, se afirmaba que la causa para el trabajador sería la percepción del salario y para el patrono el aprovechamiento del esfuerzo del asalariado. (Se observa que se confunde con objeto).

"De Litala sostiene que la causa es el motivo que ha influido directamente sobre la voluntad de la persona, determinándolo a reglamentar el contrato". (62) (Se observa que se confunde con consentimiento).

(61) Camerlynck, G. H., Lyon-Caen, G., *op.cit.*, pág. 109

(62) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T.I, *op.cit.*, pág. 231

Lo que ha dividido, en realidad, a los que han considerado el tema, ha sido el significado atribuido al término causa. Por eso unos la hacen coincidir con la fuente de las obligaciones en el sentido de provenir, aunque no esté expresamente señalado de alguna de las fuentes reconocidas de donde surgen las obligaciones, mientras otros la consideran como fin, o determinante según Busso, de los actos voluntarios. (63)

VIII. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

La relación laboral existe entre dos personas, considerados los protagonistas auténticos del contrato de trabajo: el **patrono** o **empresario**, quien recibe la prestación de servicios, y el **trabajador**, quien ejecuta las tareas o presta los servicios. Luego, son sujetos del contrato quienes como trabajadores o como patronos contratan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos.

A. Patrono

Varios son los vocablos que se emplean para designar a **patrono**. Entre los principales tenemos: **empresario**, **empleador**, **principal**, **capitalista**, **dador de trabajo** o **empleo**, **acreedor de trabajo**.

(63) Fernández Pastorino, A., *op.cit.*, pág. 42

El término patrono viene del latín y recuerda al pater onus que en el Derecho Romano se utilizaba para designar cargo de padre. El término se utilizaba para aquellas personas que tenían alguna obligación protectora respecto a otra, por ejemplo los patricios respecto a los plebeyos.

Su aplicación a la persona que ocupa trabajadores puede haber tenido un origen más o menos respetuoso y reducido primeramente a los que emplean trabajadores manuales, para irse propagando en la misma medida que se multiplicaba el trabajo subordinado de cualquier especie. (64)

El patrono, como sujeto del contrato, es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él. Presentamos a continuación algunas definiciones de patrono.

"Aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, la que contrata a un trabajador para que le preste servicio." (65)

Juan D. Pozzo: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su

(64) Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, op.cit., pág. 344

(65) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T.I., op.cit., pág. 510

beneficio, mediante retribución. (66)

"Puede asumir la calidad de empleador o patrono tanto la persona jurídica individual (persona física) como la persona jurídica colectiva (sociedad, ente público)". (67)

En España, patrono es "el individuo o persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se presenta el trabajo". (68)

Sánchez Alvarado: "Patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada". (69)

El Código de Trabajo de Panamá, en su art.87 define: "Empleador es la persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de la obra".

Observamos en las definiciones que, para el patrono no es requisito indispensable la presencia física, lo

(66) De Buen, Nestor *op.cit.*, pág. 453

(67) Devali, Mario, *op.cit.*, pág. 462

(68) *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Tomo IV, *op.cit.*, pág. 433

(69) Guerrero Figueroa, Guillermo, *op.cit.*, pág. 258

cual sí lo es para el trabajador. "Por el contrario, por ser una actividad de dirección, donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el empresario puede ser un ente abstracto, como una sociedad, regida por sus directores o gerentes". (70)

El patrono puede contratar por sí mismo, o por un intermediario representante, o un intermediario contratista. El intermediario representante es un empleado del principal y contrata para éste. Es quien relaciona al principal con los trabajadores para que entre ellos nazca una relación laboral. El principal es quien responde a los actos del representante. Por lo tanto, el representante no es sujeto de la relación laboral, ya que sólo representa en éstas al sujeto patrono.

El intermediario contratista es la persona natural o jurídica que contrata en nombre propio a los trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un empresario o patrono. El contratista crea entre él y los trabajadores una relación directa. El contratista reviste el carácter de patrono.

(70) Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, op.cit., pág. 278

Del sujeto patrono se han hecho clasificaciones. Néstor De Buen considera, utilizando el criterio de extensión, que el patrono puede ser: empresa y establecimiento.

1. Empresa

Hemos notado que la noción de empresa o establecimiento se asocia a la noción de patrono, aunque sean conceptos distintos. El concepto de empresa tiene dos acepciones: en el aspecto económico y en el aspecto laboral.

Históricamente, el concepto de empresa va asociado al capitalismo, cuando la Revolución Industrial trae como consecuencia el enorme aumento de la población, el desarrollo de la urbanización y la creación de dos clases nuevas: la burguesía industrial (capitalismo) y el proletariado.

Al respecto manifiesta Guillermo Cabanellas en su obra Compendio de Derecho Laboral:

Con la Revolución Industrial, la técnica y la organización del trabajo necesitaron nuevos moldes. La movilización de gran número de trabajadores por un solo patrono, la colosal producción que las máquinas permitían, exigieron enormes locales y una organización adecuada para coordinar las distintas actividades, evitar

superposiciones e impedir paralizaciones, aún momentáneas, de los trabajadores.

La distinción entre empresa, en sentido económico y empresa en sentido laboral es expresada por varios autores.

En sentido económico empresa es la unidad de producción o de cambio basada en el capital y que persigue la obtención de beneficios mediante la explotación de la riqueza, de la publicidad, del crédito o de cualquier otro medio.

En sentido jurídico, pero teniendo en cuenta los elementos económicos que la sustentan y mueven, la empresa se delinea como organización lucrativa sea de carácter privado, que persigue la obtención de un lucro para los socios o los accionistas; sea de carácter público, que se propone realizar un servicio público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general. (71)

La Gran Enciclopedia El Mundo, en su Tomo VII, se refiere a la empresa mercantil como la organización de los factores de la producción (capital y trabajo), para la obtención con riesgo, de una ganancia ilimitada. Toda empresa persigue un fin cual es, la obtención de una ganancia. Como contrapartida a esta posibilidad de ganancia se presenta el riesgo, con el cual el

(71) Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, op.cit., pág. 283

empresario puede ganar mucho, puede no ganar nada, e incluso, puede perderlo todo.

Siguiendo la secuencia del tomo antes mencionado, se considera que jurídicamente, la empresa ha sido concebida así:

- Como una persona jurídica, la empresa sería una fusión de todos sus elementos que hace nacer a la vida del Derecho una personalidad nueva.
- Como un patrimonio separado, la empresa es patrimonio autónomo, distinto del patrimonio civil del empresario, definido por el fin que persigue y con características propias.
- Como una universalidad, la empresa como una universalidad de hecho o de Derecho con una permanencia y fijeza independiente por completo de la variabilidad de sus elementos componentes.
- Como una organización, la empresa al lado de los elementos materiales (maquinarias, edificios, dinero), se coloca el elemento espiritual.

Cabanellas, en su Compendio de Derecho Laboral establece que, la empresa se concibe como unidad económica y jurídica en la cual se agrupan y organizan los factores humanos y materiales de la actividad económica.

El Derecho Comercial examina el acto comercial, las relaciones de la empresa con el público, la responsabilidad del empresario en su actividad comercial. El Derecho del Trabajo pone su atención principalmente en las relaciones que se establecen entre el empresario, sus subordinados y su organización; estudia las comunidades de trabajo que no son precisamente la empresa, sino que constituyen un aspecto de ella...El Derecho del trabajo ha tomado en cuenta la parte de la empresa representada por su vida interna, los derechos del personal que labora y no del consumidor tercero, las relaciones humanas y no las comerciales, el fenómeno de convivencia que crea y no el acto de comercio, el estatus del jefe del establecimiento y el del trabajador. (72)

La empresa concebida en estos términos cuenta con elementos que deben funcionar en forma armónica. Guillermo Guerrero Figueroa en su obra *Introducción al Derecho del Trabajo* destaca los siguientes elementos:

- Personales: Constituidos por los trabajadores y empresarios.
- Patrimonial: Pueden ser materiales (locales, edificios e inmuebles en general, máquinas, materia prima), inmateriales, créditos.
- Organización y dirección.

(72) Guerrero Figueroa, Guillermo, *op.cit.*, pág. 264

- Teleológicos: Formado por el fin común de la producción, transformación y distribución de bienes o la prestación de servicios para la colectividad donde la empresa funciona.
- Accidentales: El domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca, la comunidad de propietarios.

Aunque algunos criterios utilicen los vocablos empresa y establecimiento indistintamente, los conceptos difieren. El autor anteriormente mencionado expresa que el establecimiento es la reunión de varias personas que trabajan en determinado lugar, bajo la subordinación y dirección de uno o varios representantes de la misma razón social. En esta noción predomina el elemento técnico; y se refiere al lugar donde se presta el servicio, a la subordinación del trabajador, a las relaciones internas del personal; mientras que la empresa además de abarcar toda la entidad compleja, cumple predominantemente una función económica.

El concepto de empresa laboral comprende no sólo empresas industriales, sino también las explotaciones agrícolas, el despacho del abogado, la clínica de un médico y toda clase de administraciones. No es empresa laboral el hogar doméstico. (73)

Llegamos al punto que nos permite vislumbrar la diferencia existente entre tres términos muy correlacionados: Economía, empresa y actividad económica.

"Economía es la ciencia de la riqueza, concibiendo la riqueza como consistente en cosas de valor, en número limitado, canjeables, y capaces de satisfacer necesidades humanas". (74)

"Empresa puede definirse como una actividad en la cual varias personas cambian algo de valor, bien se trate de mercancías o de servicios, para obtener una ganancia o utilidad mutua". (75)

En toda transacción comercial tanto el comprador como el vendedor obtienen ciertos beneficios: puede ser una ganancia monetaria para uno y la satisfacción de una necesidad para el otro. Existe así, trueque y ventaja mutua.

"En la medida que los actos del trueque en los negocios producen utilidades, esto es, cosas capaces de satisfacer necesidades humanas, los negocios constituyen una actividad económica". (76)

(74) Paterson y Plowman, *Organización y Dirección de empresas*, México, UTHEA, pág. 2

(75) Idem.

(76) Idem.

Es sumamente importante resaltar que en toda empresa debe existir la capacidad técnica del personal y su dependencia mutua. La capacidad técnica representa la combinación de los factores de producción: terrenos, mano de obra, capital e iniciativa. A esta capacidad técnica debe ir unida la eficiencia relativa del trabajo, dirigido a la consecución de una meta común.

B. El trabajador

Se han dado varios vocablos, como sinónimos, para designar al trabajador. Entre los más comunes tenemos: deudor de trabajo, acreedor de salario, obrero, empleado, jornalero, asalariado.

Todos los términos enunciados han recibido objeciones. En cuanto a los vocablos empleado y obrero, se han establecido diferencias en cuanto a que el primero se refiere a prestación de servicio intelectual, mientras que el segundo se refiere a prestación de servicios manual. En la actualidad, esa separación ha ido desapareciendo y el vocablo trabajador los incorpora a ambos. La legislación panameña utiliza el término trabajador.

La definición de trabajador en forma genérica es "persona que por cuenta propia o ajena realiza una

actividad intelectual o material encaminada a un fin productivo".(77)

Esta definición no es la que interesa al Derecho del Trabajo, que sí le importa el trabajador como sujeto de contrato, quien requiere de elementos que lo caracterizan y que lo diferencian de otro sujeto, que aún realizando la actividad laboral, no es sujeto de contrato, por no contar con los elementos requeridos.

Presentamos algunas definiciones de trabajador, que nos permiten visualizar los requisitos esenciales del trabajador, como sujeto de contrato.

Hueck: "Personas que están obligadas a trabajar al servicio de otro en base a un contrato privado o a una relación jurídica equiparada a éste"(78)

Krotoschin: "Trabajador es la persona (física) que libremente presta trabajo para un patrono mediante una relación de coordinación pero con carácter dependiente".(79)

(77) González Charry, Guillermo, *op.cit.*, pág. 132

(78) Hueck, Alfred, Nipperdey, H. C., *op.cit.*, pág. 57

(79) Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral, op.cit.*, Pág. 353

Cabanellas: "Trabajador es la persona que presta su actividad o energías a otra, está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud de, un contrato de naturaleza especial que reglamenta la forma de la prestación de sus servicios".(80)

Guillermo Cabanellas presenta en su obra Contrato de Trabajo la definición de trabajador en la legislación italiana y en la argentina. En Italia: "Trabajador subordinado es quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando su propio trabajo intelectual o manual bajo la dependencia y dirección del patrono". En Argentina: "Empleado u obrero es toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativa, conjunta o separadamente, en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria".

Nuestro Código de Trabajo, en su art.82 define:

Son trabajadores todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona.

(80) Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo, T.I., op.cit., páq. 533

De esta manera los elementos esenciales de un trabajador son:

- Trátase de una persona física;
- Realización de una actividad; manual, intelectual o mixta;
- Que el trabajo se realice por cuenta ajena;
- Relación de dependencia;
- Una remuneración. (81)

En atención a estos requisitos, no son considerados trabajadores, como sujeto de contrato: quienes trabajan independientes o autónomos, los de la industria familiar, quienes prestan servicios cívicos o en cumplimiento de pena, quienes trabajan en su domicilio por cuenta ajena, quienes desempeñan las profesiones liberales. En todos estos casos no existe la dependencia o subordinación. También, los empleados o funcionarios públicos que son parte del Derecho Administrativo.

Se han hecho clasificaciones de trabajadores. En relación a la naturaleza de su actividad se pueden agrupar así: técnicos, administrativos y de producción. Este último grupo lo conforman quienes en forma directa actúan en la actividad peculiar de la empresa.

(81) Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, pág.

1. El trabajador del campo

Específicamente, el trabajador del campo es el individuo protagonista de nuestra investigación. Este trabajador también recibe otras denominaciones: peón, jornalero, trabajador agrícola, trabajador rural.

En la Ley mexicana, "trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales al servicio de un patrono". (82)

"Trabajador agrícola es el que presta su servicio en la agricultura o en otras labores del campo; como la ganadería y la explotación forestal". (83)

El Doctor Alfredo Herrera, en la Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXVI, brinda un aporte sobre la participación importante del trabajador agrícola en las plantaciones, considerando que éstas tienen características propias derivadas de las regiones donde ocurre la explotación, la clase de producto que se obtiene, las condiciones en que se cumplen, por la incidencia en la

(82) Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, op.cit., pág. 450

(83) De la Cueva, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, op.cit., pág. 515

vida económica, por el nivel del personal contratado, por la temporaneidad de las tareas, por su alejamiento de los núcleos de población y por la dependencia de los precios en los mercados internacionales.

También señala el Doctor Herrera que, las labores agrícolas de las plantaciones (café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, maíz, algodón, tabaco, frutas cítricas), se ejecutan en países en vías de desarrollo, constituyendo un rubro importante de sus explotaciones agrícolas, influyendo en la economía nacional.

Señalamos nuevamente que en Panamá, el art.62 ordinal K de la Ley Orgánica del Seguro Social considera como trabajadores agrícolas. "aquellos que efectúan los trabajos propios y habituales con una empresa agrícola, ganadera o foresta. No quedan incluidos en esta definición los trabajadores que tengan a su cargo tareas propias de administración, como contadores, escribientes, agentes, ni los que trabajan en industrias derivadas de la agricultura".

De igual manera, nuestro Código de Trabajo en su art.234 indica: "Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería o forestales, al servicio de uno o más empleadores".

IX. FORMALIDAD Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el lenguaje jurídico entendemos por forma, "el conjunto de prescripciones que la Ley establece referente a las condiciones, términos y expresiones que deben observarse a la formación de un acto jurídico y para su plena validez". (84)

Se consideran formalidades esenciales las exigidas por la ley, de modo que su omisión produce la nulidad del acto jurídico, son accidentales las omitidas sin incurrir en nulidad, bien porque no se impone la misma o por no estar la ley concebida en términos prohibitivos. (85)

Los especialistas en Derecho Laboral están de acuerdo en que no se exigen formas especiales para la celebración del contrato de trabajo. "La práctica señala que la mayoría de los contratos se celebran verbalmente y aún en forma tácita. Esta práctica no es sólo nacional sino universal". (86)

(84) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IV, op.cit., pág. 421

(85) Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo, Tomo I, op.cit., pág. 398

(86) Deveali, Mario, Tratado de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, La Ley, S.A. Editora e Impresora, 1964, pág. 441

"El contrato de trabajo no tiene formas predeterminadas para su perfección. Resulta suficiente para ello el mero consentimiento de los contratantes". (87)

"El contrato de trabajo no es formal y por ello puede convenirse verbalmente o por escrito, sin estar sujeto a requisitos esenciales en cuanto a prueba". (88)

Se observa que el consentimiento entre las partes contratantes es fundamental en todo contrato. También, hemos mencionado dos modalidades de contrato: verbal y escrito. Nos referimos al primero por ser el utilizado en el trabajo agrícola.

A. Contrato verbal

Contrato verbal es "aquél que no consta en documento escrito". (89) La Ley obliga a las partes a ponerse de acuerdo en algunos puntos. Recordemos que el contrato de trabajo es consensual y ese consentimiento "constituye en realidad su fundamento y justificacion". (90)

(87) Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, op.cit., pág. 416

(88) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T.I., pág. 400

(89) Cabanellas, Guillermo, *ibíd*, pág. 401

(90) Camerlynck, G. H., Lyon-Caen, G., op.cit., pág. 109

El art.16 del Código de Trabajo del Ecuador estipula que "pueden celebrarse verbalmente los contratos sobre trabajos que no requieran conocimientos técnicos o no pasen de un valor de mil sucres, o aquéllos en que no se estipula trabajo por más de un año".(91)

La Ley Federal Mexicana del Trabajo dispone, en su art.26 que el contrato podrá ser verbal cuando se refiera:

a) al trabajo del campo, con las excepciones que señala; b) al servicio doméstico; c) a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días; y d) a la prestación de un trabajo para producir una obra determinada, siempre que el valor de ésta no pase de 100 pesos, aunque el plazo para concluirla exceda del fijado en el inciso anterior.(92)

De la misma manera, el Código de Trabajo de Honduras, en su art.39, admite el contrato verbal cuando se refiera:

a) al servicio doméstico; b) a trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días; c) a la obra determinada cuyo valor no exceda de 200 lempiras, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de 60 días; y d) a las labores agrícolas o ganaderas.(93)

(91) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T.I., pág.402

(92) *Idem.*

(93) *Ibíd.*, pág. 403

El contrato individual de trabajo que celebra el jornalero con los ingenios Santa Rosa y La Estrella, durante la zafra azucarera, es verbal. Esto tiene su fundamento en el art.67 del Código de Trabajo que dispone: "El contrato de trabajo constará por escrito, y se firmará en dos ejemplares, de los cuales cada parte conservará uno, salvo en el caso del ordinal 9º del artículo siguiente, en el que deberán suscribirse al menos tres ejemplares.

Se exceptúan los contratos referentes:

- 1.- A labores agrícolas o ganaderas;
- 2.- Al servicio doméstico;
- 3.- A trabajos accidentales o temporales que no excedan de tres meses;
- 4.- A obra determinada cuyo valor no exceda de cien balboas; y
- 5.- A servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de dos mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de cinco mil balboas, o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores".

De esta manera, corroboramos que el contrato de trabajo del trabajador agrícola cañero es verbal. Los

trabajadores agrícolas se exceptúan de la obligatoriedad de que la relación de trabajo se fundamente en un contrato por escrito, conforme a las disposiciones del Código de Trabajo. Se prescinde de la modalidad del contrato escrito y esto es norma general en todas las actividades agropecuarias. La razón principal es la gran movilidad del trabajador agrícola, ya que éste se mueve con mucha independencia. (94)

El trabajador agrícola no mantiene un ritmo sostenido de trabajo, puede trabajar una o dos semanas consecutivas y, posteriormente, puede ausentarse de sus labores mayor o menor tiempo. Eso significa que cada vez que el trabajador ingrese en la empresa, ésta tendría que elaborar un nuevo contrato de trabajo (si fuese por escrito). (95)

Entre otras cosas, esta movilidad obedece a que la gran mayoría de los trabajadores agrícolas se dedican a la agricultura de subsistencia en sus comunidades, y llegan a la empresa en busca del efectivo necesario para

(94) De León, Alcibiades, Asesor del Ingenio Santa Rosa, Entrevista personal en el Roble de Aguadulce, 21 de junio de 1993

(95) Idem.

adquirir artículos o satisfacer las necesidades que no puedan lograr mediante el sistema de trueque, en base a lo que ellos producen de la agricultura de subsistencia. (96)

Además, señalamos que la filiación de los trabajadores agrícolas es verbal, aunque se llena un registro de entrada a la empresa donde se toman todos los datos, que es la ficha maestra de identificación del empleado. (97)

A pesar que el contrato de trabajo sea verbal, es importante que las partes se pongan de acuerdo en algunos puntos, como son: el lugar de trabajo, el precio por tarea y la remuneración (que es en dinero). Estos puntos los estudiaremos en el Capítulo III.

Además, debemos tener presente lo dispuesto en el art.8 del Código de Trabajo: "Son nulas y obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adulteración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a favor del trabajador".

(96) Idem.

(97) Peralta, Juan M., Jefe de Relaciones laborales del Ingenio La Estrella, *Entrevista personal* en Natá, 22 de junio de 1993

De igual manera, nuestra Carta Magna consigna dicho principio en su art.67.

B. Trabajo de temporada

"La fórmula de trabajo temporal nacida, según parece, en Gran Bretaña, pero desarrollada sobre todo en los Estados Unidos, conoce actualmente en Europa y, sobre todo, en Francia un desarrollo extraordinario".(98)

La modalidad trabajo de temporada la define Barassi así:

Literalmente el que sólo se realiza en ciertas ocasiones, sea en las industrias de trabajo continuo o en las industrias de temporada...las segundas no son de ciclo continuo sino que parte de ellas siempre se explotan sólo en períodos fijos del año. Y aclara, parte de ellas y no la compleja explotación de la empresa que habitualmente es continua en la parte administrativa.(99)

Trabajo de temporada es aquél que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con influencia y necesidades que respecto a la producción tienen las diversas estaciones anuales.(100)

(98) Camerlynck, G. H., Lyon-Caen, G. *op.cit.*, pág. 241

(99) *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Tomo XXVI, *op.cit.*, pág. 326

(100) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T. I., *op.cit.*, pág. 466

Son obreros de temporada:

Aquéllos que sólo ocasionalmente trabajan en una propiedad, como en períodos de siembra, cosecha, trasquila, vendimia, en que se hace necesario disponer de gran número de operarios y que, después de terminadas estas labores cesan de prestar servicios. (101)

En el trabajo de temporada la relación jurídica queda limitada a la prestación que da origen y, en consecuencia, su terminación, obligándose el empleador a las prestaciones de carácter general establecidas en la legislación del trabajo. En consecuencia, la naturaleza jurídica de la duración del vínculo laboral del trabajador de temporada dependerá del hecho de la terminación de la temporada o estación.

El período en que se realiza la zafra, en nuestros ingenios, es la temporada de estación seca; la misma tiene una duración de cien días, aproximadamente. Cada año, los trabajadores de zafra laboran los mismos períodos; por tanto, son trabajadores de temporada. La molienda de la caña de azúcar genera un gran movimiento y contratación de jornaleros.

(101) Humeres Magnan, Héctor, **Apuntes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, 8ª edic., Santiago (Chile), Talleres de la Universidad Católica, 1970, pág. 86

Los ingenios Santa Rosa y La Estrella cuentan con dos períodos: uno llamado **tiempo muerto** y el **período de zafra**. En el tiempo muerto, las actividades de tipo industrial se dedican al mantenimiento, reparación y ampliación de todo el equipo de fábrica con el fin de asegurar la totalidad de sus operaciones durante el período productivo, y las actividades del campo se concentran en el cultivo de caña, propiamente dicho. (102)

En el período de zafra, la parte de la industria se concentra en lo que es la molienda para sacar la producción (azúcar refinada, azúcar cruda y melaza), y en la parte del campo las actividades se concentran en el corte y transporte de caña. La zafra encierra dos labores: cosecha o molienda y fabricación; las dos actividades que se realizan en el campo en el tiempo de zafra son: cosecha y cultivo. (103)

"Ocurre en ciertas negociaciones, principalmente en la agricultura, que los trabajos únicamente se desenvuelven en determinada estación del año". (104)

(102) Ríos, Eliécer, Jefe de Campo del Ingenio Santa Rosa, **Entrevista** personal en El Roble de Aguadulce, 24 de junio de 1993

(103) Idem.

(104) De la Cueva, Mario, **Derecho Mexicano del Trabajo**, T. I., **op.cit.**, pág. 773

De La Cueva manifiesta que, "los trabajos de temporada, pongamos por caso las labores agrícolas, constituyen una necesidad permanente de la negociación agrícola, que, cada año, necesita utilizar el mismo número de personas para la siembra". En nuestro caso particular, que es la zafra o cosecha de la caña de azúcar, los ingenios necesitan cierto número de peones que pueden variar de acuerdo a la cantidad de hectáreas de caña sembradas o a la duración de la zafra. "Un ejemplo típico de plantación que emplea gran número de obreros temporeros es la caña de azúcar, cuya cosecha y elaboración deben realizarse en períodos improrrogables determinados por la maduración de las plantas".⁽¹⁰⁵⁾ Además, debemos tener presente el fenómeno de reducción de corte, que tratamos en el Capítulo I.

Cuando se redactó el Código de Trabajo de 1972 se consideró que el art.79, relacionado con el trabajo de temporada, fue motivado por las labores de la industria azucarera que, anualmente, en el mismo período, efectúan la zafra de la caña de azúcar cuando se suspenden las lluvias. Esta actividad tiene gran importancia en la economía nacional.

⁽¹⁰⁵⁾ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXVI, op.cit., pág. 319

Nuestro Código de Trabajo establece que: "Trabajo de temporada es aquél que se ejecuta en determinada época todos los años, en ciertas ramas de la actividad, formando parte del giro normal y uniforme de las actividades del empleador, y constituye una modalidad del contrato por tiempo indefinido. Se reconoce el régimen de estabilidad, para los efectos de la temporada, cuando se hubieren trabajado dos temporadas completas consecutivas. (Véase art.79).

Recordemos que en el punto IV de este capítulo, cuando estudiamos las modificaciones introducidas por la Ley 1 de 1986, uno de los principales puntos es que el contrato de trabajo agrícola pasó de ser un contrato por tiempo indefinido a un contrato por tiempo definido. (Véase art.2, ordinal 3 de la Ley 1 de 1986; Apéndice # 1). Por consiguiente, el peón no va a tener régimen de estabilidad, lo que trajo como consecuencia su pérdida al derecho de la prima de antigüedad. Debemos tener claro que al terminar la zafra, termina la relación laboral de los ingenios con el trabajador agrícola cañero y este tiene derecho a recibir el pago de las prestaciones correspondientes (que estudiaremos en el Capítulo III).

Las empresas azucareras no tienen la obligación de

emplear a los mismos trabajadores en la zafra, cada año. Sin embargo, podemos afirmar que la contratación laboral, el peón que ha prestado sus servicios en zafras anteriores tiene preferencia.

En el Ingenio La Estrella, el personal se contrata por período de zafra, pero son los mismos que vienen todos los años. Aquellas personas que faltan, obviamente, los van reemplazando. De acuerdo con la Ley 1 de 1986 no hay obligación de mantenerlos trabajando, pero con convención colectiva se tiene pactado que siempre se le da preferencia al más antiguo y cuando llega este personal se le da colocación en todas las zafras. (106)

Un punto implícito en el contrato de trabajo con nuestros trabajadores de temporada es el hecho que existen dos tipos: **trabajadores de ruta y trabajadores de posada**. Ésta es una práctica realizada en los ingenios debido a la cercanía o lejanía en que vivan los jornaleros de los sitios de trabajo.

(106) Peralta, Juan M., Jefe de Relaciones Laborales del Ingenio La Estrella, **Entrevista** realizada en El Roble de Aguadulce, 21 de junio de 1993

Algunos trabajadores viajan diariamente de sus casas a los cañaverales (los de ruta). Otra gran cantidad viven en sitios distantes (los de posada), y tienen que establecerse en los lugares denominados **posadas**, que los ingenios ofrecen a los peones para que vivan.

La Ley le presenta dos alternativas a las empresas, en el art.129 del Código de Trabajo: "Si se contrata al trabajador para labores que deben realizarse en lugar distante más de diez kilómetros de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el empleador sufragará los gastos razonables de ida y regreso del trabajador o le proporcionará los medios de transporte necesarios.

Así mismo las empresas que ocupen más de veinticinco trabajadores cuyos lugares o sitios de trabajo estén distantes en más de cinco kilómetros del principal centro de población respectivo, deberán proporcionar medios de transporte a sus trabajadores o, sufragarles los gastos correspondientes".

X. JORNADA LABORAL Y DESCANSOS LABORALES

A. Nociones históricas

Dos elementos esenciales que integran el contrato de trabajo son jornada y salario. Jornada equivale a servicio o trabajo. Actualmente la limitación legal de la jornada de trabajo está universalmente resuelto y el tiempo de duración es más o menos uniforme en la legislación mundial.

Damos un vistazo a los antecedentes históricos que contribuyeron a la limitación de la jornada de trabajo. En la evolución de la condición del trabajador tenemos que considerar la esclavitud, la servidumbre y el asalariado.

En las sociedades primitivas y durante la Edad Antigua existía la industria de familia o doméstica. Los individuos se bastan a sí mismos, no produciendo más que lo que han de consumir. Se trabajó sólo para la familia y no existe el problema de la jornada de trabajo. Cuando se incorpora el esclavo como instrumento esencial de la producción, la jornada laboral la fija el amo o dueño del esclavo.

En la Edad Media el trabajo lo realiza el siervo o colono. La jornada es de "sol a sol". Cuando surgen las

corporaciones o gremios, la duración de la jornada se fija por los reglamentos de cada gremio.

Ante una economía cerrada del medievo y de consumo local, las exigencias de dicha producción no imponía una jornada prolongada. En la época medieval, donde la Iglesia jugó un papel preponderante, la asistencia obligatoria a ceremonias religiosas y la existencia de fiestas de guardar limitan la jornada semanal. Aún la jornada es de "sol a sol", pero las variaciones climáticas permiten "diez horas en el verano, ocho horas en invierno". (107)

Al irrumpir la Revolución Industrial, a mediados del siglo XVIII aproximadamente, los pequeños talleres medievales fueron sustituidos por fábricas que se fueron agrupando cerca a las fuentes de materia prima o de consumo.

Dos nuevas clases sociales surgieron: la capitalista y la proletaria. La primera surge de las filas de la burguesía liberal y concentra en sus manos la mayor parte de la riqueza y el control de la política. La

(107) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XVII, Buenos Aires, ANCALO, S. A., 1963, pág. 31

segunda la constituyó el grupo de obreros. Es importante recalcar que el término proletario se usaba desde la antigüedad para designar al individuo humilde cuya única riqueza eran sus hijos (prole).

La Revolución Industrial, con su oportunidad de trabajo, multiplica el número de obreros que se concentran en las fábricas donde sólo son considerados como un factor material de producción, lo que trae como consecuencia un conflicto social que se denomina "la cuestión obrera".

Según el liberalismo económico imperante, debía existir un individualismo económico, donde a cada persona se le debe permitir lo que quiera con lo suyo. El Estado no debe intervenir en asuntos económicos. Debe existir la libertad de contrato y libertad de competencia y comercio. Este individualismo económico con su "principio de la autonomía de la voluntad, hizo posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo y fue el liberalismo quien más se opuso a su reglamentación". (108)

(108) De La Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I., *op.cit.*, pág. 622

El proletariado sigue creciendo en número e importancia y se une para lograr reivindicaciones en la igualdad social, la distribución de la riqueza y la reforma del régimen económico. De esta manera surgen diversas doctrinas socialistas que tratan de solucionar el conflicto, propugnado por una mayor participación del Estado en asuntos económicos y rechazando el individualismo.

Estas doctrinas socialistas eran partidarias del régimen colectivo, pero divergieron en cuanto a organización del sistema y a los métodos para lograr los objetivos de la revolución social. Entre estas doctrinas tenemos: el socialismo utópico, socialismo científico, el anarquismo, sindicalismo, socialismo cristiano.

Se señala a Roberto Owen como el autor del primer ensayo, en gran escala y con base científica en la reducción de la jornada de trabajo "realizado en la célebre hilandería de algodón de New Lanark, iniciándose con una jornada de 16 horas, reducida a 12½, y luego a 11½ hasta que en 1816 se fijó en 10½".(109)

(109) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T. I., op.cit, pág. 107

En la Conferencia de Berlín de 1890 y en la de Berna de 1906 se debatió el tema de la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial se firma el Tratado de Paz de Versalles (1919), en el cual se especifica una declaración de principios laborales, de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con celebración de conferencias. En el art.427 del mencionado Tratado se adoptó la jornada diaria de ocho horas y la semanal de cuarenta y ocho horas para aquellos países que aún no lo hubieran adoptado.

Desde entonces, son varias las conferencias celebradas respecto al tema de la jornada de trabajo, en las cuales se han sancionado algunas convenciones. La primera de estas conferencias fue en Washington en 1919 "relativa a la jornada de trabajo aplicable a los establecimientos industriales públicos y privados".(110)

La Conferencia de Génova de 1920 se ocupa del trabajo marítimo y fluvial. La de Ginebra de 1923 se refiere a la jornada de la agricultura; y la de 1930

(110) Nápoli, Rodolfo, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, La Ley, S.A. Editora e Impresora, 1969, pág. 158

incorpora la jornada para el empleado del comercio.

Es importante tener presente el papel que ha desempeñado la Doctrina Social de la Iglesia en la solución de las tensiones laborales. De sumo valor es la participación del Papa León XIII con su Encíclica Rerum Novarum (15 de mayo de 1891), donde expresa la posición de la Iglesia frente a "la cuestión obrera". Esta Encíclica condena la lucha de clases, el materialismo socialista enemigo de la propiedad privada y los abusos del capital. Recuerda a los patronos brindar un justo salario a sus trabajadores y a éstos la conveniencia de unirse en asociaciones para alcanzar no sólo ventajas materiales, sino una mayor dignificación moral y profesional. A cien años de la Encíclica Rerum Novarum, otras encíclicas se han referido al tema del trabajo. (Véase **Anexo #2**).

En Panamá ha existido un activo movimiento obrero cuyas raíces se remontan a más de un siglo.

Entre 1850 y 1903, en Panamá, se producen varios hechos significativos que pueden ser asociados con la génesis del proletariado y con una transformación general de los sectores populares:

1. La construcción del ferrocarril transístmico.
2. Los trabajos de construcción del canal francés.

3. La producción del banano. (111)

Lorenzo Mora, en su ensayo Síntesis histórica del movimiento panameño obrero, sostiene que en el siglo pasado y comienzos del presente, la jornada de trabajo tenía entre doce y dieciséis horas de duración, en condiciones inhumanas. No existía el descanso dominical, ni vacaciones, ni seguro social. En el mes de octubre de 1914, el dirigente obrero Andrés Mojica presenta "el proyecto de ley de las ocho horas de trabajo a la Asamblea Nacional, lo cual fue logrado e incluido en el Código Administrativo, Capítulo VI, artículo 1879 en adelante". (112) Dicho logro es la Ley 6ª de 1914 que forma parte de nuestra legislación Nacional". (113)

B. La jornada laboral

En nuestro país, la jornada laboral es una prerrogativa constitucional inserta en el capítulo que se refiere a "El Trabajo", fijando los límites máximos de la jornada, así como también lo referente al descanso semanal y el derecho a vacaciones (éste lo estudiaremos en el Capítulo III). En otras legislaciones, la jornada

(111) Gandásegui, Marco y otros, *Las luchas obreras en Panamá*, Panamá, Talleres Diálogo, 1980, pág. 7

(112) Mora, Lorenzo, *Síntesis histórica del movimiento obrero panameño*, Panamá, ISES, 1980, pág. 8

(113) *Código de Trabajo de 1972*, Nota DVM-88 2-5-73, pág. 32

laboral se regula mediante leyes especiales a las disposiciones contenidas en los Códigos de Trabajo.

Lo concerniente a la duración del tiempo en que un trabajador presta sus servicios es de gran relevancia jurídica. Por lo tanto, las disposiciones de nuestro Código que regulan la jornada máxima de trabajo no son renunciables por el trabajador.

Según el Código de Trabajo, "jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador". (Véase art.33 del Código de Trabajo).

Jornada de trabajo es:

El lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral. (114)

Según Colotti, jornada de trabajo es "el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrono para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo". (115)

(114) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T. I., op.cit., pág. 127

(115) Idem.

Para Francisco De Ferrari, jornada ordinaria de trabajo es:

La que habitualmente cumple el trabajador conforme a la Ley o al contrato. Dicha jornada no debe ser necesariamente la de ocho horas con un descanso intermedio. Ocho horas de trabajo durante cada día, con los descansos correspondientes, es simplemente el límite legal y también la jornada más generalizada. (116)

Los sujetos del contrato de trabajo, quienes están sujetos a una relación de dependencia y subordinación, se rigen por las disposiciones que regulan la jornada máxima de trabajo, específicamente aquellos trabajadores que trabajan por contrato o en las dependencias de la empresa. Por consiguiente, todos los trabajadores que mediante un contrato laboral sean integrantes de una empresa están sometidos a la limitación universal de la jornada de trabajo que es de ocho horas diarias y a cuarenta y ocho horas semanales.

Es necesario establecer la diferencia entre jornada normal y jornada ordinaria de trabajo. "Jornada normal

(116) Hoyos, Arturo, *Derecho Panameño del Trabajo*, Vol. I, San José, Litografía e Impresora LIL, S. A., 1982, pág. 326

de trabajo es aquélla que se cumple ordinariamente en determinada empresa. Jornada legal es la que tiene como límite y tope ocho horas" (117)

Referente al horario de trabajo, éste puede ser pactado libremente por las partes en el contrato de trabajo. Horario de trabajo son "los lapsos dentro de los cuales deben ser prestados los servicios, incluyendo la iniciación y fin de la jornada, así como los intervalos dentro de la misma" (118)

Para Nelio Reis, el horario de trabajo es "la fijación de la cantidad de tiempo dentro del cual el trabajo se debe realizar" (119)

Montenegro Vaca entiende por horario de trabajo "el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono". (120)

(117) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T.I., *op.cit.*, pág. 129

(118) *Idem.*

(119) *Ibíd.*, pág. 127

(120) *Idem.*

El Código de Trabajo divide el día en dos períodos de trabajo, estableciéndolo así en el **art.30**:

1. Diurno: de 6 a.m. a 6 p.m. y
2. Nocturno: de 6 p.m. a 6 a.m.

Son jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo. Será nocturna la jornada que comprenda más de tres horas dentro del período nocturno de trabajo.

Es jornada mixta la que comprende horas de distintos períodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno.

El **art.31** del Código de Trabajo dispone que "la jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas.

La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos horas.

La duración de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco horas.

El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunera como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turnos de trabajo en varios períodos".

Cabanellas expresa que "la trascendencia de la jornada laboral es tan grande, que se la ha calificado de institución jurídica madre del Derecho del Trabajo". Esto lo podemos constatar porque el trabajo que realizan los trabajadores por día es lo que conocemos nosotros por jornada de trabajo.

La regulación de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores agrícolas cañeros atiende, principalmente, a las características de la prestación, en donde los factores climáticos influyen en la producción y, en general, se encuentran exceptuados de la jornada máxima legal de ocho horas. Como su trabajo es realizado en base a tareas o a destajo, la retribución del trabajador agrícola se establece de conformidad con la tarea cumplida por él, lo cual veremos en el Capítulo III.

En los ingenios Santa Rosa y La Estrella, los cortadores de caña inician sus labores durante las horas de la madrugada, entre 3 y 4 a.m., aproximadamente.

Normalmente, su labor termina en un promedio máximo de seis horas, cuando el sol comienza a calentar. De esta manera, podemos apreciar que el peón cañero no se ajusta ni a una jornada de trabajo ni a un horario de trabajo preexistente, aunque sí se beneficia de la legislación laboral.

Cabe destacar que los cortadores de caña trabajan de lunes a sábado, pero no logran los beneficios de los recargos que se pagan por horas extras, ya que a ellos les pagan en base a precios fijos (por tareas).

Íntimamente ligados a la jornada de trabajo están el régimen de descansos diarios, semanales o anuales (vacaciones).

C. Descansos laborales

Al igual que la institución de la jornada de trabajo, el descanso semanal, actualmente está admitido, consagrado e impuesto como una obligación legal en todos los países civilizados.

Los orígenes del descanso del séptimo día lo encontramos en la Biblia, libro sagrado del pueblo hebreo. Este día de descanso es el sábado. Posteriormente, la Iglesia Católica trasladó la obligación del descanso sabatino al día domingo, en recordación del día de

la resurrección de Jesucristo.

El descanso semanal por su origen religioso varía en extremo; para los judíos es el sábado; para los católicos el domingo; los mahometanos observan el viernes; los chinos, el lunes, y algunos pueblos africanos, el martes. (121)

Durante la Edad Media, el descanso dominical fue aceptado, pero al llegar el período del maquinismo, fue abolido de hecho, ya que el trabajo de la máquina era interrumpido y el trabajador, unido a ella, debía mantener una actividad ininterrumpida.

De la antigua concepción de que el descanso dominical tiene como único fundamento razones de orden religioso, pasamos a la concepción actual por la cual se considera conveniente que el trabajador después de seis días de actividad, descanse íntegramente, con el objeto de asegurar el medio de reparar sus fuerzas, obtener un equilibrio indispensable al ejercicio de su trabajo cotidiano y, además, practicar el culto de su religión si lo desea. (122)

(121) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T. II., *op.cit.*, pág. 214

(122) *Ibíd.*, pág. 216

La institución del descanso semanal ha perdido el carácter exclusivamente religioso que tuvo en otros tiempos y obedece a motivos de orden fisiológico, cultural y familiar.

Muchos estudios científicos se han realizado acerca de la fatiga que sufre el trabajador y que repercute en el trabajo. Existe una relación directamente entre el tiempo de trabajo o actividad y el descanso necesario para eliminar la fatiga en el organismo humano.

Como el descanso semanal no siempre coincide con el día domingo, utilizamos el término **Hebdomadario** como sinónimo de semanal. En el inciso 5º del **art.427** de Tratado de Versalles se adopta el descanso semanal de veinticuatro horas como máximo, que debe comprender el domingo si fuese necesario. En la Conferencia de la OIT, reunida en Ginebra en 1921 se aprobó el Convenio #14, cuyo **art.2º** consagra el descanso semanal para los establecimientos industriales.

En Panamá, "el día de descanso semanal es un derecho y un deber del trabajador". (Véase **art.40** del Código de Trabajo). Además, el **art.41** agrega que "el descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los domingos. No obstante, cuando se trate de alguno de los supuestos descritos en el artículo siguiente, puede

estipularse entre empleador y trabajador un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical. Cuando un trabajador preste servicios en su día de descanso, tendrá derecho a que como compensación se le conceda otro día de descanso".

Normalmente, los ingenios Santa Rosa y La Estrella realizan su cosecha semanal de lunes a sábado. Nuestros jornaleros que se dedican al corte de la caña de azúcar en el período de zafra tienen derecho a su día de descanso semanal el domingo, reanudándolas nuevamente el día lunes.

Los ingenios azucareros son empresas agroindustriales, que durante la zafra, permanecen laborando las veinticuatro horas del día (el Departamento de Fábrica); sólo paralizan la molienda para darle mantenimiento a las máquinas, todos los días lunes desde las siete de la mañana hasta las tres de la tarde aproximadamente. Aunque las labores de molienda dependen directamente de la labor realizada por los trabajadores del campo, éstos no laboran las veinticuatro horas del día.

En cuanto a los días de fiesta nacional, es usual que en estos ingenios se labore durante ellos; el

carnaval no interrumpe las labores de la zafra. Sólo cuando Viernes Santo cae en período de zafra se suspende la molienda, en otras fechas es muy raro. Tanto en nuestra legislación como en otras legislaciones, se concede a los trabajadores un descanso semanal y algunos días del año considerados como fiestas que deben observar los trabajadores.

CAPÍTULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

I. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Con la relación de trabajo surgen derechos y obligaciones recíprocas para las partes, donde los derechos de una de las partes se convierten en obligaciones para la otra, en virtud de la característica sinalagmática del contrato de trabajo.

Encontramos que los especialistas en esta materia expresan las diferentes obligaciones, pero no existe un consenso general respecto a las más importantes. Lo que sí es evidente son las dos obligaciones fundamentales al contraer la relación de trabajo: la de prestar el servicio y la de pagar la remuneración por el mismo (salario); en cuyo alrededor giran otras obligaciones, a las que algunos autores denominan accesorias o secundarias.

Ahora bien, las obligaciones que nacen entre el empleador y el trabajador:

Pueden ser legales, establecidas expresamente por la ley, sea con carácter general o específico para determinado tipo de contrato; convencionales, las cuales derivan directamente de la convención colectiva de trabajo de la actividad de que se trate y, contractuales, que emanan del contrato celebrado,

y que dentro de ciertos límites, pueden ser establecidas por las partes. (123)

A. Obligaciones del empleador y el trabajador

Presentamos las obligaciones del empleador y el trabajador tal como las enuncia Rodolfo Nápoli en su obra Derecho del trabajo y de la seguridad social.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Son obligaciones a cargo del empleador:

a) dar ocupación efectiva al trabajador, dispensarle un trato digno y equitativo de acuerdo con su condición humana; b) suministrarle las máquinas y herramientas de trabajo necesarias cuando así corresponda; c) proporcionarle un ambiente adecuado al trabajo en condiciones de higiene y seguridad conforme a las disposiciones pertinentes; d) satisfacerle íntegra y puntualmente la remuneración a que tenga derecho; e) proveerle los medios para prevenir y curar los accidentes y enfermedades del trabajo e indemnizarlo en caso de disminución o pérdida de la capacidad laborativa; f) mantenerle el empleo en los casos de ausencia del trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador y no interrumpir el pago de los salarios por enfermedad y accidentes inculpables todo el tiempo señalado legalmente; g) otorgarle a la terminación del contrato, cualquiera sea su causa, certificado de trabajo con enunciación de su naturaleza,

(123) Fernández Pastorino, A., *op.cit.*, pág. 99

retribución y antigüedad.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

El trabajador está obligado a poner al servicio de su empleador la actividad prometida en forma personal con diligencia, fidelidad y obediencia, y a transferirle en propiedad, el producto íntegro de su trabajo, salvo sus derechos sobre las invenciones libres, es decir, los descubrimientos debidos a la personalidad del trabajador.

Vamos a resaltar algunos aspectos fundamentales de la cita acabada de transcribir, tales como el derecho del empleador a dirigir la empresa, señalar tareas, cuidar que el trabajador cumpla con las medidas disciplinarias así como el derecho a los inventos y descubrimientos que se produzcan durante la relación laboral. Corresponde al trabajador su deber de obediencia y de fidelidad con la empresa.

En cuanto a la prestación de servicios, debe realizarse personalmente y con eficiencia, donde el trabajador debe poner su máximo empeño en cumplir con sus tareas de manera puntual, para lograr los mejores resultados.

Panamá ha regulado explícitamente los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en los arts.126, 127, 128 y 138 del Código de Trabajo. A

continuación transcribiremos los textos de dichos artículos para un estudio más profundo.

Artículo 126.- Son obligaciones de los trabajadores:

- 1.- Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado;
- 2.- Acatar las órdenes e instrucciones del empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato;
- 3.- Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- 4.- Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo;
- 5.- Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio;
- 6.- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles

que se le hayan entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originados por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

7.- Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio;

8.- Observar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo así como las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes; y los que indique el empleador, conforme a la Ley, el Reglamento Interno y la convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

9.- Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo durante éste, si lo exige así el empleador o lo ordenan las autoridades, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad contagiosa, ni trastorno psíquico que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses del empleador;

10.- Dar aviso inmediato al empleador, o sus representantes, de cualquier hecho que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de la empresa y de las personas que en ella trabajen;

11.- Desocupar totalmente las casas o habitaciones que

les haya proporcionado el empleador con motivo de las relaciones de trabajo, a más tardar treinta días después de terminadas éstas, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y los intereses de las partes;

12.- Abstenerse de laborar con otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada.

Artículo 127.- Se prohíbe a los trabajadores:

1.- Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de establecimientos, locales, talleres, o lugares donde trabajen;

2.- Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador;

3.- Tomar de los talleres o fábricas, o de sus dependencias, materias primas o elaboradas sin el correspondiente permiso;

4.- Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas alucinógenas;

5.- Portar armas durante las horas de trabajo. Se

exceptúan las punzantes o punzo-cortantes que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo y las que portan los serenos o aquellos trabajadores para quienes sus respectivos trabajadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes;

6.- Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están destinados;

7.- Hacer colectas dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas de labor. Las contribuciones sindicales pueden recaudarse por los autorizados para ello en el lugar y hora de pago;

8.- Suspender sus labores sin causa justificada o sin licencia del empleador, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.

Artículo 128.- Son obligaciones de los empleadores, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes:

1.- Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas;

2.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas de este Código;

3.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para

ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes;

4.- Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio;

5.- Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales del trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio;

6.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad;

7.- Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos;

8.- Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;

9.- Proveer el número de sillas o similares suficientes para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo;

10.- Fijar en lugar visible del establecimiento, empresa, taller, negocio, u oficina, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal y los nombres de los trabajadores en uso de vacaciones;

11.- Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social;

12.- Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle. En los establecimientos agrícolas, avícolas y ganaderos que contraten más de diez trabajadores, por temporada o permanentes, para labores que se deban realizar en un lugar distante más de cinco kilómetros de la residencia habitual de cualesquiera de los trabajadores, el empleador estará obligado a suministrarle gratuitamente habitación

higiénica, salvo que el empleador opte por sufragar los gastos de transporte en los casos previstos en el artículo 129 de este Código. Se entiende por habitación higiénica, la que se ajuste a las normas y condiciones señaladas por las autoridades de trabajo y que se refieran a:

a) Los materiales de construcción que se utilicen.

b) El tamaño mínimo del alojamiento, su forma, su ventilación, la superficie, altura y pisos.

c) La superficie para la cocina, lavandería, despensa y condiciones de aprovechamiento de agua e instalaciones sanitarias;

13.- Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos, en la empresa y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en una convención colectiva;

14.- Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad y a la terminación de la relación, un certificado en el cual conste el tiempo de servicios, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido;

15.- Acordar con los representantes del Sindicato o con las directivas de las organizaciones sociales, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores y la constitución del comité de empresa;

16.- Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos;

17.- Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales, licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos;

18.- Respetar las organizaciones sociales de trabajadores;

19.- Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de trabajadores, si lo solicitasen, en los centros de trabajo situados a una distancia mayor de diez kilómetros de una población, un local adecuado para la instalación de las oficinas de la respectiva organización;

20.- Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la Ley;

21.- Cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, proporcionar al trabajador una copia de cada documento donde conste el contrato, venta o pago, según sea el caso, y, si se tratare de ventas al crédito, una relación mensual de los pagos que se efectúen;

22.- Cubrir las vacantes producidas en la empresa, por causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo;

23.- Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades en favor de las organizaciones sociales de los trabajadores en los locales de trabajo, siempre que sea de carácter sindicalista;

24.- Dar protección material a la persona y bienes del trabajador;

25.- Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de las empresas;

26.- Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical,

o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.

El numeral 3 del artículo 235 del Código de Trabajo, referente al capítulo de los trabajadores del campo, establece que los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

a) Pagar los salarios en el sitio donde los trabajadores presten sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una quincena.

b) Si por disposición del empleador, o porque lo exigen las condiciones o modalidades del servicio, el trabajador habite en el centro de trabajo, suministrarle habitaciones. En el caso de trabajadores permanentes en la explotación agrícola estas viviendas deben ser proporcionadas al número de familiares o dependientes que convivían con él y deben tener un terreno contiguo, cuyo uso será gratuito, para la cría de animales de corral. En ambos casos las habitaciones serán gratuitas, adecuadas e higiénicas.

Artículo 138.- Queda prohibido a los empleadores:

- 1.- Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales;
- 2.- Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de artículos y la utilización de servicios determinados, establecimientos o personas;
- 3.- Exigir o aceptar dinero, especies o víveres de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- 4.- Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- 5.- Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos sindicales;
- 6.- Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título;

- 7.- Hacer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- 8.- Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados por la autoridad competente;
- 9.- Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas alucinógenas;
- 10.- Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador;
- 11.- Imponer a los trabajadores sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes;
- 12.- Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;
- 13.- Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores;
- 14.- Deducir del trabajo de sus empleados alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o el de las primas de seguros de riesgos profesionales o cualquier otra no autorizada.

1. Del Ingenio Santa Rosa e Ingenio La Estrella

- Aprovechar en forma efectiva y racional el recurso humano necesario para lograr las metas que se

establecen en la zafra.

- Asignar el trabajo efectivo a todos los trabajadores.

- Respetar a sus trabajadores.

- Pagar el salario correcto que se ganen los trabajadores.

- Garantizar a los trabajadores el pago de salario mínimo.

- Pagar en efectivo y en horas laborables el salario.

- Ofrecer el transporte gratuito a los trabajadores que vivan en lugares distantes, según lo dispuesto en el Código de Trabajo.

- Suministrar a los trabajadores de posada habitaciones que deben ser gratuitas, adecuadas e higiénicas.

2. Del trabajador agrícola

- Asistir con puntualidad y regularidad a las labores diarias.

- Cumplir con la jornada diaria.

- Respetar a sus jefes y representantes del ingenio.

- Cobrar el salario correcto por las labores diarias.

- Respetar las propiedades del ingenio.

Consideramos que éstas son las más importantes obligaciones de la relación laboral surgida entre los ingenios Santa Rosa y La Estrella y el trabajador agrícola, que están en el Código de Trabajo en los artículos transcritos. También, destacamos que tienen importancia las obligaciones surgidas entre las partes en virtud de la Convención Colectiva y el Reglamento Interno, entre otros.

II. EL SALARIO

El salario es un concepto analógico porque tiene acepciones diversas, según sea el campo en el que se le considere y aunque tiene en ellos elementos comunes indiscutibles, presenta aspectos parcialmente distintos. Así puede considerarse en el campo económico, en el campo administrativo, en el campo moral, en el campo jurídico. Para nuestro estudio interesa este último concepto.

A. Antecedentes históricos

En todos los tiempos, el trabajo ha sido remunerado. Aún los esclavos no trabajaban gratuitamente, sino que ejercían un trabajo por servidumbre que estaban obligados a realizar, recibiendo vivienda y comida.

El Tomo XXIV de la Enciclopedia Jurídica Omeba alude a la Biblia para señalar el aspecto salarial desde los tiempos antiguos: en el Deuteronomio (Cap. II, ver.16,18), Moisés ordenó en el año de la remisión que se perdonaran las deudas y que quedaran libres los esclavos extranjeros... si dichos extranjeros libertados querían seguir trabajando para su exseñor, éste se obligaba a pagarles su salario como a otros contratados. En el Deuteronomio (Cap. 14, vers.14-15): no negarás el jornal a tu hermano menesteroso y pobre... le pagarás en el mismo día antes de ponerse el sol, el salario de su trabajo. En el Levítico (Cap. 19, vers.13): no retendrás el jornal de tu jornalero hasta la mañana. En el Libro de Tobías (Cap. 14): a cualquiera que haya trabajado algo por ti dale luego su jornal.

En Grecia y Roma se hacía la diferencia entre los trabajadores libres y los esclavos. El Código de Hammurabi, veinte siglos antes de Cristo, regulaba el trabajo: aparecen salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles.

Guillermo Cabanellas en su obra Compendio de Derecho Laboral afirma que, en la Edad Media y dentro del Derecho Hispánico, en el Libro IV de los Fueros de Aragón se establece en el título "De mercenarios" que,

el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño; si éste se niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió.

Durante el reinado de Isabel la Católica se dictó el "Estatuto del artífice" que fue la ley que rigió el trabajo de éstos en los siglos XVI y XVII. "Este estatuto establecía como debían ser fijados los salarios corrientes por un juez de paz, anualmente, previa audiencia de los interesados". (124)

Guillermo Cabanellas sigue refiriéndose a los antecedentes históricos del salario y afirma que en la Edad Moderna, la Nueva Recopilación y disposiciones complementarias contienen numerosas reglas sobre fijación de salarios, con reducción para las mujeres, frecuentemente a la mitad y que al jornalero se le debía hacer el pago de la noche del mismo día que trabajaba.

También, en América encontramos antecedentes históricos: "En la Recopilación de las Indias se

(124) Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, T. I., op.cit., pág. 573

disponía que hubiese un salario justo y suficiente para las necesidades del indio:.(125)

La libertad o anarquía en materia salarial constituyó la práctica generalizada que preconizaron los fisiócratas y puso por obra la Revolución Industrial: La etapa final en la materia se inicia con el intervencionismo estatal y se prolonga a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo.(126)

B. Concepto y definición

El hombre siempre ha tenido un problema fundamental: el de obtener los medios para poder subsistir. De manera que en todos los tiempos ha habido personas que venden a otro el producto de su trabajo para resolver así este problema.

La obligación del patrono de retribuir el trabajo del obrero recibe diversas denominaciones: **Remuneración**, es un término genérico que significa premio o recompensa

(125) *Enciclopedia Jurídica Omeba*, T. XXIV, Buenos Aires, Edit. Bibliográfica Argentina, 1967, pág. 672

(126) Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, T. I., *op.cit.*, pág. 573

merecida. **Salario**, etimológicamente, deriva de "sal", que alude al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella. **Sueldo**, proviene de "solidus", que alude a moneda de oro de peso cabal.

Por salario y sueldo entendemos toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo. La diferencia entre estos dos términos estriba en que el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario, mientras que el sueldo se paga por mes o quincena.

El término salario es el que conviene mejor a la percepción del trabajador y es empleado por casi todas las legislaciones y doctrinas; es también el único que abarca las distintas formas de retribución de los trabajadores. (127)

Guillermo Cabanellas en su obra Contrato de Trabajo, Vol. II nos presenta una lista de autores con sus respectivas definiciones de salario:

Gide: "Salario es toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo".

(127) De La Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I., op.cit., pág. 670

Salvá: "Salario es la suma de capital circulante que se dedica a remunerar el trabajo manual".

Henry George: "Salario es la retribución dada a una persona por su trabajo manual, o bien aquella parte del producto obtenida por el trabajo".

Rouast: "Salario es el precio que el patrono se obliga a entregar al obrero o empleado, a cambio del trabajo suministrado por éste".

Calotti y Feito: "Salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie".

Forn: "Salario es toda remuneración de un trabajo efectuado o de un servicio prestado por un trabajador, ya sea calculado por tiempo, por unidad de producción o de otro modo".

Bartolotto: "Salario es el conjunto de emolumentos que el operario o el empleado recibe del dador de trabajo, como compensación de su prestación, suministrado en el interés de la empresa y de la cual él depende".

Pla Rodríguez: "Salario es el conjunto de ventajas económicas normales y permanentes, que obtiene el trabajador como consecuencia de la labor prestada, en virtud de una relación de trabajo".

Arriá Salas: "Salario es la obligación legal impuesta al patrono de remunerar la prestación de servicios al trabajador".

Guillermo Cabanellas: "Salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral".

En síntesis:

El salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador. (128)

De manera que, el salario no es sólo lo que se recibe en dinero, sino lo que se recibe en especie, como el alojamiento, vestuario, alimentación, que son ventajas que se entregan al trabajador y que, de no entregarse habría que reemplazarlas por una suma de

(128) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T. II, op.cit., pág. 325

dinero.

Existen algunas sumas y elementos que puede recibir un trabajador, pero que no constituye un salario. Entre las primeras, que son ocasionales, se mencionan las primas, bonificaciones y gratificaciones. Entre los elementos y que son para el mejor desempeño del trabajador figuran los gastos de representación, los instrumentos de trabajo, los medios de transporte.

C. Aspecto jurídico

El salario es una prestación procedente de un contrato y constituye la contraprestación de algo que se dio a cambio de él: el servicio. "Dentro de un contrato que es conmutativo, es decir, que implica cargas para ambas partes, la patronal está gravada principalmente por la obligación de pagar el salario".(129)

Desde el ángulo jurídico, el salario es "la contraprestación del empresario respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo".(130)

(129) González Charry, Guillermo, *op.cit.*, pág. 333

(130) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T. II, *op.cit.*, pág. 328

Así, como jurídicamente, el salario aparece como la contrapartida del trabajo realizado por el trabajador, en lo económico tiene un carácter alimenticio porque está destinado a satisfacer las necesidades primordiales del individuo y su familia. En este sentido, el origen del salario es de carácter alimentario.

La fijación de lo que es salario desde el punto de vista jurídico, tiene por objeto determinar en la ley o los contratos, aquello a lo que el trabajador tiene un derecho perfecto, y es por lo mismo exigible. Esta fijación jurídica, se usará principalmente para los casos de litigio, indemnizaciones, etc. (131)

En la legislación panameña, "Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste". (Véase art.140 del Código de Trabajo).

El empleador efectúa ciertos pagos al trabajador que están estipulados en la Ley, pero no están

(131) Reyes P., Agustín, *Administración de personal: Sueldos y Salarios*, México, Limusa, 1970, pág. 19

comprendidos en el concepto jurídico de salario. Podemos encontrarlos en los arts.144, 146 y 147 de nuestro Código de Trabajo:

- Los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al trabajador.

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

- Las sumas que de modo ocasional reciba el trabajador para el desempeño de sus funciones y los viáticos en la parte proporcionada a destinarle gastos extraordinarios de manutención, alojamiento o medios de transporte al trabajador. Sí constituyen salario los gastos de representación que se reconozcan al trabajador como asignaciones permanentes.

- El Décimo Tercer mes.

D. Fijación y naturaleza del salario

A lo largo del tiempo, se han dado diversas doctrinas con el fin de precisar el fundamento del salario, o sea, presentar las bases económicas que relacionan el importe del salario con el valor de los productos.

1. Teorías generales

Nos referimos a las teorías más importantes discutidas por los diferentes autores:

La **teoría del fondo del salario**, presentada por los economistas liberales, quería demostrar que el trabajo suele ser pagado por la diferencia existente entre los obreros que lo buscan y los capitales disponibles para la producción. El salario sólo puede variar si alguno de los factores varía: habrá alza de salario si existe alza de capitales o disminuye la mano de obra.

La **teoría de la oferta y la demanda**, consideraba que el trabajo se comportaba como toda mercancía y como tal estaba sometido a la ley de la oferta y la demanda. El salario aumentaría cuando el ofrecimiento del trabajo fuera mayor que el número de obreros disponibles y disminuiría cuando un gran número de obreros solicitaran un pequeño número de empleos.

La **teoría de la ley del bronce**, desarrolla hasta un extremo la ley de la oferta y la demanda. Esta teoría formulada por Lasalle, considera que si el valor de toda mercancía tiene por límite el coste de producción, (el trabajo era considerado como mercancía), en consecuencia el salario, tiende a reducirse al mínimo estrictamente necesario para vivir.

La **teoría de la productividad**, considera que el valor del trabajo no puede ser equiparado al valor de una mercancía sometida a la ley de la oferta y la demanda.

De conformidad con la teoría de la productividad, el trabajador no se le considera como una máquina, ni al trabajo cual una mercancía; sino como agente o instrumento de la producción. Por eso, el precio del trabajo es el del rendimiento del trabajador, y a medida que la producción aumente, mayor también será el salario que perciba. (132)

La **teoría de la plusvalía**, considera que el valor de todas las mercancías es determinado por la cantidad de fuerza necesaria para producirlas. Pero el obrero no recibe todo el valor que crea su trabajo sino un salario que, en general, es exactamente el suficiente para que pueda subsistir. La diferencia entre el valor que produce el obrero y el que recibe es la **plusvalía** que pasa al poder del capitalista.

La **teoría del salario justo o equitativo**; algunas organizaciones políticas y religiosas reaccionaron contra las injusticias que se cometían contra el salario y a comienzos del siglo presentaron una noción nueva:

(132) Cabanellas, Guillermo, **Contrato de Trabajo**, T. II, op.cit., pág. 347

el salario no debe establecerse solamente en función del valor del producto obtenido por el trabajo, sino que debe ser suficiente para poder vivir el obrero y su familia, permitiendo llevar un nivel de vida digno.

Se distinguen en este concepto del salario justo, el Papa León XIII con su Encíclica Rerum Novarum y Pío XI con su Encíclica Quadragesimmo Anno. (Ver Anexo #2).

En la legislación panameña se consagra el principio de igualdad de salario y el principio de salario equitativo. El art.10 del Código de Trabajo contiene el principio de igualdad de salario: "A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieran a un trabajador por razón de la relación de trabajo".

El principio de salario equitativo está previsto en el art.141 del Código de Trabajo. De acuerdo con esta norma "el salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de este Código".

2. Intervención estatal

La fijación de salarios por el Estado tiene antecedentes remotos. Pero en los siglos XVIII y XIX, época conocida como del "salario libre" no hubo intervención estatal. "Pero en la actualidad el intervencionismo estatal resulta decisivo, en casi todos los países, en el régimen de determinación de los salarios".(133)

Y siguiendo al mismo autor, en cuanto a la fijación de los salarios:

Se fijan condiciones generales de vida dentro de una determinada actividad, y todos los que se encuentran dentro de esas condiciones perciben igual remuneración. Es el principio de la unificación del salario y, salvo rarísimas excepciones, se tiende a que la remuneración del trabajador, al tener en concepto ya generalizado carácter alimentario, goce de garantías suficientes que le permitan al trabajador obtener determinado nivel medio de vida. En esta realidad lograda a merced principalmente, a las convenciones colectivas de trabajo y al intervencionismo estatal.(134)

(133) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T. II, *op.cit.*, pág. 357

(134) *Ibíd.*, pág. 361

3. Salario mínimo

En cuanto a salario, hemos manifestado que es una cantidad de dinero que representa el valor de un trabajo efectuado; y que debe permitir al trabajador vivir y hacer vivir a su familia.

He aquí expresados dos aspectos del salario: el trabajo en sí y la vida que debe asegurar. De manera que, el primer aspecto está relacionado con el principio a igual trabajo igual salario, mientras que el segundo aspecto se relaciona con las teorías económicas explicadas en párrafos anteriores; que se fueron dando para precisar el fundamento del salario y que culminaron con la intervención estatal.

Valga la pena insistir en que el trabajo humano fue considerado como una mercancía, comprado y vendido en la época de la esclavitud y después sometido a la ley de la oferta y la demanda.

Si el trabajo humano no es algo para vender sino, por el contrario, constituye la vida misma del hombre; ya que encierra sus esperanzas, sus sentimientos; entonces habría que buscar fórmulas justas para establecer un salario mínimo determinado por las necesidades del trabajador y su familia.

Históricamente se señala Nueva Zelandia como el primer país en establecer salario mínimo (1894), siguiéndole el Estado de Victoria en Australia (1896), posteriormente Inglaterra (1909), y Perú (1916).

En el art.427, inciso 3 del Tratado de Versalles (1919), se hace alusión al pago de salarios que aseguren un nivel de vida conveniente, tal como se entienda en su tiempo y lugar.

La necesidad de establecer salarios mínimos y mecanismos jurídicos para determinarlos ha sido preocupación de la Organización Internacional del Trabajo. Cabe señalar que ya en 1928 aprobaron un proyecto de convención (#26) y una recomendación:

Por aquel proyecto de convención todo miembro de la OIT, que hubiese ratificado tal convenio se comprometía a instituir y a conservar métodos que permitan fijar las tarifas mínimas de salario para los trabajadores empleados en la industria o en parte de la industria; pero solamente cuando no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios mediante convenios colectivos o donde los salarios sean excepcionalmente bajos.(135)

(135) Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, T. I, *op.cit.*, pág. 591

En síntesis, el salario mínimo, en relación a una determinada actividad, permite que el trabajador no reciba una remuneración inferior al importe establecido. Presentamos dos definiciones de salario mínimo obtenidas en diccionarios especializados en Derecho:

Es la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. (136)

Es la remuneración del trabajo que permite asegurar, en cada zona, al empleado y obrero y a su familia; alimentación adecuada, vivienda higiénica, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte y movilidad, previsión, vacaciones y recreo. (137)

El art.172 del Código de Trabajo estipula que "todo trabajador tiene derecho a percibir un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, y el cual ha de

(136) De Pina, Rafael, *Diccionario de Derecho*, 13ª edic., México, Edit. Porrúa, 1985, pág. 435

(137) De Maza, F., Iglesias, M., *Diccionario Laboral*, Barcelona, Dux, s.f., pág. 241

B/.0.65 (sesenta y cinco centavos), por hora en todas las regiones. Dicho Decreto entró en vigencia el 1 de enero de 1993.

El salario mínimo puede ser elevado mediante Convención Colectiva de los trabajadores con los ingenios azucareros. Además, ese salario debe ser fijado periódicamente, por lo menos cada dos años, atendiendo a la recomendación de la Comisión Nacional de Salario y por Decreto del Órgano Ejecutivo. (Véase **art.174** del Código de Trabajo).

Existen dos acontecimientos importantes, relacionados con el salario, en la historia de los ingenios Santa Rosa y La Estrella: uno, la "marcha de los azucareros" realizada por los trabajadores del Ingenio Santa Rosa en 1965; el otro, la huelga realizada por SITACA en 1993. (Véase **Anexos #3 y #4** respectivamente).

El cortador de caña gana su salario en base a tareas o a destajo (lo que será estudiado en el siguiente punto). Por consiguiente, los ingenios Santa Rosa y La Estrella deben garantizarle su salario mínimo diario. Esto quiere decir que si el peón realiza su tarea y no llega a devengar el salario mínimo del día, las empresas deben ajustarle el salario.

En la entrevista realizada a los funcionarios de los ingenios, se nos explicó que, en general, los cortadores de caña sobrepasan el salario mínimo diario. Sabemos que por lo pesado de la actividad existen peones que no alcanzan su salario mínimo diario. Tenemos una interrogante, ¿les ajustarán el salario si ganan menos? Nos respondieron que sí, pero no tenemos la certeza de que lo lleven a cabo en la realidad.

4. Clases de salarios

La remuneración a los trabajadores puede asumir diversas formas o modalidades.

a. Clasificación general de los salarios

El siguiente cuadro presenta la clasificación de salarios más conocida universalmente:

Por el medio empleado para el pago:

- a. Salarios en moneda,
- b. Salarios en especie, y
- c. Pago mixto.

Por su capacidad adquisitiva:

- a. Nominal y
- b. Real.

Por su capacidad satisfactora:

- a. Individual o
- b. Familiar.

Por sus límites:

- a. Mínimo y
- b. Máximo.

Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario:

- a. Personal,
- b. Colectivo, y

c. De equipo.

Por la forma de pago:

a. Salario por unidad de tiempo,

b. Salario por unidad de obra. (138)

Este último tipo de salario "por la forma de pago", es el más conocido y a él nos vamos a referir, específicamente, al salario "por unidad de obra o a destajo", que corresponde al objetivo de nuestro trabajo, en cuanto a la remuneración del obrero de los ingenios azucareros.

El salario por unidad de tiempo es aquel que sólo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Se toma como base una jornada (frecuentemente de ocho horas), aunque de hecho el trabajo se compute por hora, por día, por semana, por mes.

El salario por unidad de obra, llamado también por "rendimiento", es aquel en que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas.

(138) Reyes P., Agustín, *op.cit.*, pág. 16-17

Al trabajo a destajo se le han señalado ventajas y desventajas. Entre las ventajas se señalan:

- a. El menor costo de fabricación.
- b. El aumento de la productividad, por el estímulo que experimenta el trabajador.
- c. El mayor perfeccionamiento personal que el obrero procura para producir más.
- d. La menor vigilancia empresaria que requiere.
- e. Los mayores beneficios que para ambas partes promueve.
- f. La fijación más exacta de los costos de producción. (140)

Siguiendo al mismo autor, Guillermo Cabanellas en su obra Diccionario de Derecho Usual, presentamos las críticas que se formulan al trabajo a destajo y que pueden sintetizarse así: al motivar al trabajador para que despliegue sus máximas energías para lograr una buena retribución, llega a provocar el desgaste del mismo. Se crean tareas defectuosas ya que la rapidez predomina sobre la calidad. Se fomenta la competencia entre los trabajadores. Aumentan los beneficios del capitalismo, que explota hábilmente así el mayor celo de quienes le prestan sus servicios.

El trabajador del campo que corta caña durante el período de zafra realiza su labor en base a tareas; ésta

(140) *Ibíd.*, pág. 597

es una modalidad del salario a destajo (unidad de obra). En base a lo dispuesto en el art.142 del Código de Trabajo, "el salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas... El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional".

El trabajador que físicamente es fuerte obtiene mejor salario. Casi siempre prefiere trabajar por tarea y no por salario fijo porque a mayor rendimiento gana más. Tiene una escala que va desde B/.0.43 hasta B/.0.79, lo que depende del peso de la caña por hectárea. Para que un hombre obtenga su salario diario necesita cortar doce surcos.

En este aspecto hay que reconocer que se requiere esfuerzo y condiciones físicas, pero hay que tener en cuenta que en general, este humilde trabajador adolece de las mismas, porque el resto del año no obtiene ningún trabajo para procurar su sustento y el de su familia.

Sin embargo, otro sector de estos trabajadores preferiría el salario fijo asegurándose así un sustento. Sobre todo, cuando las relaciones entre trabajador y los capataces no son buenas, trayendo como consecuencia fricciones que perjudiquen el salario obtenido.

Hacemos una breve mención del trabajo a destajo que se da en los cultivos de caña de productores particulares que le venden su producción a los ingenios Santa Rosa y La Estrella, que consiste en el corte y alza manual de la caña, en el que un grupo de hombres la corta y la acomoda en el camión o vehículo que la va a transportar a los ingenios. Este productor particular paga a los cortadores de caña su salario en base al peso que registra el camión cuando es llevado al patio de los ingenios y que es medido en toneladas.

Como actividad colateral, una de las modalidades observadas en ambos ingenios es que, cuando queda algún área de terreno libre que van a preparar para utilizar posteriormente, siembran productos de rápida producción como lo es el arroz, lo cual creemos que da buenos rendimientos porque el Ingenio La Estrella está haciendo promoción y venta del Arroz La Estrella.

c. Pago de salario

El cortador de caña de los ingenios Santa Rosa y La Estrella recibe su dinero en efectivo cada sábado a las 2:00 p.m. En otras palabras, el peón recibe su salario por semana. Dicho pago se realiza en la oficina de pago de ambas empresas.

Lo anterior se desprende de lo dispuesto en el art.148 de nuestro Código: "El salario debe pagarse completo en cada período de pago. Para este efecto se entiende por salario completo el percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias. Cualquiera que sea la forma de pagarse el salario, no podrá pagarse en plazos que excedan de una quincena". Además, "los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se le pagarán en el lugar donde preste servicios y durante las horas de trabajo". (Véase art.153 del Código de Trabajo).

El cortador de caña de estos ingenios realiza su trabajo a destajo, pero si no llega a sacar su tarea o salario mínimo, la empresa debe ajustarle su salario a B/.5.20. Igualmente, ocurre que existen peones que sobrepasan el salario mínimo diario.

Las autoridades laborales panameñas se ocupan muy poco de inspeccionar las grandes empresas. Existe falta de supervisión y fiscalización en cuanto al cumplimiento del Código de Trabajo, por lo que el cumplimiento del mismo depende la buena fe de la empresa.

Creemos necesario recalcar el procedimiento para el pago de salario: el trabajador cañero corta los surcos. El precio del surco depende de la cantidad de caña que

contenga. Corresponde al capataz repartidor distribuir los surcos que cada cortador sacará como tarea. Al finalizar ésta, un capataz comprador le pondrá precio a los surcos cortados. Interviene un tiquetero, quien confecciona un tiquete con duplicado donde se anota el nombre del trabajador, el número del mismo, la cantidad de surcos cortados, el precio de cada surco y el valor total. Se entrega la copia al trabajador y el original va a la oficina de Contabilidad donde se confecciona una boleta que equivale a un cheque de uso interno en los ingenios.

El día de pago el trabajador asiste a un puesto donde está un boletero y quien se encarga de cambiarle los tiquetes por la boleta de pago. Luego, el trabajador se dirige a la caja de un pagador donde se le efectúa el pago en dinero efectivo y una copia con los detalles de los tiquetes.

III. PRESTACIONES LABORALES

A. Vacaciones

El establecimiento de los descansos anuales es bastante reciente. Un antecedente de las vacaciones en la industria se encuentra en Inglaterra en el año 1872. Después de 1914, la institución de las vacaciones ha

adquirido gran desarrollo. Hoy día, casi todos los países la han establecido, con una duración de una semana mínimo a un mes máximo.

Cesarino, citado por Cabanellas manifiesta:

La naturaleza jurídica de las vacaciones anuales remuneradas es doble: a. para el patrono, es la de una obligación de hacer, al consentir el alejamiento del empleado durante el período mínimo fijado por la ley; y de dar, por pagarle el salario equivalente; b. para el empleado es, al mismo tiempo, un derecho, el de exigir el cumplimiento de las mencionadas obligaciones del patrono; y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante el período de vacaciones. (141)

Se han enunciado tres teorías acerca de la naturaleza de las vacaciones:

- De carácter premial, como una concesión del empresario por los buenos servicios del trabajador.
- De carácter asistencial, como una protección a la salud.
- De carácter salarial, como una retribución que el trabajador recibe sin tener que prestar servicios con la obligación de reposar.

(141) Cabanellas, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, T. II, *op.cit.*, pág. 555

Las vacaciones no son renunciables. Éste es un beneficio otorgado para

proteger el bienestar físico de los empleados, reconociendo que la vida orgánica exige antes que nada un saludable reposo para interrumpir el curso de la prestación del trabajo y retampar las energías para la prosecución del mismo. (142)

Pasamos a examinar la reglamentación legal panameña. El derecho a vacaciones está dispuesto en la Constitución Nacional, cuyo art.66 dispone que, "además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas". Asimismo, el art.52 del Código de Trabajo expresa que, "todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado".

En el caso especial del trabajador del campo debemos advertir que éste sólo trabaja por una temporada en la empresa, es decir, durante el período de zafra. Por esta razón, el cortador de caña disfruta sus vacaciones percibiendo el dinero mas no así el tiempo.

Deducimos que el trabajador agrícola recibe un día de salario por cada once días al servicio de los ingenios, situación que es controlada por los representantes de la Administración en el Campo.

(142) Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XXVI, op.cit., pág 603

Cabe señalar que el personal agrícola, al terminar el período de zafra, se retira a sus comunidades sin cobrar sus vacaciones. Se ha establecido así una relación de confianza con las empresas, teniendo la plena y absoluta seguridad que su dinero estará disponible al momento que ellos lo reclamen. Por otra parte, las empresas acuden a las comunidades de origen de los trabajadores agrícolas a pagarle las vacaciones, con la finalidad de evitarles gastos de transporte.

B. Décimo tercer mes

Mediante el Decreto de Gabinete #221 de 18 de noviembre de 1971 se estableció en nuestro país el Décimo Tercer Mes como una retribución especial a los trabajadores. Se considera que "todo hombre que trabaja merece por su contribución a los beneficios obtenidos por la empresa en el transcurso del año, una retribución especial adicional a su salario".

Esta retribución especial consiste en un día de salario por cada once días o fracción de trabajo continuo o discontinuos, considerándose como trabajados para efecto de esta remuneración, los días que el trabajador haya estado imposibilitado de prestar servicios por razón de enfermedad profesional, enfermedad no profesional, accidente de trabajo,

maternidad, licencia y vacaciones, debidamente comprobados.

El pago del Décimo Tercer Mes se hace en tres partidas: la primera el 15 de abril de cada año; la segunda el 15 de agosto y la tercera el 15 de diciembre.

Originalmente, el Decreto de Gabinete #221 de 1971 establecía que la segunda partida del Décimo Tercer Mes sería depositada en la Caja de Ahorros, para el incremento de los programas de vivienda propia, obrero-campesina. Posteriormente, la Ley 15 de 31 de marzo de 1975 estableció que la segunda partida pasaría al fondo de la Caja de Seguro Social para destinarse al seguro de Vejez, Invalidez y Muerte.

En 1991, la Ley 30 de 26 de diciembre de 1991 establecía que esa segunda partida fuera destinada a la Caja de Seguro Social para reforzar el financiamiento de los Programas de Vejez, Invalidez y Muerte, porque la situación de la Caja de Seguro Social después de 1989 era crítica. En el año 1992, después que la Caja de Seguro Social recibió el depósito correspondiente a la segunda partida del Décimo Tercer Mes, las organizaciones sindicales y los trabajadores en general elevaron sus voces de protesta y solicitud del pago de la segunda partida del Décimo Tercer Mes directamente al trabajador

y no a la Caja de Seguro Social, petición que fue aprobada por la Asamblea Legislativa que promulgó la Ley que modificó el artículo referente a financiamiento de los programas de vejez.

El trabajador que corta caña tiene derecho a Décimo Tercer Mes proporcional al tiempo laborado o salario devengado dentro de su temporada; se le remunera en el tiempo que establece la Ley.

Los trabajadores agrícolas de corte de caña que laboran durante el período de zafra tienen derecho a percibir el Décimo Tercer Mes en los meses de abril y agosto, ya que al terminar la zafra en abril comienza a correr el período de la segunda partida.

Es importante anotar que la gran mayoría de trabajadores agrícolas en el territorio nacional recibe los mayores beneficios de la primera partida del Décimo Tercer Mes, porque es durante la estación seca cuando se están dando, simultáneamente, otras zafras de productos agrícolas.

Al igual que ocurre con las vacaciones corresponde a los ingenios pagar el Décimo Tercer Mes cuando el trabajador lo solicite o desplazarse a las comunidades para hacer efectivo el pago.

C. Seguro educativo

El seguro educativo es el único descuento que se le hace a los trabajadores agrícolas. Éste es un seguro que fue creado mediante Decreto de Gabinete #168 de 27 de julio de 1971. Está integrado con las contribuciones que provienen: del 1.25% de los salarios básicos pagados, que es aportado por los patronos; del 0.75% de los salarios básicos recibidos, que es aportado por los empleados del sector público y privado; y, del 2% de los ingresos anuales, sujetos al impuesto sobre la renta, declarados por los independientes.

Los fines educativos a los que se destina el seguro educativo son los siguientes: capacitar a dirigentes obreros sindicales; patrocinio de becas a obreros y estudiantes; otorgamiento de becas colectivas para solucionar problemas de estudiantes en comunidades rurales; préstamos para estudios profesionales a nivel universitario; patrocinio de la sustitución del pago de matrícula en colegios oficiales equivalente a una partida que correspondería a la matrícula de cada estudiante.

D. Prima de antigüedad

En 1972, nuestro Código de Trabajo introdujo la prima de antigüedad, que es un derecho que se

adquiere por el tiempo de servicios en determinada empresa. Originalmente comenzó a constituirse con los siguientes requisitos: que el trabajador fuese mayor de 40 años en el caso del varón ó 35 años en el caso de la mujer y que el trabajador hubiese prestado servicios contínuos por más de diez años con el empleador.

Considerando que el trabajador panameño comienza muy joven a ofrecer sus servicios en diferentes empresas, se da el caso de personas que al jubilarse han sobrepasado el gran límite de ciento ochenta cuotas. Esto demuestra que la población laboral comienza a aportar sus cotizaciones a edad muy temprana a la Caja de Seguro Social, lo cual supera en mucho la cantidad de cuotas y el límite de edad que estableció el legislador cuando aprobó el texto original que establecía la prima de antigüedad.

Antes de la entrada en vigor de la Ley 1 de 1986, el trabajo en dos o más temporadas completas consecutivas de zafra se consideraba contrato por tiempo indefinido. La Ley lo convierte en contrato por tiempo definido, perdiendo el trabajador agrícola su estabilidad. De manera que, sólo tienen derecho a la prima de antigüedad los cortadores de caña que tenían constituido su derecho al 17 de marzo de 1986.

E. Riesgos profesionales y seguridad social

Nuestro Código de Trabajo establece que "se entiende por Riesgos Profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de un empleador". (Véase art.291).

Todo trabajador, al momento de iniciar labores, queda protegido dentro de los riesgos profesionales. Ésta es una prima que la empresa debe pagar y que no involucra ningún costo para el trabajador. En ese sentido, la empresa dirige a la Caja de Seguro Social un formulario especial que se denomina **Aviso de Entrada**, mediante el cual se informa el inicio de labores del trabajador, quedando éste automáticamente protegido en caso de cualquier riesgo, incluyendo los riesgos de trayecto.

Hacemos la observación que a nuestro cortador de caña de temporada de zafra sólo se le toma en cuenta la asistencia para determinar en qué momento el trabajador puede ingresar al régimen de cotización obligatoria del Seguro Social, de acuerdo con las modificaciones de la Ley Orgánica del Seguro Social que antes era de 180 días laborados y ahora es un mínimo de 90 días.

En entrevista realizada a la señora Alba Sarmiento, Jefe de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social, Agencia de Aguadulce, el día 29 de junio de 1993, obtuvimos la siguiente información: los accidentes más frecuentes del cortador de caña son las heridas con machetes o cortaduras con la hoja de la caña, constituyendo las cortaduras el accidente más común. En cuanto a los trabajadores de cultivo, los accidentes más comunes son cortaduras con palas, intoxicaciones con abono, picaduras de insectos o culebras, quemaduras con herbicidas.

La mayoría de los cortadores de caña trabajan con cutarras porque son campesinos, aunque muchos trabajan descalzos. En general, a ellos no se les proporciona equipos de protección y seguridad por la naturaleza del trabajo. A los que riegan herbicidas se les da un delantal y se les recomienda que se bañen apenas terminan su labor. Dentro de las empresas existen otros equipos de protección y seguridad como son cascos, botas, guantes y lentes protectores durante la zafra.

Sucede con frecuencia, que si un trabajador se corta el día viernes no acude al médico y el lunes regresa a la empresa con la herida infectada, complicando el problema un poco más. Él sí lo reporta en la

empresa cuando asiste a la enfermería, donde se le refiere al hospital o a la policlínica; pero él no va a ninguno de los dos centros porque se va a su casa.

Nos informaron que la oficina de Riesgos Profesionales rechaza bastantes accidentes cuando las empresas no reportan el aviso de entrada dentro del límite de 48 horas que establece la Ley. Existen muchos casos de trabajadores que, al momento de pasar los casos a control patronal para que anoten el salario no aparecen reportados ni en planilla ni en aviso de entrada. El aviso de entrada es lo que protege a los trabajadores porque tienen derecho al riesgo desde el momento que salen de su casa hacia la empresa a laborar (aunque la Ley dice que son 6 días), siempre y cuando el patrono dé aviso a la Caja de Seguro Social. También, se rechazan aquellos casos de tipo dudoso.

La Caja de Seguro Social proporciona el formulario de informe patronal a las empresas, que se necesita para el trámite pertinente. En la tramitación se recibe el informe patronal de accidente, certificado médico e investigación sea por lumbalgia, fractura, incapacidades largas; si es accidente de trayecto, el parte policivo e investigación; la persona tiene que llevar su fotocopia de cédula, carné, ficha o talonario de cheque.

Aclaremos que los inspectores que laboran en la oficina de Riesgos Profesionales acuden a los ingenios Santa Rosa y La Estrella dos semanas antes de que inicie la zafra, para realizar las respectivas inspecciones en las Fincas de las empresas y ver lo relativo a los trabajadores.

También, tuvimos la oportunidad de entrevistar al Doctor Francisco Navarro, Coordinador del Programa de Salud Ocupacional de la Provincia de Coclé, el día 30 de junio de 1993 en la Policlínica de Aguadulce, quien nos dio algunas referencias de accidentes y condiciones observadas en estudios realizados por él sobre la salud de los trabajadores de la industria del azúcar en Panamá.

En la industria del azúcar, los accidentes de trabajo ocurren en forma polivalente durante las cuatro primeras horas de trabajo, observándose una disminución en la quinta y sexta hora y un sucesivo incremento en la séptima hora de trabajo. En lo que se refiere al día de la ocurrencia, los accidentes de trabajo predominan en los primeros cuatro días con una mayor frecuencia, el primero y el cuarto día de la semana. En lo que se refiere al mes de la ocurrencia, los accidentes predominan en el período de zafra. Con respecto a los

salarios, la mayor incidencia ocurre en trabajadores cuyo salario oscila entre tres y cinco balboas diarios. Por otro lado, se observa que a mayor salario menor accidentabilidad. Por lo que se refiere a los grupos etarios, se observa que la accidentabilidad predomina en trabajadores cuya edad oscila entre quince y veinticinco años.

Al analizar los factores de accidentabilidad en la industria del azúcar se observa lo siguiente: el agente del accidente, en primer lugar, es ocupado por las herramientas manuales; el segundo lugar por tronco y hojas de caña; el tercer lugar por artículos metálicos; y el cuarto por los agroquímicos. Se observa que los cuatro tipos de accidentes más frecuentes son: cortaduras, golpes, escoraciones o con abrasión y contacto con químicos. Las condiciones de inseguridad que predominan en este sector en la ocurrencia de accidentes de trabajo son: peligros naturales y terrenos irregulares, defecto en los agentes, falta de equipo de protección personal.

Los actos de imprudencia más importantes son: uso inapropiado de las manos y otras partes del cuerpo, falta de atención a la base de sustentación y alrededores. Las lesiones más frecuentes que se observan

en la industria azucarera son las siguientes: heridas, traumatismos, dermatitis, lumbalgias, afectando las siguientes regiones anatómicas: manos y dedos, pies y dedos, ojos, pierna izquierda, columna vertebral.

Creemos necesario examinar la definición que, sobre accidente de trabajo, nos da el art.292 del Código de Trabajo: "Accidente de trabajo es toda lesión corporal o perturbación funcional que el trabajador sufra, sea en la ejecución, con ocasión o por consecuencia del trabajo, y que sea producida por la acción repentina o violenta de una causa exterior, o del esfuerzo realizado".

CAPÍTULO IV

EL TRABAJADOR DEL CAMPO Y

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

I. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Ante la realidad que mostraba el contrato individual de trabajo, donde los trabajadores no tenían libertad para decidir y se sometían a miserables condiciones de trabajo, surgen los grupos organizados en busca de mejores condiciones de vida. Presentamos de esta manera, los hechos históricos que conducen al contrato colectivo de trabajo.

A. Antecedentes del contrato colectivo de trabajo

Nuevamente nos referimos a la Edad Media, época en la que se organizaron las corporaciones o gremios de artesanos. Cada corporación correspondía a un oficio determinado. Estos gremios tenían reglamentado el oficio: los "aprendices", entre diez a doce años, vivían con el "maestro" y debían servirle en el taller y en el hogar durante tres años. Los "compañeros u obreros" trabajaban con el maestro dos o tres años. Los maestros eran los dueños del taller.

El individuo que no pertenecía a la corporación no le estaba permitido ejercer el oficio. Aunque no se

puede considerar al sindicato moderno como un producto de la evolución del gremio medieval, se encuentra una gran similitud entre los propósitos de ambas organizaciones así como en sus métodos.

En el gremio medieval, por medio del aprendizaje y la exigencia de la obra maestra lograban que se restringiera el número de trabajadores. El gremio demandaba que el trabajo fuera de alta calidad como protección contra la competencia de obras inferiores.

El gremio medieval existía en una economía de mercados locales y de pequeños capitales. Como antecedente de la convención colectiva encontramos en Alemania dos contratos colectivos. "Phillipp Lotmar afirma que en la obra del profesor Stahl Das, deutsche handwork, se encuentra que los tejedores de Speyer habrían logrado obtener en los años 1351 y 1362 dos contratos colectivos".(143)

De igual manera, nos dice De La Cueva que Hueck-Nipperdey citan un contrato colectivo de trabajo para los tejedores de Estrasburgo en 1363 y otro para los herreros de Thor en 1437. Y, que en algunos de estos pactos se aducía que los maestros y compañeros, para

(143) De La Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II, 3ª edic., México, Edit. Porrúa, S. A., 1949, pág. 489

terminar sus dificultades, convenían para "ellos y sus descendientes y para siempre"⁽¹⁴⁴⁾; lo que indica que los pactos eran pensados para la eternidad.

Hacia el siglo XV, con la revolución comercial, nace el capitalismo, que puede definirse como "un sistema de producción, distribución e intercambio en el cual la riqueza acumulada es invertida por sus propietarios con el fin de obtener beneficios".⁽¹⁴⁵⁾

Esta revolución comercial fue acompañada con una serie de prácticas económicas a las que se denominó mercantilismo, que es un sistema de intervención gubernativa para promover la prosperidad nacional y aumentar el poderío de los estados. Cuanto más oro y plata tuviera un país, tanto más rico y poderoso sería. "El mercantilismo quería el progreso de la industria, para cambiar las mercancías por oro, y los estados europeos, según sabemos, fueron hostiles a las asociaciones de compañeros".⁽¹⁴⁶⁾

⁽¹⁴⁴⁾ Idem.

⁽¹⁴⁵⁾ McNall Burns, Edward, **Civilizaciones de Occidente**, 6ª edic., Buenos Aires, Ediciones Peuser, 1959, pág. 483

⁽¹⁴⁶⁾ De La Cueva, Mario, **Derecho Mexicano del Trabajo**, T. II, op.cit., pág. 489

Hacia el siglo XVIII surge la fisiocracia que sostenía que la naturaleza es la verdadera productora de riqueza y que deben apreciarse las industrias que explotan los recursos de la naturaleza y los hacen producir cosas valiosas para el hombre. Era necesario la liberación de la actividad económica de las restricciones impuestas por el Estado. El gobierno debía abstenerse de intervenir en los negocios. No debía impedir el funcionamiento de las leyes económicas naturales. "Esta doctrina se resumió en la máxima: *Laissez faire et laissez passer, le monde va de lui meme* (dejad hacer y dejad pasar, el mundo marcha por sí solo)". (147)

Igualmente, para esta época de la fisiocracia se dificultaba el reglamento colectivo de trabajo. "La Fisiocracia y la Escuela Liberal, con su política de *laissez faire*, tampoco veían con buenos ojos la reglamentación colectiva de trabajo". (148)

(147) McNall Burns, Edward, *op.cit.*, pág 587

(148) De La Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II, *op.cit.*, pág. 489

B. Origen y evolución del contrato colectivo de trabajo

Con el desarrollo de la industria que se produjo al abrirse las fábricas, cambió por completo la situación de los trabajadores y las relaciones entre éstos y los empresarios. Con el surgimiento de grandes empresas, tanto los capitalistas como los trabajadores deciden asociarse en nuevos tipos de organizaciones con el objeto de proteger sus intereses. "Según la OIT el convenio colectivo de trabajo hizo su aparición en Inglaterra, y algunos tratadistas consideran que el primer pacto fue celebrado por los tejedores de lana en el año 1862". (149)

La mejor expresión de la nueva sociedad es el contrato colectivo de trabajo, así como el trabajo individual lo fue de la sociedad liberal. El contrato individual de trabajo mostraba en la realidad que:

... la igualdad del trato entre trabajadores y patronos no eran posible, porque aquellos no tenían libertad para decidir; debían aceptar sin discutir, no solamente el magro salario, sino también las miserables condiciones de trabajo que se traducían en largas y agotadoras jornadas, tareas insalubres; útiles y

(149) Guerrero Figueroa, Guillermo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, 3ª edic., Edit. Temis, 1986, pág. 213

maquinarias carentes de toda seguridad para la integridad física, inseguridad, falta de higiene, desempleo, etc. (150)

Ante la realidad que presentaba el contrato individual surge el contrato colectivo:

El contrato colectivo se originó por las mismas razones que la asociación profesional, o sea, cuando la pugna entre el individualismo y el liberalismo se decidió en favor de aquél.

Si el hombre es libre, puede asociarse y los grupos humanos pueden solicitar la celebración de contrato en favor de todos los miembros de la asociación. (151)

Ya para el año 1824, en Inglaterra se celebraban contratos de trabajo, pero los patronos no tenían obligación de aceptarlos. Guillermo González Charry considera que el mayor fruto logrado por las luchas sindicales es la convención colectiva, que en su evolución llega a ocupar un lugar especial en algunas constituciones del mundo.

(150) Enciclopedia Jurídica Omeba, T. IV, op.cit., pág. 196

(151) Guerrero Figueroa, Guillermo, op.cit., pág. 213

Hay seis etapas en la evolución histórica del contrato colectivo:

- a. Su prohibición, que es una etapa previa.
- b. Su tolerancia, como producto de haberse levantado las prohibiciones contra la coalición y la asociación profesional.
- c. Su explicación por el Derecho Civil.
- d. Su reconocimiento en las leyes civiles.
- e. Su reglamentación en las leyes especiales.
- f. Su elevación a garantía constitucional. (152)

En Europa, los dos primeros países que reglamentaron el contrato colectivo fueron Holanda, en su Código Civil de 1909 y Suiza, en su Código Federal de las Obligaciones de 1912. Posteriormente, la reglamentación detallada del contrato colectivo se encuentra en la ley francesa de 25 de marzo de 1919 y en la ley española de 21 de noviembre de 1931.

C. Naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo

En la segunda mitad del siglo XIX, aún no existían los tratadistas del Derecho del Trabajo, por lo

(152) De La Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II, *op.cit.*, pág. 491

que correspondió a los tratadistas de Derecho Civil estudiar y analizar la nueva institución del contrato colectivo del trabajo, en busca de su licitud, naturaleza y efectos.

Surgen numerosas teorías civilistas que tratan de establecer la naturaleza jurídica de estos contratos. Estas teorías evolucionan hasta llegar a separar el contrato colectivo del trabajo del campo del Derecho Civil para colocarlo en el área del Derecho Público. Figuras sobresalientes como De La Cueva, Garzón Ferreyra, Pérez Leñero, Cabanellas y otros han recopilado y analizado las diferentes teorías.

Las llamadas teorías civilistas y las de transición quedaron enmarcadas dentro del Derecho Civil. Las teorías actuales o publicistas, están contempladas en el campo del Derecho Público. En forma breve pasamos a resumir algunas de estas teorías.

Teorías civilistas:

- **Teoría de la gestión de negocios:** Cuando el grupo o asociación con personalidad jurídica realizaba una gestión de negocios en beneficio de sus miembros y de allí resultaba la eficacia de los contratos individuales. Prontamente se observó que "los terceros en cuyo nombre se gestionaba la organización sindical no

quedaban atados por su compromiso sino que, por el contrario, podían separarse de él cuando lo tuvieran por conveniente". (153) Por consiguiente, el contrato colectivo perdía eficacia.

- **Teoría del mandato puro o simple:** Mediante el mandato, el mandatario (asociación profesional), gestionaba las condiciones de trabajo para los futuros contratos. El mandatario y el empresario fijaban los derechos y obligaciones de los trabajadores (mandantes). Se le hicieron muchas observaciones a esta teoría.

... el mandato debe ser expreso, por lo que sería indispensable que cada trabajador otorgara mandato a la asociación para que ésta pudiera representarlo y tratar con el empresario, y en todo caso y si se aceptara la posibilidad de un mandato tácito no podría explicarse la obligación de los trabajadores que ingresaron al grupo con posterioridad a la firma del contrato colectivo. (154)

- **Teoría del mandato complejo:** Es una teoría complementaria del mandato simple. El individuo al ingresar a la asociación daba a la directiva sindical un doble mandato: uno para representarlo ante el empresario

(153) González Charry, Guillermo, *Derecho Colectivo del Trabajo, op.cit.*, pág. 163

(154) De La Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II, *op.cit.*, pág. 514

y el otro para obligarse ante la empresa como ante la asociación. Sin embargo, "la asociación profesional carecía de acción contra el empresario para obligarlo a cumplir con el contrato colectivo".(155)

- **Teoría de la estipulación en favor de terceros:** Con esta teoría, la asociación profesional (estipulante), pacta con el empresario (promitente), en beneficio de los trabajadores (beneficiarios). Esta teoría también recibió críticas.

Puede también ser objetada esta teoría si se considera que los terceros beneficiarios, no están obligados a aceptar lo que se ha pactado entre el estipulante y el promitente en tal forma que de aplicarse esta teoría los miembros del sindicato podrían aceptar o rechazar los términos del contrato colectivo.(156)

- **Teoría de la personalidad normal jurídica de la asociación profesional:** Sobresale en esta teoría el profesor M. Nast. Esta teoría puede resumirse de la siguiente manera: al celebrarse el contrato

(155) Ibíd., pág. 515

(156) Gaete B., Alfredo, **Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social**, T. III, Santiago (Chile), Edit. Jurídica de Chile, 1967, pág. 102

colectivo, la asociación profesional no actúa, ni como gestor ni como mandatario de los trabajadores ni estipula tampoco en beneficio de ellos, sino que actúa como persona jurídica. Se observa que aquí los trabajadores dejaban de ser terceros para convertirse en actores del contrato colectivo.

Esta teoría tenía los mismos vicios de las demás teorías civilistas: ciertamente que la obligación de respetar el contenido del contrato colectivo nacía inmediatamente, pero nada impedía su destrucción, porque cada trabajador y empresario podían llegar a un acuerdo distinto. (157)

Teorías de transición: Son aquellas que van dando paso para que el contrato colectivo salga del Derecho Civil para el Derecho Público, acercándose a la concepción moderna de esta figura jurídica.

- **Teoría del contrato de orden público:** Basada en el Código Federal de las Obligaciones:

Atribuye a la asociación profesional el gran poder de negociar a nombre de sus afiliados, en interés del empresario o del grupo empresarial en

(157) De La Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II, *op.cit.*, pág. 518

las negociaciones, de la obligación del cumplimiento de las normas convencionales por una parte, así como por parte de los individuos aisladamente considerados, y lo que es muy importante, la invulnerabilidad de la convención, al hacer nugatoria una estipulación individual por contrariar sus preceptos. (158)

- **Teoría de la solidaridad necesaria:** El principal sostenedor de esta teoría es Rouast. Considera que la voluntad mayoritaria beneficia a todos si se acata, porque conviene a la sociedad el sacrificio de los intereses del individuo en favor del interés común. "Se forma de este modo un estado de solidaridad indispensable entre las partes generador de un derecho colectivo por encima de los derechos individuales". (159)

Este principio de la solidaridad necesaria explica la obligatoriedad de las normas colectivamente establecidas para todos los miembros, ya de la asociación participante como los no sindicalizados.

(158) González Charry, Guillermo, **Derecho Colectivo del Trabajo, op.cit.**, pág. 167

(159) Guerrero Figueroa, Guillermo, **Derecho Colectivo del Trabajo, op.cit.**, pág. 221

- **Teoría del pacto social:** De Visscher es uno de sus sustentadores. según esta teoría hay un consentimiento tanto de patronos como de trabajadores a las decisiones de la mayoría desde el momento en que se ingresa al organismo sindical. "Se trata de una convención-Ley, de un acto reglado, de una ley profesional, donde se disciplinan, de manera objetiva y permanente, las relaciones entre las dos categorías".(160)

- **Teoría de la costumbre profesional:** Esta teoría es basada en el Código Suizo de las obligaciones y considera que:

Los contratos colectivos llevados al conocimiento público, rigen también a los trabajadores y patronos que trabajan en la misma profesión y habitan la misma región, en la medida en que los contratos particulares de esas personas no contengan cláusulas que las deroguen expresamente.(161)

A pesar de las objeciones que presenta esta teoría, Guillermo González Charry citado por Guillermo Guerrero Figueroa en su obra Derecho Colectivo del Trabajo considera:

(160) Ibíd., pág. 222

(161) Ibíd., pág. 170

En todo, en cuanto implicó un esfuerzo para impulsar la extensión automática de la convención colectiva, que es uno de sus aspectos más notables, ha pasado a incorporarse al acervo de la legislación laboral y a constituir uno de los antecedentes más importantes en el tránsito de la consideración de la convención colectiva hacia las reglas y concepciones del Derecho Público.

Teorías actuales o publicistas: Después de la breve exposición de las diferentes teorías presentamos al autor León Duguit, prominente profesor francés, a quien se atribuye haber denominado, primeramente, convención colectiva a la figura jurídica que nos ocupa. Su definición es:

La convención colectiva de trabajo es, en general, un convenio para poner fin a una huelga o prevenirla, celebrado entre los representantes de los intereses patronales y los representantes de los intereses obreros y sirve para determinar las condiciones, según las cuales, podrá celebrarse en el futuro, la contratación de los obreros de la profesión, particularmente en lo que concierne al monto de los salarios y a las horas de trabajo. En otros términos, lo que se llama el contrato colectivo de trabajo, es la convención que determina regla general, o sea, la ley, según la cual deberán otorgarse, en el futuro, los contratos individuales de trabajo. (162)

(162) González Charry, Guillermo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, op.cit., pág. 179

Se observa en esta definición que el contrato colectivo es la convención que determina que en el futuro, deberán entregarse contratos individuales de trabajo.

En la bibliografía consultada sobre el tema del contrato colectivo de trabajo encontramos que los autores dan indistintamente el término contrato o convención a la figura que nos ocupa. Autores de la talla de Garzón Ferreyra, Gallard Folch, Krotoschin, De La Cueva, entre otros profundizan en este tema.

La definición de contrato colectivo de Phillip Lotmar que transcribimos a continuación nos permite ver la distinción entre contrato de trabajo y contrato colectivo de trabajo:

El contrato colectivo, ante todo, no es un contrato de trabajo. Está más bien destinado a regir los contratos de trabajo y a determinar su contenido. El contrato de trabajo consiste en una promesa de trabajo y una promesa de salario, promesas que se hacen los contratantes. En el contrato colectivo no se prometen las partes, ni trabajo ni remuneración; únicamente establecen que, si en el futuro celebran contratos de trabajo, éstos tendrán por contenido el consignado en el contrato colectivo. (163)

(163) De La Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II, op.cit., pág. 508

De esta definición se desprende que el contrato colectivo de trabajo no derivan las obligaciones de prestar energía de trabajo o de pagar un salario y, para que el contrato colectivo de trabajo se realice es necesario que se celebren contratos de trabajo.

En párrafos anteriores dejamos establecida la aseveración de Guillermo González Charry en el sentido que, el mayor fruto logrado por las luchas sindicales es la convención colectiva.

Los grupos obreros se organizan en busca de un mínimo de garantías contractuales, que se logra a través de la convención colectiva de trabajo. En el desarrollo de la lucha obrera se concretan tres importantes instituciones, como logros sobresalientes:

En primer lugar, el sindicato como expresión de su capacidad organizativa y de su conciencia de clase. En segundo lugar, la huelga como un medio de lucha para alcanzar los fines que persigue el sindicato, el cual sin ese instrumento en la dinámica de la lucha de clases se presentaría casi desarmado frente al poder empresarial. Por último, la convención colectiva que recoge el resultado de esa confrontación en la cual los trabajadores ya no contratan aisladamente sino como grupo organizado. (164)

(164) Murgas Torraza, Rolando, *Estudios Laborales*, s.l., s.f., pág. 138

Añade el mismo autor, Rolando Murgas T.:

La convención colectiva, se dice, ocupa un grado intermedio entre la ley y los contratos individuales. Mientras las leyes laborales, que en fin de cuentas ha sido también el producto de la lucha histórica de la clase obrera recogen un mínimo de garantías a favor de los trabajadores aplicable en términos generales, la convención colectiva persigue establecer, a su vez, otro mínimo de garantías, pero mejorando el ya establecido por la ley y sirviendo también de marco al cual debe ajustarse la contratación individual. Esto es lo que denominado efecto normativo, similar al que ostenta la ley.

Finalizamos este aparte con la definición de contrato colectivo de trabajo que nos presenta Rafael de Pina, en su Diccionario de Derecho:

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

El contrato colectivo de trabajo que deberá celebrarse por escrito y por triplicado deberán contener: 1. Los nombres y domicilios de los contratantes; 2. Las empresas y establecimientos que abarque; 3. Su duración o la

expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; 4. Las jornadas de trabajo; 5. Los días de descanso y vacaciones; 6. El monto de los salarios; 7. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

II. LAS RELACIONES COLECTIVAS EN PANAMÁ

La empresa, considerada como unidad económica de la sociedad no escapa al problema del conflicto, propio de los tiempos que vivimos. Uno de los medios para prevenir o solucionar las diferencias entre empleadores y trabajadores es la convención colectiva.

Mientras existan gobiernos que fomenten e institucionalicen la convención colectiva; mientras que empleadores y trabajadores sean conscientes de la utilidad y factibilidad de la misma; la convención no sólo procederá como un medio de dar solución a conflictos ya declarados, sino que ella será un medio para prevenir el conflicto y las situaciones explosivas.

Algunos de nuestros especialistas en Derecho Laboral, Rolando Murgas y Percy Román, entre otros, consideran que Panamá es uno de los países de más alto índice de contratación colectiva en el continente.

Nuestro Código de trabajo implica las relaciones entre el empleador y el trabajador, y también regula los

derechos y obligaciones de ambos frente al Estado y frente a las instituciones (Riesgos Profesionales involucra al Seguro Social).

El Libro Tercero del Código de Trabajo regula las Relaciones Colectivas y cubre los artículos comprendidos entre 331 al 519. Estas relaciones se refieren a aquellas que se desarrollan día a día entre la empresa y el sindicato de la misma, todo lo concerniente al derecho de asociación sindical, convenciones colectivas, los conflictos colectivos y los medios de solución tales como el Arreglo Directo, la Mediación, la Conciliación, el Arbitraje y la Huelga.

A. Sindicato

Es toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales, de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser: a. Gremiales, que son los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; b. De empresa, que son los formados por los trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

c. Industriales, que son los formados por trabajadores que presten servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; d. Mixtos o de oficios varios, cuando están formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán formarse cuando en determinada ciudad, distrito o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de cincuenta.

El derecho de asociación sindical lo contempla nuestra Constitución Nacional en su artículo 64 e implementado en el Código de Trabajo. Queda totalmente prohibido formar parte de varios sindicatos a la vez, que sean de la misma clase y actividad. De llegarse a esta situación, sólo sería válida la última filiación.

Por fuero sindical se entiende la protección individual que el Estado proporciona al trabajador para garantizar la existencia del derecho de sindicalización. Este fuero sindical impide que este trabajador pueda ser despedido sin que antes se le formule un proceso judicial, llamado Juicio de Desafuero Sindical o autorización para despedir. Es el juez que tiene a su cargo el análisis de la causal de despido, y proceder según si ésta se materializó o no.

Gozan de fuero sindical: los miembros de los sindicatos en formación; los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores; los suplentes de los directivos, aun cuando no actúen; y los representantes sindicales. Los directivos y representantes gozan de fuero sindical mientras dure el período de su mandato y hasta un año más; los que figuran en la lista de elecciones hasta por un mes anterior a las elecciones y un mes posterior (de ganar las elecciones pasan a la categoría de directivos y representantes).

B. Pliego de peticiones

Es el documento mediante el cual los trabajadores solicitan negociación de una convención colectiva o el cumplimiento por parte de la empresa, de artículos de la convención y del Código de Trabajo, que los trabajadores consideran que se han violado.

Cuando el pliego de peticiones se refiera a un conflicto colectivo, éste deberá llevarse ante la Dirección General de Trabajo. El funcionario de trabajo está obligado a recibir el pliego de peticiones. La Ley 8 de 1981 establece que se puede rechazar el pliego de peticiones... "Durante la vigencia de una convención colectiva, no se admitirán Pliegos de Peticiones que

tengan por objeto introducir modificaciones directas o indirectas, o cláusulas nuevas a la convención colectiva".

El acto de conciliación se realiza entre las partes con la mediación de un funcionario de trabajo, quienes analizan, valoran y discuten el contenido del pliego de peticiones.

C. Convención colectiva

El art.398 del Código de Trabajo estipula: "Convención colectiva de trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores".

El Doctor Rolando Murgas Torrazza en su ensayo Estudios Laborales nos presenta el análisis de este artículo así:

1. Es un acuerdo escrito, que debe suscribirse, añade el artículo 399, en tres ejemplares.
2. Se dirige a regular las condiciones de trabajo y empleo.

3. Por la parte empleadora pueden ser sujetos uno o más empleadores o una organización de empleadores, que puede ser una organización de carácter sindical o de Derecho común. (Ej.: Cámara de Comercio).

4. Por parte de los trabajadores sólo puede celebrarla un grupo sindicalmente organizado, o sea, que pese a que los grupos no organizados de trabajadores pueden presentar pliegos de peticiones y ejercer el derecho de huelga, no gozan de la capacidad para celebrar convenciones colectivas. Pueden celebrarla tanto los sindicatos como las federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores. Sin embargo, téngase en cuenta que de estas organizaciones sólo los sindicatos pueden presentar pliegos de peticiones y, en consecuencia, hacer uso del derecho a huelga.

El art.401 del Código de Trabajo estatuye que la celebración de una convención colectiva es una obligación que tiene el empleador para con sus trabajadores.

En cuanto a las cláusulas de una convención colectiva, éstas son aplicables a todos los trabajadores de una empresa, a menos que en ella se estipule lo contrario. Gozan de los beneficios de una convención, aún los que no están sindicalizados, pero sí tienen la obligación de cotizar al sindicato.

El art.410 del Código de Trabajo obliga a pactar la duración de la convención colectiva, que no puede ser

menor de dos años ni mayor de cuatro años; su vigencia entra a partir de su firma.

En lo referente al contenido de una convención, el art.403 del Código de Trabajo, éste fue subrogado por el art.8 de la Ley 8 de 1981, especifica la reforma que la reglamentación del Comité de Empresa "sólo persigue tratar quejas y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa"; se eliminó la obligación de negociar la "clasificación de puestos"; descarta negociar las estipulaciones relativas al "Reglamento Interno", ya que éste tiene su procedimiento específico de aprobación.

D. Huelga

Para el desarrollo de este aspecto nos remitimos al Licenciado Percy Román, en su ensayo Convenciones Colectivas en Panamá:

Por huelga se entiende el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores con arreglo a las disposiciones de la Ley.

La huelga es legal si reúne los siguientes requisitos:

1. Que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de conciliación de que trata el Título III del Código;
2. Que los trabajadores que se adhieran a la huelga constituyan la

mayoría de los trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento. Si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos o varios negocios, la mayoría será la que resulte del total de trabajadores de la empresa. Si se declara únicamente en unos o algunos de sus establecimientos o negocios, en cada uno de éstos es necesaria la adhesión de la mayoría de los respectivos trabajadores, a menos que los huelguistas constituya la mayoría del total de trabajadores de la empresa;

3. Que se declare con cualquiera de los fines previos en el art.480;

4. Que se le dé el aviso requerido por el art.492;

5. Que los trabajadores cumplan con lo dispuesto en los arts.489 y 490; y

6. Que tratándose de servicios públicos se cumplan con los requisitos señalados en los arts.487 y 488.

La huelga puede declararse ilegal cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. Si no reúne los requisitos que exigen los arts.476, 477, 484, 487 ó 489, según sea el caso; o

2. Si en el transcurso de la huelga se cometen actos de violencia física en contra de personas y propiedades, acordados o ejecutados por la mayoría de los huelguistas, o con conocimiento de éstos.

La petición de ilegalidad de la huelga sólo podrá presentarla el empleador una vez iniciada la misma y hasta los tres días siguientes, con sujeción al procedimiento previsto en este Capítulo, por cualquiera de las causas señaladas en el art.498.

Si no se solicita dentro del término expresado la declaración de ilegalidad, la huelga será considerada legal para todos los efectos previstos en este Título y con posterioridad sólo podrá pedirse la ilegalidad por circunstancias sobrevinientes.

Al finalizar estas breves anotaciones sobre las relaciones colectivas de trabajo queremos manifestar que esta materia es muy compleja. Sin embargo, hemos hecho un esfuerzo para interpretar las Convenciones Colectivas de Condiciones Generales de Trabajo entre Azucarera Nacional, S. A. (ANSA) y Compañía Azucarera La Estrella, S. A. (CALESA), y el Sindicato Industrial de Trabajadores del Azúcar, sus Derivados y Afines (SITADA) y el Sindicato de Trabajadores Agro-Industrial de la Caña y Afines (SITACA), respectivamente; con miras a encontrar los logros, desde nuestro punto de vista, que dejamos consignado en el siguiente punto.

III. BENEFICIOS OTORGADOS AL TRABAJADOR DEL CAMPO EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS CELEBRADAS CON INDUSTRIAS AZUCARERAS

Los contratos colectivos de ambos ingenios y algunas de las entrevistas realizadas, nos han permitido examinar aquellos logros sobresalientes que ha obtenido el trabajador del campo.

A. Azucarera Nacional, S. A. (ANSA) y el Sindicato Industrial de Trabajadores del Azúcar, sus Derivados y Afines (SITADA)

- Existe un comité de prevención de accidentes cuyas funciones serán esencialmente preventivas y está obligado a hacer recomendaciones sobre seguridad.

- Dotación de botiquines de primeros auxilios.

- Preocupación por el buen acondicionamiento de los albergues.

- Servicio de cafetería-restaurante dentro de sus predios.

- Estímulo a actividades deportivas: baloncesto, bola suave, volleyball y juegos de habilidad mental. la empresa suministra los implementos: bolas, bates, mascarillas, pecheras, rodilleras, almohadillas, redes, ajedrez, damas, dominó.

- Celebración de las tradicionales fiestas de fin de zafra y día de la madre.

- Donación de B/.2.000 anuales para apoyo al programa de Asistencia Social y Comunal.

- La empresa dona al sindicato todos los años 10.000 cuadernos y 10.000 lápices con borrador para ser distribuidos entre los trabajadores de más bajos

recursos.

- La empresa dona B/.1.600 anuales al sindicato para el transporte a asambleas generales.

- La empresa dona B/.2.000 para la celebración del "Día del Trabajo".

- La empresa dona al sindicato B/.3.000 para la adquisición de bolsas navideñas que serán distribuidas entre el personal.

- Facilidades para el transporte de los trabajadores desde las poblaciones de sus residencias al área de trabajo y viceversa. Igualmente, la empresa proporciona transporte escolar a los hijos de los empleados a las distintas comunidades aledañas.

- Oportunidad de adiestramiento dentro de la empresa para aprender un oficio relacionado con sus labores, en tiempo libre.

- Se organizan horarios y turnos especiales en los "días nacionales" para que los trabajadores disfruten de esas fechas.

- Las herramientas pueden ser adquiridas al costo, por el trabajador contratado por tiempo indefinido.

- Concesión de quince becas para los hijos de

los trabajadores: diez becas de B/.30.00 para estudios secundarios; tres becas de B/.50.00 para estudios técnicos superiores; dos becas de B/.100.00 para estudios universitarios.

- Oportunidad de ahorro de navidad en la Cooperativa Erick Del Valle, con un incentivo de 5%.

- Participación en utilidades de un 5% para trabajadores permanentes.

- Cuatro días remunerados al trabajador cuya madre, padre, esposa o compañero, hijo, haya fallecido.

- Un día remunerado por el nacimiento de un hijo.

- Permiso remunerado hasta de ocho semanas en el exterior y hasta cuatro semanas en el país (hasta tres trabajadores), para asistir a seminarios o cursos sobre sindicalismo o cooperativismo.

- La empresa concede licencia remunerada a los directivos y representantes sindicales para el desempeño de comisiones hasta un total de ochenta horas mensuales.

- Subsidio de maternidad de quince días de salario al momento del parto. Participan empleadas permanentes de más de dos años de servicio.

- Cuando un trabajador sufra un accidente que

requiera una incapacidad prolongada y por ello deja de recibir su salario completo por parte de la Caja de Seguro Social, la empresa le reconocerá 30% de su salario base durante dos meses. Es extensivo al personal de campo que labore un mínimo de ocho meses contínuos por año y que cuenta con seis o más temporadas completas y consecutivas.

- La empresa aporta al sindicato un fondo de mortuoria, que se hace extensivo al personal de campo con no menos de cinco temporadas y ocho meses de trabajos en cada uno. El beneficiario será el cónyuge o hijos que aparezcan registrados en la Oficina de Personal de la empresa.

- Existe la bonificación por asistencia perfecta o asistencia muy buena.

- Existe la bonificación por antigüedad y por retiro.

- El aguinaldo de navidad se ofrece a través de una escala de antigüedad que resulta mejor que el décimo tercer mes. Ejemplo: veintiséis días de salario para quienes tengan veinte años de servicio contínuo. Al trabajador que le resulte más favorable la partida del décimo tercer mes, calculada según la Ley, recibirá ésta.

**B. Compañía Azucarera La Estrella, S. A. (CALESA)
y el Sindicato de Trabajadores Agro-Industrial
de la Caña y Afines (SITACA)**

- Un comité de prevención de accidentes cuyas funciones esenciales son preventivas.

- Botiquines de primeros auxilios en los diferentes departamentos.

- Servicios médicos en la enfermería para atender a los trabajadores en materia de salud.

- Existencia de un fondo para el pago del transporte de algún accidentado. En caso de accidente grave se pagará el transporte del acompañante.

- Práctica de las recomendaciones que sobre equipo de seguridad formulen las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Salud Ocupacional de la Caja de Seguro Social.

- Dotación de máscaras y guantes para protegerse de sustancias corrosivas.

- Suministro de agua potable a los trabajadores del campo en las diferentes secciones.

- Una enfermera asistirá a los trabajadores en materia de salud de la Finca Corozo, dos veces al mes.

- Disponibilidad de un vehículo, en buenas condiciones, para el transporte de enfermos o accidentados de las galeras o barracas de Finca Corozo.
- Dotación de casetas para las fincas.
- Área bajo techo frente al Departamento de Relaciones Laborales.
- Servicio de restaurante o fonda ubicado en los predios de la empresa e igualmente un comisariato en Corozo.
- Durante la cosecha, los autos de la empresa prestarán servicio de transportación a los trabajadores que se enfermen o sufran accidente de trabajo.
- Ascenso a capataces siempre que reúna las condiciones mínimas para el cargo.
- Concesión de seis jornadas remuneradas por muerte de cónyuge y cinco jornadas por fallecimiento de padre o hijos, al personal de cultivo con cinco meses de trabajo consecutivo.
- Se concede dos días de licencia remunerada por matrimonio, al trabajador de cultivo con seis meses de trabajo consecutivos en la empresa.
- Derecho a un día remunerado por el nacimiento de un hijo, a los trabajadores de cultivo con más de

cinco meses consecutivos de servicio.

- Existencia de tres becas de B/.35.00 mensuales cada una. Dos de ellas para hijos de trabajadores del agro que hayan obtenido certificado de educación primaria. El trabajador debe tener dos años continuos de trabajo o cinco temporadas completas continuas.

- "Beca Rodolfo Chiari" para hijos de trabajadores con más de dos años continuos en la empresa. Especificada para ocho años de estudios: tres años de secundaria a razón de B/.40.00 mensuales y cinco años universitarios a razón de B/.100.00 mensuales. Los estudios deben estar relacionados con la industria azucarera y derivados.

- Actualmente, la empresa entrega al sindicato B/.1.500 para la compra de útiles escolares para los hijos de los trabajadores con menos recursos económicos. Además, se entregan 2.000 cuadernos de 200 páginas con el mismo fin.

- La empresa suministrará al sindicato B/.3.000 anuales para el fondo de mortuoria, para ayuda en los funerales de los trabajadores que fallezcan.

- Suministro gratuito de transporte, dos veces al año, para que el sindicato lleve a cabo sus asambleas generales en la Provincia de Coclé.

- Un fondo rotativo de B/.3.500 para préstamos personales urgentes para trabajadores permanentes y de temporada con más de tres temporadas servidas consecutivas.

- Una liga interna (deporte) para la cual la empresa otorga B/.2.000. Se denomina Liga de bola suave Ingenio Ofelina.

- Estimula el deporte de bola suave concediendo permiso remunerado a no más de 22 jugadores, por un total de tres sábados (entre junio a diciembre). Además, concede permiso remunerado al trabajador que fuese escogido para representar a la provincia o al país en cualquier deporte.

- Mantenimiento del cuadro de deporte, una gradería para 150 personas, vestidor y servicio.

- Cada dos años, la empresa facilita al sindicato implementos deportivos: manillas, rodilleras, pechera, mascarilla.

- Mantenimiento de un área recreativa para los trabajadores que habitan las viviendas de Corozo.

- Al trabajador que haya laborado 150 días durante el año se le suministrará pala, machete y dos limas, para utilizar en un año. Para reposición debe entregar la herramienta vieja. A aquellos que no llegan

a acumular los 150 días se les concede B/.0.02 por cada día trabajado. Estos pueden comprar las herramientas al costo.

- Al pinche se le entregará un cubo o lata para que efectúe su labor.

- Fondo rotativo hasta de B/.7.500, que puede ser incrementado para préstamo de vivienda a trabajadores del campo, específicamente de cultivo, que devengan menos de B/.300 mensuales.

- Energía eléctrica para las viviendas de Corozo con horario de 6:30 p.m. a 10:00 p.m. y de 4:00 a.m. a 6:00 a.m.

- Leña para la Finca Corozo.

- Colchones de polifón para las camas de las galeras de Corozo.

- Bonificaciones de Navidad: la prestación denominada "décimo tercer mes" se ofrece a una escala que supera la establecida por la Ley. Ejemplo: los trabajadores que tengan diez o más años de servicio continuo tendrán derecho a 22 días de salario y así sucesivamente. Habrá algunos que tendrán que recibir lo establecido por la Ley, por razón de tiempo en la empresa.

- Bonificación de B/.15.00 para los cortadores de caña que corten más de 1.000 surcos durante la temporada de zafra.
- Facilidades para la compra de herbicidas y fertilizantes al costo.
- Ofrece crédito de arroz y azúcar una vez al mes por trabajador. Hasta 50 libras al mes y 5 quintales al año.
- Póliza de seguro de vida para trabajadores agrícolas de cultivo.
- Los buses recogen al personal y lo llevan de regreso a sus comunidades.
- Trabajo para estudiantes que reúnan los requisitos para desempeñar el puesto.
- Ambulancia para los trabajadores.

Podemos concluir, después del análisis de las dos convenciones colectivas, que la mayor o menor cantidad de logros obtenidos, es consecuencia de la amplitud de la empresa o que los líderes sindicales han sido más agresivos en sus políticas.

CONCLUSIONES

Una vez finalizada nuestra investigación estamos en condición de formular las siguientes conclusiones:

- La caña de azúcar es una planta tropical, fuente importante de azúcar comercial, que en Panamá se industrializa.
- En Panamá, se cultiva la caña de azúcar desde la época colonial, a partir del siglo XVI aproximadamente.
- En los primeros años de la República se recuerdan los ingenios: La Envidia (Pesé), Mensabé (Las Tablas), Potrerillos (Chiriquí).
- Actualmente, contamos con dos ingenios privados: Santa Rosa o Azucarera Nacional (ANSA) y La Estrella o Compañía Azucarera La Estrella, S. A. (CALESA), ubicados en la Provincia de Coclé; y, dos ingenios estatales localizados en las provincias de Veraguas y Chiriquí, que pertenecen a la Corporación Azucarera La Victoria (CALV).
- Los ingenios son empresas agroindustriales que producen azúcar cruda para la exportación y azúcar sulfitada y refinada que se vende en el territorio nacional. También, se obtienen algunos subproductos:

alcohol, melaza, cachaza para fertilizante, bagazo de caña para ser utilizado como combustible.

- Los ingenios Santa Rosa y La Estrella se dividen en los departamentos de Administración, Fábrica, Laboratorio, Taller y Equipos, y Campo. A este último pertenece el trabajador del campo cañero, que es el sujeto de nuestra investigación. El Departamento de Campo tiene la responsabilidad de producir la caña de azúcar que la Fábrica requiere para la molienda.

- El reclutamiento de trabajadores agrícolas cañeros es muy importante para la realización de los fines de la zafra azucarera; de ellos depende el éxito cuando aquella finalice.

- Las empresas azucareras obtienen su mano de obra a través de un procurador de peones, que tiene a su cargo conseguir cortadores de caña en determinadas comunidades y enviarlos a las empresas en el transporte respectivo. El reclutamiento de peones está condicionado a la motivación y facilidades que las empresas les ofrezcan, porque generalmente se trata de individuos con bajos niveles de educación y escasas posibilidades económicas.

- La zafra azucarera es el período de cosecha que se realiza en los ingenios anualmente. Es la molienda de la

caña que se da durante la estación seca o verano. La capacidad de molienda diaria es de 7.000 toneladas, aproximadamente.

- Se practica el corte de caña manual que resulta de mejor calidad en comparación a la utilización de las cosechadoras mecánicas, ya que la experiencia ha indicado que éstas deterioran las cepas de la planta.

- Durante la estación seca, se efectúa la zafra simultánea de diversos productos agrícolas, que trae como consecuencia la escasez de la mano de obra. Esto puede repercutir en un mayor costo de producción o en la prolongación del período de zafra.

- La zafra azucarera resuelve el problema laboral y socioeconómico a miles de trabajadores, por un período de 120 días aproximadamente. Cada ingenio contrata por zafra 3.000 a 4.000 cortadores de caña.

- El ingenio es la única actividad agroindustrial que permite a personas de 60 años o más y personas iletradas obtener una colocación laboral.

- El trabajador agrícola cañero se desenvuelve en duras condiciones. Está expuesto a las picaduras de insectos venenosos, víboras, quemaduras, cortaduras, punzadas.

- Nuestro Código de Trabajo no da una definición específica de contrato de trabajo del trabajador agrícola.

- El contrato de trabajo del trabajador agrícola cañero es un contrato especial de trabajo regulado en el ordenamiento jurídico panameño en los arts.234 y 235 del Capítulo III - Trabajador del Campo -, del Título VII - Contratos Especiales -del Código de Trabajo. También, se aplican las normas del contrato general, en todo lo que ellas sean compatibles con las labores agrícolas.

- La Ley 1 del 17 de marzo de 1986 introdujo importantes modificaciones aplicables al trabajador del campo. De manera que: No se considerará como contrato por tiempo indefinido el trabajo en dos o más temporadas, por lo que se pierde el derecho a la prima de antigüedad y el contrato será por tiempo definido; el trabajo en horas extraordinarias causará un recargo único de 25% sobre el salario; el trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del 50% sobre el salario de la jornada ordinaria.

- El art.117 del Código de Trabajo prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de edad. Sin embargo, se da la práctica de jóvenes que no han cumplido los 14 años y ayudan a sus padres en las faenas relacionadas con el

corte de caña.

- Las mujeres no realizan trabajos agrícolas.
- El art.234 del Código de Trabajo establece que trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería o forestales, al servicio de uno o más empleadores.
- Los ingenios Santa Rosa y La Estrella celebran con sus cortadores de caña un contrato de tipo verbal, que es aquél que no consta en documento escrito. Nuestro Código de Trabajo exceptúa las labores agrícolas de la obligatoriedad que la relación de trabajo se fundamente en un contrato por escrito.
- El cortador de caña se caracteriza por su gran movilidad, razón por la cual se hace imprescindible el contrato verbal. Esto obedece a que él no mantiene un ritmo sostenido de trabajo.
- La modalidad de trabajo recibe el nombre especial de temporada, donde el vínculo laboral del trabajador depende de la terminación de la temporada o estación.
- La jornada laboral es el trabajo realizado por el trabajador durante el día. El cortador de caña se encuentra exceptuado de la jornada máxima legal de ocho

horas, porque los factores climáticos influyen en la producción. Él inicia su labor entre las 3:00 a.m. y 4:00 a.m. aproximadamente, terminando su tarea en un promedio máximo de seis horas.

- El cortador de caña realiza su labor en base a precios fijos (por tarea o a destajo); por lo tanto, no gana los recargos que se pagan por horas extras establecidos en el Código.

- Durante la zafra azucarera, los ingenios permanecen laborando las veinticuatro horas del día; pero, el corte de caña se realiza de lunes a sábado generalmente, siendo el domingo el día de descanso semanal de los jornaleros.

- El cortador de caña gana su salario en base a tareas o a destajo, razón por la cual su retribución se establece de conformidad con la tarea cumplida por él. Para que un peón obtenga su salario diario necesita cortar doce surcos, lo que equivaldría al salario mínimo de B/.5.20.

- El corte de caña requiere una gran fortaleza física ^(*) por parte del trabajador, provocando su desgaste físico. La escala para pagar el surco de caña va desde B/.0.43 a B/.0.79, dependiendo del peso de caña por hectárea.

Muchos trabajadores no alcanzan su salario mínimo; por consiguiente, los ingenios deben ajustarle su salario.

- En cuanto a vacaciones, por razón de realizar un trabajo de temporada, el cortador de caña recibe el dinero correspondiente a éstas.

- Algunos tratadistas en Derecho consideran que el mayor fruto logrado por las luchas sindicales es la convención colectiva.

- En Panamá ha existido un activo movimiento obrero cuyas raíces se remontan al período comprendido entre 1850 a 1903.

- El movimiento obrero panameño ha logrado muchas conquistas para el trabajador en cuanto a los derechos y obligaciones de las partes: jornadas, descansos, salario, vacaciones, décimo tercer mes, prima de antigüedad, seguro educativo, riesgos profesionales y seguridad social.

- Han existido huelgas en ambos ingenios donde se ha luchado por mejores condiciones de trabajo y mejores salarios.

- Dos acontecimientos históricos en los ingenios privados son: "la marcha de los azucareros" de los

trabajadores del Ingenio Santa Rosa (1965) y la huelga por los trabajadores de SITACA del Ingenio La Estrella (1993).

- La existencia de dos convenciones colectivas entre los ingenios privados y los sindicatos de trabajadores han normado las relaciones obrero-patronales. Estas relaciones permiten la existencia de sendos documentos en los que se apoyan los empresarios para estimar los derechos directos e indirectos que recibe el trabajador, a la vez que se constituyen en instrumentos que los trabajadores y dirigentes sindicales utilizan para conocer y exigir sus derechos.

- Se han logrado acuerdos que favorecen las condiciones laborales, sociales y económicas de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

En función de las conclusiones logradas sobre la labor del trabajador del campo de nuestros ingenios privados, destacamos las siguientes recomendaciones:

- Con la gran cantidad de terrenos desocupados y baldíos que mantienen grandes terratenientes a lo largo del país, consideramos que pueden hacerse otros cultivos extensivos que mantendrían la mano de obra desocupada y la retendría en sus comunidades, para que no emigre hacia la ciudad.

- La empresa debe ofrecer programas de adiestramiento que incluyan charlas y películas relacionadas con la labor del campo, con el fin que los conocimientos adquiridos sean aplicados para incrementar el rendimiento y el funcionamiento de la empresa.

- El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social debería aplicar una mejor supervisión en la aplicación de los ajustes cuando el trabajador no alcance el salario mínimo con la tarea.

- Un adiestramiento de mucha importancia es en el área de las medidas de seguridad, para que el trabajador sea conciente de los peligros que pueden surgirle a su paso, por ejemplo, la contaminación por el uso de los

agroquímicos.

- Los ingenios azucareros deben intensificar las medidas de seguridad para prevenir la mayor cantidad de accidentes como consecuencia del ritmo acelerado en que trabaja el cañero en búsqueda de mayores salarios.

- La organización de cursos de alfabetización tanto para jóvenes como para adultos, que pueden dictarse en las primeras horas de la noche.

- Es conveniente la contratación de una trabajadora social que supervise y plantee soluciones a los problemas de salud, problemas socioeconómicos, problemas del hogar y la familia.

- Es necesario el mejoramiento de las condiciones higiénicas de las posadas, así como también el planeamiento de la minuta de las comidas para que éstas sean más asimilables y nutritivas, con la finalidad que el trabajador rinda mejor sus labores.

- El estudio de la convención colectiva para que se apliquen normas adecuadas y eficaces que minimicen los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal y no se obstruya el normal funcionamiento de la empresa.

- Los estudiantes de Derecho que cursen años

superiores o que presten servicios en los consultorios jurídicos podrían realizar investigaciones en áreas rurales para analizar las actividades que realizan los trabajadores del campo y, en la ciudad, los trabajadores de otro tipo de actividad. Las Facultades de Derecho podrían hacer aportes valiosos a nuestra legislación, recomendando las conclusiones que logren a través de estas investigaciones.

- El legislador panameño debe ampliar las normas que reglamentan la actividad de los trabajadores del campo estipuladas en los arts. 234 y 235 del Código de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

OBRAS

Almansa, Pastor, **Estudios sobre Derecho Individual de trabajo**, Buenos Aires, Edit. Heliasta S.R.L., 1979, 891 págs.

Cabanellas, Guillermo, **Compendio de Derecho Laboral**, Tomo I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, 923 págs.

_____, **Contrato de Trabajo, Parte General**, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, 641 págs.

_____, **Contrato de Trabajo, Parte General**, Volumen II, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, 621 págs.

Camerlynck, G. H., Lyon-Caen, G., **Derecho del Trabajo**, Trad. Juan M. Ramírez Martínez, 5ª edic. francesa, Madrid, Aguilar, S. A. de Ediciones, 1974, 545 págs.

Castillero, Ernesto J. R., **Monografía de la Provincia de Chiriquí**, Panamá, Impresora Panamá, S. A., 1968, 180 págs.

Cabazos Flores, Baltasar (editor), **El Derecho Laboral en Iberoamérica**, México, Edit. Trillas, S. A., 1981, 927 págs.

Dante-Lafrance, Louis y Jean, **Práctica de la remuneración del trabajo**, Madrid, Gráficas Nebrija, S. A., 1960, 237 págs.

_____, **Tratado de Derecho del Trabajo**, Buenos Aires, La Ley, S. A. Editora e Impresora, 1964, 647 págs.

De La Cueva, Mario, **Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo I, 3ª edic., México, Edit. Porrúa, S. A., 1949, 908 págs.

_____, **Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo II, 3ª edic., México, Edit. Porrúa, S. A., 1949, 973 págs.

- _____, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**,
5ª edic., México, Edit. Porrúa, S. A., 1978,
647 págs.
- Fábrega Ponce, Jorge, **Apuntes de Derecho de Trabajo, Derecho Individual de Trabajo**, Tomo I, Panamá, Imprenta Nacional, 1970, 375 págs.
- Falcone, Nicolás, **Derecho Laboral**, Trad. José Clementi, Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, S. A., 1970, 655 págs.
- Fauconnier, R., Bassereau, D., **La Caña de Azúcar**, Barcelona, Edit. Blume, 1975, 433 págs.
- Floto, Edgardo, **Manual de Introducción a la Comercialización Internacional del Azúcar**, México, Imprenta del Secretariado de GEPLACEA, 1981, 70 págs.
- Gaete Berríos, Alfredo, **Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social**, Tomo III, Santiago (Chile), Edit. Jurídica de Chile, 1967, 208 págs.
- Galeano, Eduardo, **Las Venas Abiertas de América Latina**, 20ª edic., México, Siglo XXI editores, S. A., 1978, 426 págs.
- Gandásegui, Marco A. y otros, **Las Luchas Obreras en Panamá**, Panamá, Talleres Diálogo, 1980, 216 págs.
- Garmendia, José A., Rastrilla, Juan, **Historia del Arte y las Civilizaciones**, Madrid, Ediciones S.M., 1976, 367 págs.
- Gasteazoro, Carlos M. y otros, **La Historia de Panamá en sus Textos**. Tomo II, Panamá, Edit. Universitaria, 1979, 476 págs.
- González Charry, Guillermo, **Derecho del Trabajo**, 4ª edic., Bogotá, Edit. Temis, 1976, 539 págs.
- _____, **Derecho Colectivo del Trabajo**, Tomo I,
2ª edic., Bogotá, Ediciones Rosaristas, 1978,
510 págs.

- Guerrero Figueroa, Guillermo, **Derecho Colectivo del Trabajo**, 3ª edic., Bogotá, Edit. Temis, S. A., 1986, 257 págs.
- _____, **Introducción al Derecho del Trabajo**, 2ª edic., Bogotá, Edit. Temis, 1982, 369 págs.
- Hoyos, Arturo, **Derecho Panameño del Trabajo**, Volumen I, San José, Litografía e Imprenta LIL, S. A. 1982, 469 págs.
- Hueck, Alfred, Nipperdey, H. C., **Compendio de Derecho del Trabajo**, Trad. Miguel Rodríguez Piñero y Luis Enrique De La Villa, Madrid, Edit. Revista de Derecho Privado, 1963, 570 págs.
- Humbert, Roger P., **El Cultivo de la Caña de Azúcar**, México, Compañía Editorial Continental, S. A., 1974, 719 págs.
- Humeres Magnan, Héctor, **Apuntes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, 8ª edic., Santiago (Chile), Talleres de la Universidad Católica, 1970, 330 págs.
- Iribarren, Jesús y otros, **Ocho Grandes Mensajes**, 10ª edic., Madrid, EDICA, 1977, 542 págs.
- Mercado, Elsa, **El Hombre y la Tierra en Panamá**, Madrid, Universidad de Madrid, 1959, 460 págs.
- Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del Trabajo**, 4ª edic., Madrid, Edit. Tecnos, S. A., 1981, 700 págs.
- Mora, Lorenzo, **Síntesis Histórica del Movimiento Obrero Panameño**, 2ª edic., Panamá, ISES, 1980, 16 págs.
- Morgado V., Emilio, **Manual de Contratación Colectiva y Conflictos de Trabajo**, Panamá, MTBS, 1970, 83 págs.
- Moreno Franginals, Manuel, **El Ingenio**, Tomo I, La Habana, Edit. de Ciencias Sociales, 1978, 350 págs.
- _____, **El Ingenio**, Tomo II, La Habana, Edit. de Ciencias Sociales, 1978, 245 págs.
- _____, **El Ingenio**, Tomo III, La Habana, Edit. de Ciencias Sociales, 1978, 270 págs.

- Murgas Torraza, Rolando, **Estudios Laborales**, s.l., s.f., 243 págs.
- McNall Burns, Edward, **Civilizaciones de Occidente, su Historia y su Cultura**, 6ª edic., Buenos Aires, Ediciones Peuser, 1959, 956 págs.
- Nápoli, Rodolfo, **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Buenos Aires, La Ley, S. A., Editora e Impresora, 1969, 656 págs.
- Navas, Luis, **El Movimiento Obrero en Panamá (1880-1914)**, San José, EDUCA, 1979, 176 págs.
- Peterson y Plowman, **Organización y Dirección de Empresas**, México, UTEHA, 1961, 694 págs.
- Reyes P., Agustín, **Administración de Personal, Sueldos y Salarios**, México, Edit. Limusa, 1970, 235 págs.
- Ricord, Humberto E., **Lecciones de Derecho Laboral Panameño**, Volumen Primero, Panamá, Imprenta Universitaria, 1975, 201 págs.
- Román E., Percy, **Convenciones Colectivas en Panamá**, Panamá, 1993, 59 págs.
- Turner, Jorge, **Raíz, Historia y Perspectiva del Movimiento Obrero Panameño**, México, Edit. Signos, 1982, 90 págs.
- Walker Linares, Francisco, **Derecho del Trabajo**, 3ª edic., Santiago (Chile), Edit. Nacimiento, 1936, 398 págs.

PUBLICACIONES

Hoyos, Arturo, **La Reforma Laboral, Estudio sobre la Ley 1 de 17 de marzo de 1986**, Arias, Fábrega y Fábrega, Panamá, 1986, 36 págs.

Contrato Colectivo de Condiciones Generales de Trabajo entre Compañía Azucarera La Estrella, S. A. y Sindicato de Trabajadores Agro-industrial de la Caña y afines.

Contrato Colectivo de Condiciones Generales de Trabajo entre Azucarera Nacional, S. A. y Sindicato Industrial de Trabajadores del Azúcar.

Memorias de la Corporación Azucarera La Victoria 1975-1992.

LEGISLACIÓN NACIONAL

Constitución Política de la República de Panamá de 1972.

Código de Trabajo de la República de Panamá de 1972.

Ley 1 de 17 de marzo de 1986. G. O. 20.513 de 17 de marzo de 1986.

PERIÓDICOS Y REVISTAS

El Panamá América, 26 de marzo de 1965.

El Panamá América, 3 de abril de 1965.

El Panamá América, 10 de abril de 1965.

El Panamá América, 17 de abril de 1965.

El Panamá América, Marzo-Abril de 1993.

- Revista Agricultura de las Américas, Año 11, N°8, Implement & Tractor International Corp., Missouri, Agosto 1962, 68 págs.
- Revista Agricultura de las Américas, Año 23, N°7, Intertec Publishing Corp., Kansas City, Missouri, Julio 1974, 152 págs.
- Revista Agricultura de las Américas, E.E.U.U., Intertec Publishing Corp., Mayo 1984, 34 págs.
- Revista Ciencias Comerciales, #1, Panamá, Año 1917, 30 págs.
- Revista Ecclesia, Semanario 13 y 20, N°2.536-2.537, Año 11, Julio 1991, 58 págs.
- Revista El Surco Latinoamericano, Moline, Illinois, Enero-Febrero 1969, 23 págs.
- Revista El Surco Latinoamericano, N°4, 1973, 23 págs.
- Revista Esso Agrícola, Año XI, N°1, La Habana, Artes Gráficas, S. A., 1955, 22 págs.
- Revista Esso Agrícola, Año XIII, N°2, La Habana, Artes Gráficas, S. A., 1957, 22 págs.
- Revista Esso Agrícola, Año XIII, N°4, La Habana, Artes Gráficas, S. A., 1957, 22 págs.
- Revista La Voz de La Victoria, Año 1, N°4, Septiembre 1981, 36 págs.

ENTREVISTAS

- Lic. Alcibíades De León, Asesor del Ingenio Santa Rosa, Entrevista personal en El Roble de Aguadulce, 21 de junio de 1993.
- Sr. Eris E. Villarreal, Jefe de Personal del Ingenio Santa Rosa, Entrevista personal en El Roble de Aguadulce, 21 de junio de 1993.
- Sr. Juan M. Peralta, Jefe de Relaciones Laborales del Ingenio La Estrella, Entrevista personal en Natá, 22 de junio de 1993.
- Sr. Eliécer Ríos, Jefe de Campo del Ingenio Santa Rosa, Entrevista personal en El Roble de Aguadulce, 24 de junio de 1993.
- Ing. José Yani Bethancourt, Jefe de Finca del Ingenio Chiriquí, Entrevista personal en Alanje, 7 de julio de 1993.
- Lic. Alba Sarmiento, Jefe de Riesgos Profesionales de la C.S.S., Agencia de Aguadulce, Entrevista personal en Aguadulce, 29 de junio de 1993.
- Lic. Omar De León, Juez de la Junta de Conciliación con sede en el Distrito de Aguadulce, Provincia de Coclé, Entrevista personal en Aguadulce, 30 de junio de 1993.
- Dr. Francisco Navarro, Coordinador del Programa de Salud Ocupacional en la Provincia de Coclé, Entrevista personal en Aguadulce, 30 de junio de 1993.
- Sr. Francisco Navarro, Coordinador del Programa de Salud Ocupacional, en la Provincia de Coclé, Entrevista personal en Aguadulce, 30 de junio de 1993.
- Sr. Roberto Urriola, Inspector de Trabajo, Entrevista personal en Aguadulce, 30 de junio de 1993.

TESIS

Franscechi Victoria, Abdiel, De León, Nicolás, **Modelo Administrativo para una finca cañera**, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela de Ciencias Administrativas, Escuela de Administración Agropecuaria, USMA-Chiriquí, 1983.

Reyes De La G., Mercedes A., **El Ingenio Santa Rosa y sus implicaciones socio-económicas en El Roble**, Facultad de Filosofía, Letras y Educación, Escuela de Geografía e Historia, 1958, 120 págs.

Vargas De León, Luis, Santamaría, Einar Iván, **Sistema de mercadeo del azúcar crudo, Ingenio La Victoria Nº4, El caso de Chiriquí**, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela de Administración Agropecuaria, USMA-Chiriquí, 1984.

A N E X O S

ANEXO Nº 1

**Ley Nº1
(del 17 de Marzo de 1986)**

**"Por la cual se Dicta disposiciones Laborales
para promover el Empleo y la Productividad,
y se adoptan otras normas"**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DECRETA:

Artículo.- Se considerarán 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, pecuarias o de servicio 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.

No se considerarán pequeñas empresas los establecimientos de ventas de servicios bancarios, financieros, de ahorro y crédito, de póliza de seguros y reaseguros; de bienes raíces y administración de inmuebles, de informática, de publicidad, lo mismo que las dedicadas a la venta de mercancías al por mayor.

En adición a lo señalado en las disposiciones vigentes sobre esta materia, se aplicará a las pequeñas empresas las siguientes normas especiales:

1. La jornada extraordinaria será remunerada con un recargo único de veinticinco por ciento sobre el salario.

2. En los casos previstos en el Artículo 22 de la Ley 53 de 1975, las Juntas de Conciliación y Decisión, a petición del Director General de Trabajo, dispondrán, en sustitución del secuestro de los bienes o de la administración de la empresa, el aseguramiento de tales bienes para que queden a disposición del Tribunal, bajo la responsabilidad del propietario o representante legal de la empresa. En todos los demás casos en que se pida el secuestro, el Juez, utilizando su mejor criterio, podrá decretar el aseguramiento, si estimare que el secuestro solicitado pone en peligro la existencia de la empresa.

Artículo 2.- En adición a lo previsto en el Artículo 235 del Código de Trabajo, las relaciones de los trabajadores del campo se regirán por las siguientes normas especiales:

1. El trabajo en horas extraordinarias causarán un recargo único del veinticinco por cientos sobre el salario.

2. El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del cincuenta por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria.

3. No se considerará como contrato por tiempo indefinido el trabajo en dos o más temporadas.

Artículo 3.- La jornada extraordinaria en las industrias que destinen la totalidad de su producción a la exportación se remunerará con un recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario.

Artículo 4.- Adiciónase el Artículo 35 del Código de Trabajo con el siguiente párrafo:

Tratándose de las explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la explotación ciento por ciento, los trabajadores deberán laborar horas o jornadas extraordinarias, en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente en que ello se requiera. El trabajo que se efectúe en estos casos no podrá exceder de los límites fijados por la Ley.

Artículo 5.- El Artículo 142 del Código de Trabajo quedará así:

Artículo 142.- El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas. Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo las partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.

El salario por tareas o piezas se fijará en atención a las obras ejecutadas, siempre que se garantice un mínimo al trabajador por una jornada diaria de trabajo que no

exceda de ocho horas, o período menor, independientemente del resultado obtenido. El mínimo que debe garantizarse no será inferior al salario mínimo que corresponda. El empleador y el trabajador podrán convenir y modificar las condiciones de la remuneración por tareas, piezas, comisiones o primas complementarias. Las fluctuaciones periódicas de ingreso del trabajador debidas a oscilación en la producción, las ventas o el rendimiento no se entenderán como aumento o reducción del salario para los efectos del Artículo 159 de este Código, salvo que ambos contratantes expresamente convengan lo contrario.

Los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones se considerarán como salario únicamente para los efectos de cálculo de vacaciones, licencia por maternidad y la prima de antigüedad a que tenga derecho el trabajador. Para los efectos de las contribuciones y prestaciones del régimen de seguridad social las normas especiales correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, no se considerarán como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al décimo tercer mes, bonificaciones, gratificaciones, primas de producción, donaciones y participación en las utilidades, aun cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aun cuando sólo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa. Para los efectos de lo dispuesto en los Artículos 70 y 197 de este Código, estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras del décimo tercer mes, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo.

Artículo 6.- El Artículo 224 del Código de Trabajo quedará así:

Artículo 224.- A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año de trabajo desde el inicio de la relación, siempre que se trate de servicios continuos por más de 10 años con el empleador, sin consideración a la edad del trabajador.

Para los efectos del pago de la prima de antigüedad de servicios a que se refiere este artículo solamente se reconocerá la prestación de servicios ejecutados durante los diez años anteriores a la vigencia de este Código, siempre que se tratara de relaciones de trabajo existentes a la fecha en que entre a regir la presente Ley.

Artículo 7.- No se considerará como trabajador a quien ejecute una tarea en virtud de un convenio mediante el cual una persona le vende o entrega materias primas u objetos para que los transforme o confecciones en su domicilio o en otro sitio libremente elegido por aquél, sin ningún tipo de vigilancia o dirección en cuanto a la actividad de que se trate.

Esta disposición se aplicará también en aquellos casos en que la persona contratada para la prestación del servicio esté obligada a vender el resultado de la transformación o confección al suministrador de las materias primas u objetos o a un tercero designado por él.

No obstante lo anterior, las personas contratadas tendrán derecho a los beneficios de la seguridad social, de acuerdo con las reglamentaciones establecidas por la Caja de Seguro Social.

Se crea una Comisión Tripartita encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este artículo. Dicha comisión estará constituida de la siguiente manera:

1. Un representante de los trabajadores;
2. Un representante de los empleados;
3. Un representante gubernamental.

Los miembros de la Comisión serán designados por el Organo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Los representantes de los trabajadores y los empleados se escogerán de listas presentadas por el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados y el Consejo Nacional de la Empresa Privada, respectivamente. El representante gubernamental deberá ser un funcionario del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 8.- En adición a lo dispuesto en el Artículo 914 del Código de Trabajo, el recurso de apelación puede interponerse ante el Tribunal Superior de Trabajo contra las sentencias dictadas por las Juntas de Conciliación y Decisión en los procesos cuya cuantía exceda de Dos Mil Balboas (B/. 2,000.00), o cuando el monto de las prestaciones e indemnizaciones que se deban pagar en sustitución del reintegro, incluyendo los salarios vencidos, exceda de dicha suma. En estos casos, no se causarán salarios vencidos durante la segunda instancia del proceso.

PARAGRAFO: Las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Trabajo en los casos previstos en la presente disposición tienen carácter definitivo, no admiten ulterior recurso y producen el efecto de cosa juzgada.

Artículo 9.- El Artículo 78 del Código de Trabajo quedará así:

Artículo 78.- Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza será válida la cláusula que fije un período probatorio hasta por un término de tres meses siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho período cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna.

Artículo 10.- Esta Ley modifica los Artículos 33, 36, 49, 70, 78, 79, 140, 159, 197, 212, 218 y 224 del Código de Trabajo, así como el Artículo 22 de la Ley 53 de 1975; adiciona los artículos 35, 235 y 914 del Código de Trabajo; deroga los Artículos 232 y 233 del mismo Código, así como el Artículo 12 de la Ley 7 de 1975 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 11.- Esta Ley entrará a regir a partir de su promulgación.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE

Dada en la Ciudad de Panamá a los diecisiete días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y seis.

CAMILO GOZAINÉ G.
Presidente de la
Asamblea Legislativa.

LICDO. ERASMO PINILLA C.
Secretario General.

Adopta en Tercer Debate hoy 16 de marzo de 1986.

Órgano Ejecutivo Nacional.- Presidencia de la República, Panamá, República de Panamá, 17 de Marzo de 1986.

ERIC ARTURO DEL VALLE
Presidente de la República

JORGE FEDERICO LEE
Ministro de Trabajo y Bienestar Social.

ANEXO Nº 2

AÑO 1991: UN SIGLO DE DOCTRINA SOCIAL

Al igual que en otros aniversarios, el centenario de la «*Rerum novarum*» ha sido arropado con la solemnidad de una nueva encíclica, la tercera de contenido social que publica Juan Pablo II. Se suele decir que con la carta de León XIII comienza la era de la doctrina social de la Iglesia, mas es preciso matizar ese supuesto porque dicha enseñanza es tan longeva como la misma Iglesia. Puede afirmarse, sin reservas, que en tiempo de los apóstoles, en la época patristica y en las obras de los grandes teólogos se encuentran testimonios proféticos que, desde los principios pero también desde el contexto histórico, dan respuestas vigorosamente cristianas. Sin embargo, León XIII irrumpe, aunque tardíamente, en medio de las convulsiones sociales del pasado fin de siglo, e inaugura la costumbre magisterial de proponer, a los hombres de buena voluntad, criterios sobre la justicia que debe regir el orden económico y social.

Tras la polvareda levantada por la encíclica de León XIII, se abrió un silencioso paréntesis de cuarenta años, los pontificadores de Pío X y Benedicto XV demostraron una menor sensibilidad social, que fue cerrado por Pío XI. A partir del 15 de mayo de 1931 («*Quadragesimo anno*») menudean los documentos. Pío XII celebra las bodas de oro de la «*Rerum novarum*» con un radiomensaje; Juan XXIII, los setenta con la «*Mater et Magistra*» y publica dos años después la «*Pacem in terris*». También el Concilio Vaticano II se ocupó de iluminar las grandes preocupaciones sociales desde la óptica dialogante. Pablo VI escribió la «*Populorum progressio*» para recordar que «los pueblos hambrientos interpelan hoy, con acento dramático, a los pueblos opulentos», y la carta apostólica «*Octogesima adveniens*» para saludar los ochenta años de la primera encíclica social. Con ocasión del noventa aniversario, pero fechada el 14 de septiembre por culpa del atentado que sufrió en la plaza de San Pedro, Juan Pablo II publica la «*Laborem exercens*», en la afirma el principio de prioridad del trabajo frente al capital. Posteriormente, en la «*Sollicitudo rei socialis*», enlaza con el hilo argumental del Papa Montini, y señala que los obstáculos al desarrollo no son tanto técnicos y políticos cuanto morales. Por último, la «*Centesimus annus*» relee con ojos actuales a León XIII, e

interpreta la nueva situación social originada con la caída de los regímenes comunista europeos.

Ecclesia, Números 2.536-37 • 13 y 20 de julio 1991, Página 5

EL MENSAJE DE LA ENCICLICA RERUM NOVARUM

La encíclica comienza aclarando en qué consiste para León XIII «la cuestión social». No simplemente el «paupe-rismo» que lo ha habido siempre sino las «relaciones entre el capital y el trabajo» que, a partir de la revolución industrial, entraña una problemática completamente nueva: «Un número sumamente reducido de opulentos y adinerados ha impuesto poco menos que el yugo de la esclavitud a una muchedumbre infinita de proletarios» (RN, 1).

La primera parte de la encíclica se dedica a criticar la alternativa propuesta por los socialistas (RN, 2-11). En opinión de León XIII, lo que no hace falta es suprimir la propiedad privada, sino generalizar (RN, 33). La armonía social se alcanzará gracias a la colaboración de la Iglesia, del Estado y de los propios interesados.

En primer lugar, oponiéndose a las corrientes privatizadoras de la fe propias de la modernidad, León XIII quería una Iglesia socialmente comprometida. Comprometida, desde luego, por sus tareas asistenciales y de promoción (RN, 21), pero también por hacer suya la causa de la justicia y la reforma de las costumbres, igual que ya hiciera en tiempos del imperio romano.

En segundo lugar, «atacando audazmente los ídolos del liberalismo» como diría cuarenta años más tarde Pío XI, León XIII exigió que también el Estado contribuyera a solucionar la cuestión social con leyes oportunas y políticas sociales (RN, 22-30). La pretendida neutralidad de la que, por aquel entonces, hacían gala los gobiernos servía, en la práctica para dejar indefensos a los trabajadores en manos de los capitalistas: «En la protección de los derechos individuales se habrá de mirar principalmente por lo débiles y los pobres. La gente rica, protegida por sus propios recursos, necesita menos de la tutela pública; la clase humilde, por el contrario, carente de todo

recurso, se confía principalmente al patrocinio del Estado. Este deberá, por consiguiente, rodear de singulares cuidados y providencia a los asalariados, que se cuentan entre la muchedumbre desvalida»(RN, 27)

En contra, por último, de los que pretendían abordar la cuestión social con medidas de carácter paternalista, sostuvo el derecho de los obreros a asociarse para defender sus justas reivindicaciones. En el borrador de Zigliara se hablaba tan sólo de asociaciones «mixtas», de patronos y obreros, lo que hacía pensar en cierta nostalgia de los gremios medievales. Una corrección introducida a última hora por el mismo León XIII contempla la doble posibilidad: asociaciones «de obreros solamente o mixtas de las dos clases» (RN, 34).

Ecclesia, Nos. 2.536-37 • 13 y 20 de julio 1991, Página 17

TEXTO DE LA ENCICLICA
QUADRAGESIMO ANNO
EL SALARIO JUSTO

León XIII dejó en total ambigüedad el criterio para valorar el salario, fuera de condenar el criterio de la oferta y la demanda; habla de «justicia natural» porque no supo concretarlo más, y habla de un salario suficiente para las necesidades de un obrero «frugal y morigerado» (RN, 32).

Pío XI es rotundo en la afirmación de que el salario debe ser suficiente para las necesidades del trabajador y de su familia. El salario familiar absoluto es de justicia conmutativa. «Las relaciones mutuas entre ambos (capital y trabajo) deben ser reguladas conforme a las leyes de la más estricta justicia conmutativa, con la ayuda de la caridad cristiana» (n. 110). El mismo Pío XI lo interpreta así en «Divini redemptoris» (1937): «Nos hemos precisado el derecho y la dignidad del trabajo, las relaciones de apoyo mutuo y de ayuda que deben existir entre los poseedores del capital y los trabajadores, el salario debido en estricta justicia al obrero, para sí y para su familia» (Div. R. 31). La doctrina de QA era y es de gran importancia para orientar según la justicia un problema tan esencial como es el del salario justo, posiblemente el mayor de los proble-

mas de la justicia. Sin embargo, la moral siguió enseñándose en los seminarios y en las universidades al margen de la enseñanza social de la Iglesia. Ha constituido un verdadero escándalo este divorcio entre la enseñanza moral en las escuelas católicas (seminarios y universidades) y el Magisterio Social de la Iglesia. Por temas menos importantes se crispan las altas esferas de la Iglesia. Afirmar que el salario familiar absoluto es de justicia conmutativa es de trascendencia inculpable; esto, unido a la doctrina de «Mater et Magistra» sobre la autofinanciación, deja entrever el robo inmenso que se ha hecho a los obreros; pero parece que sobre esto ha caído el manto del silencio; ni obispos ni moralistas parece que se atreven con esta lacerante llaga de la justicia.

Ecclesia, Números. 2.536-37 • 13 y 20 de julio 1991 • Página 20

FRASES DE LA «MATER ET MAGISTRA»

«El desarrollo económico y el progreso social deben ir juntos y acomodarse mutuamente, de forma que todas las categorías sociales tengan participación adecuada en el aumento de la riqueza de la nación» (MM, 73)

* * *

«Los deberes de la justicia han de respetarse no solamente en la distribución de los bienes que el trabajo produce, sino también en cuanto afecta a las condiciones generales en que se desenvuelve la actividad laboral» (MM, 82)

* * *

«La solidaridad social que hoy día agrupa a todos los hombres en una única y sola familia, impone a las naciones que disfrutan de abundante riqueza económica la obligación de no permanecer indiferentes ante los países cuyos miembros... se ven extenuados por la miseria» (MM, 157)

Ecclesia, Números. 2.536-37 • 13 y 20 de julio 1991 • Páginas 24

**TEXTO DE LA
«LABOREM EXERCENS»**

SINDICATOS

La doctrina social católica no considera que los sindicatos constituyan únicamente el reflejo de la estructura de «clase» de la sociedad y que sean el exponente de la lucha de clase que gobierna inevitablemente la vida social. Sí, son un exponente de la lucha por la justicia social, por los justos derechos de los hombres del trabajo según las distintas profesiones. Sin embargo, esta «lucha» debe ser vista como una dedicación normal «en favor» del justo bien: en este caso, por el bien que corresponde a las necesidades y a los méritos de los hombres del trabajo asociados por profesiones; pero no es una lucha «contra» los demás. Si en las cuestiones controvertidas asume también un carácter de oposición a los demás, esto sucede en consideración del bien de la justicia social; y no por «la lucha» o por eliminar al adversario. El trabajo tiene como característica propia que, antes que nada, une a los hombres y en esto consiste su fuerza social: la fuerza de construir una comunidad.

Ecclesia, Números.2.536-37 • 13 y 20 de julio 1991 • Página 42

**UNA SOCIEDAD
DE TRABAJO LIBRE**

■ A los dirigentes en el seminario
para trabajadores y sindicalistas, organizado
por la Conferencia Episcopal Italiana (4-5-91).

Queridísimos hermanos y hermanas:

1 Dirijo una cordial bienvenida a todos vosotros, trabajadores y sindicalistas, reunidos en Roma para celebrar el centenario de la encíclica «Rerum novarum», ante la proximidad del 15 de mayo, aniversario del día de

su solemne promulgación. Saludo a cada uno de vosotros y expreso mi sincera estima por vuestro compromiso al servicio del bien común. Doy las gracias a monseñor Santo Bartolomeo, presidente de la comisión episcopal de la Conferencia Episcopal Italiana para los problemas sociales y el trabajo, que, en nombre vuestro, acaba de dirigirme cordiales expresiones de adhesión.

No hay duda de que vosotros consideraréis esta conmemoración como algo que os afecta de cerca, más aún, como algo específicamente vuestro, dado que la encíclica del Papa León XIII afecta justamente a la «condición de los trabajadores».

Como otros, vosotros sois también testigo de la actualidad y de la perennidad de su enseñanza. En la encíclica «Centesimus annus» publicada hace pocos días para conmemorar justamente este centenario, observo que se debe mirar siempre al texto de la «Rerum novarum» «para descubrir nuevamente la riqueza de los principios fundamentales, en ella formulados, para la solución del problema obrero» («Centesimus annus», n. 3). Tengo la certeza de que también durante los días de reflexión de vuestro seminario, considerando los múltiples retos con los que debe enfrentarse en nuestros días el movimiento obrero, veréis con claridad el valor intangible de dichos «principios fundamentales».

¡CUANTAS MANIOBRAS Y PROCEDIMIENTOS INJUSTOS!

☞ La «cuestión obrera» no se plantea hoy, ciertamente, en los mismos términos que en la época de León XIII. Más aún, se debe a la «acción del movimiento obrero» el que hayan cambiado tantas cosas en los cien años transcurridos» (Cfr. *Ibid.* n. 16).

Sin embargo, si es verdad que los derechos de los trabajadores, enunciados de forma tan explícita y decisiva en la «Rerum novarum», son ahora admitidos y reconocidos por muchas legislaciones nacionales e internacionales, por desgracia, no es igualmente cierto que dichos derechos sean concretamente respetados en todas partes.

¡Cuántas maniobras y procedimientos injustos se ponen en marcha para anular las mejores disposiciones jurídicas y las más reconocidas prácticas de la ética del trabajo!

Piénsese, por ejemplo, en los trabajadores y en las trabajadoras carentes de válidas formas de seguridad social, de la perspectiva de una pensión y, a veces, incluso de un justo y suficiente salario. Considérense, también, el fenómeno del así denominado «trabajo negro», la explotación de menores y las numerosas víctimas de la desocupación sobre todo juvenil.

Si esto sucede en los países en los que una sólida estructura legal ofrece a los trabajadores al menos la posibilidad de emprender acciones en su defensa, ¿qué decir de las naciones donde están ausentes tales instrumentos jurídicos o existen solamente en apariencia? Este era el caso, como bien sabéis, de las sociedades que se inspiraban en el «socialismo real»; a las palabras y a las proclamas sobre derechos y sobre la importancia de la clase trabajadora no correspondía casi nada en concreto, y el abismo entre vacías proclamas y realidad que se ha creado ahora ciertamente no es fácil de colmar.

PARTICIPACION Y SOLIDARIDAD

3 En vuestro Congreso habéis estudiado las formas y los modos de participación del mundo del trabajo en la vida de la sociedad. No se trata solamente de contribuir al desarrollo de las diversas industrias y empresas en las que vosotros, trabajadores, prestáis vuestra preciosa e insustituible labor. Se trata, además, por medio de vuestra activa aportación a la vida misma de la empresa en cuanto «comunidad de hombre» (ibid. núm. 43), de mejorar la sociedad, no aislándolos de la misma.

Al contrario, ocupando con responsabilidad el puesto que os compete, conseguís, sin duda, que allí no reine la «absoluta prevalencia del capital» sobre el trabajo, ni «el sistema socialista que, de hecho resulta ser un capitalismo de Estado, sino una sociedad de trabajo libre, de la empresa y de la participación» (Ibid. núm. 35). A este fin deben tener vuestros esfuerzos y vuestros compromisos profesionales, en cuanto trabajadores y en cuanto trabajadoras cristianos. Todos estáis llamados, en efecto, a cultivar la «viña del Señor» (Cfr. May. 20, 1-16). Bajo aspectos distintos, esta viña es también vuestra propia nación y el mundo entero.

Participación y solidaridad marchan al mismo tiempo de forma inseparable y constituyen las dos caras de una única medalla. «Mediante su trabajo el hombre se compromete no solamente por sí mismo sino también por los otros y con los otros. Cada uno colabora en el trabajo y en el bien de los demás... de su familia, de la comunidad de la que forma parte, de la nación y, en definitiva, de toda la Humanidad» (Ibid. núm. 43).

LAS ASOCIACIONES SINDICALES

4 Es en este contexto en el que se enmarca la actividad y el sentido de las asociaciones de obreros que la «Rerum novarum» tan claramente legitimaba y quería potenciar, anticipando los tiempos (Cfr. Acta Leonis XIII, pág. 135). Además de defender y de hacer respetar los derechos de los trabajadores, dichas asociaciones continúan hoy haciendo operativa y real su participación solidaria en la vida de toda la sociedad. Lo que los obreros, como personas individuales, jamás conseguirían realizar eficazmente pueden hacerlo las asociaciones sindicales dignas de este nombre y fieles a su cometido original.

Es, por tanto, extraordinariamente deseable que, al conmemorar el centenario de la «Rerum novarum» a lo largo de todo el año 1991, Año de la doctrina social de la Iglesia (Cfr. Homilía del 1 de enero de 1991), la función de los sindicatos sea reexaminada y puestas al día en interés propio de los trabajadores, para cuyo servicio han nacido dichas estructuras.

«Se abre aquí, observo en la «Centesimus annus», un grande y fecundo campo de compromiso y de lucha, en nombre de la justicia, para los sindicatos y para las otras organizaciones de trabajadores, que defiende sus derechos y tutelan su subjetividad, desarrollando al mismo tiempo una función esencial de carácter cultural, para hacerlos participes de forma más plena y digna de la vida de la nación y ayudarles a lo largo del camino del desarrollo» («Centesimus annus». núm. 35).

PAPEL ESPECIAL DE LOS CRISTIANOS

5 Si, además, es cierto que entre las consecuencias del hundimiento del sistema político y económico apoyado en la filosofía marxista figura en primer lugar «en algunos países el encuentro entre la Iglesia y el Movimiento obrero» (Ibid., núm. 26), se puede decir con toda propiedad que ello es debido tanto a la naturaleza del movimiento obrero como a la misión de la Iglesia.

Esta última, en efecto, como sabéis, revaloriza el trabajo humano, en cuanto colaboración a la creación divina y medio concedido a los hombres para su plena realización (Cfr. «Laborem exercens», 4).

Queridísimos hermanos y hermanas, vuestra vocación de trabajadores cristianos implica un papel particular en el actual momento histórico caracterizado por amplios y rápidos cambios sociales. Estáis llamados, en los diversos ámbitos ocupacionales, a defender la dignidad de la persona y a llevar el anuncio liberador del Evangelio. Ejerced, por tanto, esta fundamental actitud que querría denominar misionera respecto a vuestros compañeros de trabajo, aquí y en otras partes, y respecto a toda la sociedad mediante vuestra participación solidaria.

¡Que el Señor Jesús, que se hizo trabajador por nosotros (Cfr. Marc., 6,3) os ayude y acompañe en este camino!; Que os asista María, la Madre del Redentor! Invocando sobre todos vosotros, sobre vuestros compromisos cotidianos y sobre vuestras familias la protección celestial, también yo de corazón os bendigo. **Papa Juan Pablo II**

(«O.R.» 5-5-91; original italiano; traducción de ECCLESIA.)

Ecclesia, Noms. 2.536-37 • 13 y 20 de julio 1991 • Página 56 y 57

ANEXO Nº 3

HUELGA CONTRA EL INGENIO SANTA ROSA 25 DE MARZO - 16 DE ABRIL 1965

El 25 de marzo de 1965, unos 300 obreros, empleados del Ingenio Santa Rosa del Roble, Provincia de Coclé, se declararon en huelga en demanda de aumento de salarios y mejores condiciones de trabajo. Solicitaban "nuevo contrato colectivo, aumento de cinco centavos por hora para todo trabajador, deducción de la cuota sindical por planilla y un día de descanso semanal." ¹

La empresa envía un memorial al Juez Seccional del Trabajo en Aguadulce solicitándole que declare la huelga ilegal y, efectivamente, el 26 de marzo el Juez Antonio Alvarado, así lo hace. "Se argumentó que los trabajadores no habían reunido todos los requisitos que exige el Código de Trabajo para declarar la huelga." ²

El 30 de marzo, la empresa canceló los jornales acumulados antes del movimiento huelguístico. Además, "la empresa ha logrado normalizar dos turnos de trabajo de doce horas cada uno con los servicios de nuevo personal." ³

Ante la declaración de ilegalidad de huelga, los trabajadores deciden realizar una marcha hacia la capital para entrevistarse con el Presidente de la República, don Marcos Robles.

Desde El Roble de Aguadulce, a unas 120 millas de distancia de la ciudad capital se inició la marcha a las 4 de la madrugada del lunes 5 de abril.

La prensa nacional relata día a día los acontecimientos, por todo el camino los obreros recibieron la ayuda de los distintos pueblos, y la marcha llegó a la ciudad capital en horas de la tarde del viernes 9 de abril.

El Presidente de la República accede a la entrevista. Conocida la versión de los trabajadores, el Presidente indicó que "seguiré luchando por conseguir un entendimiento

¹ El Panamá América, 26 de marzo de 1965.

² El Panamá América, 3 de abril de 1965.

³ Idem.

justiciero entre una parte y la otra, tal como lo he venido haciendo hasta el momento en todos estos casos."◄ Actuaba como abogado y asesor de los trabajadores el Licenciado Humberto Ricord.

Las negociaciones se inician y aún el día 13 de abril no se había llegado a ningún acuerdo. Esta circunstancia conduce a un paro de 24 horas decretado por 25 organizaciones en apoyo a los obreros del Ingenio Santa Rosa, el cual se realiza el día 14 de abril.

El viernes 16 de abril, la partes involucradas llegan a un acuerdo que incluye "el pago de los salarios caídos, el reintegro a sus puestos del 70% de los obreros en huelga, el respeto al fuero sindical por parte de la empresa y la determinación de iniciar discusiones para un nuevo contrato colectivo en el mes de mayo."◄

◄ El Panamá América, 10 de abril de 1965.

◄ El Panamá América, 17 de abril de 1965.

ANEXO Nº 4

HUELGA DE CAÑEROS DE LA AZUCARERA LA ESTRELLA 8 DE MARZO - 1 DE ABRIL 1993

Las noticias aparecidas en la prensa panameña durante los meses de marzo y abril nos permitieron resumir, cronológicamente, los acontecimientos ocurridos durante este lapso en la Compañía Azucarera La Estrella S.A.

El 8 de marzo de 1993, la Compañía Azucarera La Estrella S.A. fue sorpresivamente afectada por un paro indefinido de labores, decretado por el Sindicato de Trabajadores Agro-industriales de la Caña y Afines (SITACA).

El Ingenio La Estrella, propiedad de la familia Chiari, está ubicado en Aguadulce y tiene una producción anual de un millón y medio de quintales de azúcar refinada y morena, setecientos mil de los cuales son para consumo nacional y el resto para exportar.

Desde el primer momento la compañía consideró esta huelga ilegal, puesto que no había sido convocada dentro del marco de una Asamblea General de Trabajadores, tal como lo exige la ley laboral. La misma opinión era compartida por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que a través de su titular, el Ministro Jorge Rubén Rosas, expresó que el SITACA no había cumplido con los procedimientos legales necesarios para declarar un paro. No obstante, la dirigencia del sindicato alegaba que la decisión de irse a huelga había sido tomada durante una Asamblea General celebrada el 17 de enero de 1993, como medida de presión para que los directivos de la empresa cumplieren con una serie de supuestas violaciones a los derechos de los trabajadores: demanda del pago de B/. 2,000,000 en concepto de domingos y días feriados trabajados, el cumplimiento de la convención colectiva en el punto que obliga a la empresa a reemplazar las plazas de trabajo que se declaren vacantes y el aumento del salario mínimo.

DECRETO EJECUTIVO Nº 70 DE DICIEMBRE DE 1992

El Decreto Ejecutivo Nº 70 de diciembre de 1992 regula el salario mínimo de los trabajadores de empresas agro-industriales a B/. 5.60 diarios. El SITACA acusó a la Azucarera La Estrella de evadir este decreto porque pagaba solamente B/. 5.20 al día, alegando ser una empresa agrícola y no agro-industrial, pero la gerencia de la azucarera aseguraba que a sus trabajadores se les pagaba el salario justo que corresponde a la región de Natá.

El Ministerio de Trabajo afirma, además, que el sindicato no había cumplido con los procedimientos establecidos por la ley. Reiteraba que en sus oficinas no existía ninguna demanda relacionada con el salario mínimo y mucho menos un pliego de peticiones con arreglo a la ley. Sin embargo, el asesor sindical de SITACA, Norman Castillo, aseguró que en tres ocasiones anteriores a la huelga, desde febrero de 1992, el sindicato había presentado sus demandas al Ministerio, las cuales, según Castillo, fueron desatendidas; a lo cual el Ministro de Trabajo Jorge Rubén Rosas objetó no haber recibido ningún reclamo formal del SITACA.

Aunque el SITACA afirme lo contrario, la posición del Ministerio de Trabajo fue en todo momento la de prohiar el diálogo, la negociación y la concretación entre las partes afectadas. No obstante, desde el punto de Vista de La Estrella, la huelga no era más que una gran irresponsabilidad y una absoluta falta de interés por parte de los sindicalistas, que no se preocupaban por la suerte de sus compañeros, puesto que no todos los trabajadores de la azucarera estaban de acuerdo con la huelga.

Es más, el 10 de marzo un grupo de estos trabajadores opuestos al paro solicitó a la Personería Municipal de Natá que se tomaran medidas que garantizaran su acceso a sus puestos de trabajo, que estaba siendo bloqueado por el SITACA. Cuatrocientos quince de estos obreros se reunieron por derecho propio en Asamblea General, en donde se originó un documento que aseguraba que la mayoría de los empleados de La Estrella querían trabajar y que un grupo minúsculo se lo impedía. Agregaban que la huelga era ilegal y arbitraria y que incluso, debido a la falta de apoyo, los huelguistas les habían amenazado con machetes y estaban obstaculizando las vías de acceso a la compañía.

Por su parte, el SITACA dijo que los que se oponían a la huelga sólo representaban entre el 6 y 7 por ciento del total de los trabajadores, y que este porcentaje estaba siendo manipulado por la empresa. Por otro lado, el 12 de marzo la acción del SITACA se vio reforzada por el apoyo público que le dio la Coordinadora Unitaria Sindical y Popular (COUSIPOP), integrada por varios gremios laborales del país, entre los que destacan el Sindicato Unico de Trabajadores de la Construcción, el Sindicato Local 907, el Sindicato de Tipógrafos y el Consejo Nacional de Destituidos.

Los dirigentes del COUSIPOP alegaban que desde febrero de 1992 los trabajadores cañeros había estado intentando presentar un paquete de peticiones al Ministerio de Trabajo y que éste se había negado a aceptarlo, por lo cual no se pudo cumplir con este requisito legal. Según ellos, por esa razón a sus compañeros no les había quedado otra salida más que declararse en paro.

Pero así mismo como el SITACA obtenía apoyo de grupos afines, también la Azucarera La Estrella encontró en la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa (APEDE). Estos empresarios denunciaron la forma irregular y forzada en que la dirigencia del SITACA, apoyada por un minúsculo grupo de trabajadores, ha iniciado una huelga ilegal contra el Ingenio Ofelina (propiedad de CALESA) y sus compañías afiliadas en la provincia de Coclé... esta situación va en perjuicio de la gran mayoría de la clase trabajadora de estas empresas que sí desea laborar y no está de acuerdo con la huelga decretada, según se desprende de la resolución emitida por estos trabajadores el 10 de marzo de 1993.

El martes 16 de marzo el desarrollo del paro adquirió un nuevo rumbo cuando unidades antidisturbios de la Policía Nacional, siguiendo órdenes directas del Presidente Endara, desalojaron a los huelguistas apostados a la entrada de la azucarera. Según versiones oficiales, la acción fue pacífica y muy profesional, por lo que hubo heridos y tan sólo unos pocos detenidos. Esto contradice la versión de los sindicalistas, quienes aseguran que hubo 6 obreros heridos por perdigones y que, además, presentaban trastornos respiratorios causados por los gases lacrimógenos, por cual tuvieron que ser internados en el Hospital Marcos Robles, de Aguadulce; sin incluir a los 4 detenidos: Ramiro Montero, secretario de Finanzas; Rogelio Reyes, secretario de Difusión; Máximo Tuñón, directivo de la Federación de Sindicatos de Coclé, y Franklin Ortiz, secretario de Asistencia Social de SITACA.

Los miembros de SITACA dijeron que a las tres de la madrugada del martes se presentó el alcalde de Natá, Alejandro Chanis, con una orden de desalojo, amenazándoles con enviar a la Fuerza Pública si no desocupaban el lugar que ocupaban, amenaza que se cumplió 10 minutos más tarde.

Las autoridades responsables de esta acción expresaron que ésta tuvo que efectuarse porque, luego de hablar con el Presidente Endara, se había llegado a la conclusión de que la zafra podía perderse si no se tomaban medidas para evitarlo. En tal caso, cabía la posibilidad de que los 2,000 trabajadores que querían trabajar agrediesen a los huelguistas.

Sin embargo, el confinamiento de los dirigentes sindicales no fue muy largo. Al día siguiente de su arresto, es decir, el miércoles 17, por orden del gobernador de Coclé, Generoso Carles, fueron puestos en libertad, aproximadamente a la una de la tarde. Mientras tanto, las puertas de salida y acceso de La Estrella se mantenían custodiadas por la Policía Nacional.

Muy a pesar del sindicato, la huelga iba perdiendo fuerza. Ya para el 18 de marzo los directivos de la compañía aseguraban que un 92% de los empleados se encontraban trabajando. Sólo unos 100 cortadores de caña seguían en paro con pancartas que mostraban frente a la empresa, la cual despidió a algunos de estos huelguistas.

Frente a esta medida, calificada por el sindicato de ilegal, los huelguistas organizaron una marcha el viernes 19 de marzo, desde las instalaciones del Ingenio Ofelina hasta las oficinas del Ministerio de Trabajo, en Aguadulce. Esta manifestación tenía por objeto, además, el de protestar por la contratación ilegal de nuevos empleados, así como por el desalojo violento del martes 16.

Con gran alarma, el sábado 20 la dirección del Ingenio La Estrella de Natá denunció que varios trabajadores en huelga habían incendiado 60 hectáreas de caña y ocasionando pérdidas superiores a los cien mil balboas. Ante tal acusación, la policía procedió a arrestar a 6 de los huelguistas: Rodrigo Guevara, Máximo Tuñón, Faustino Marín y otros 3 más que iban en dos autos, uno de ellos del SITACA. Las 60 hectáreas fueron incendiadas a las 6:30 de la tarde del jueves, en las fincas de Natá y El Santísimo, divididas por el río Chico.

La Azucarera La Estrella consideró que "se está viviendo un terrorismo sindical. Esto es como una venganza y los sindicalistas están amedrentando a la mayoría de los obreros que desean trabajar."¹

El día 22 de marzo, algunos miembros del Ministerio de Trabajo anunciaron que se vislumbraba ya una posible solución al problema. Finalmente, el jueves 19 de abril se llegó a la mesa de negociaciones y al diálogo con la representación sindical y se concretizó un acuerdo donde las partes declaran que el sindicatos finaliza la suspensión colectiva de labores que fue decretada el 8 de marzo y ordena a sus miembros a retornar a sus labores.

"El acuerdo señala que los trabajadores retornarán a sus labores habituales y que la empresa los recibirá normalmente, y establece una declaración conjunta entre el sindicato y la empresa en el sentido de que el diálogo y la negociación es lo más conveniente para resolver cualquier tipo de conflicto."²

¹ Crítica Libre, 3 de abril de 1993.

² Idem.