

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

Centro Universitario de Chiriquí

Facultad de Ciencias Administrativas

Escuela de Finanzas

Tesis de Licenciatura

**EFFECTOS FINANCIEROS DE LA CONVENCION
COLECTIVA DE TRABAJO EN UNA
EMPRESA BANANERA**

Presentada por:

Rose del Carmen Hidrogo Telles

Director Ponente: Lic. Jorge Quiróz

Panamá

- 1989 -

U.P.E.P

Con gran satisfacción le obsequio
este trabajo, como fruto de mis
mejores esfuerzos, que servira
de gran utilidad para ustedes.

Con mucho
carino

Comandante

22/1/90

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
Centro Universitario de Chiriquí
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela de Finanzas

Tesis de Licenciatura

**Efectos Financieros de la Convención Colectiva de
Trabajo en una Empresa Bananera**



Presentada por:

Rosa del Carmen Hidrogo Telles

Director Ponente: Lic. Jorge Quiróz

Panamá

1989

APROBACION

PRESIDENTE DEL JURADO

SECRETARIO DEL JURADO

DIRECTOR PONENTE

Fecha: _____

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que me han brindado su ayuda, a través de su voluntad, apoyo, conocimientos, asesoramientos, de una manera desinteresada y con mucho estímulo para poder realizar este trabajo.

Muy en especial, al **Licenciado Jorge Quiróz**, quien con su valiosa cooperación y guía, me permitieron llevar a cabo este trabajo.

A todos ellos mi eterna gratitud, ya que con ellos pude culminar eficazmente esta tesis.

Inmensamente gracias,

Rosa del Carmen

DEDICATORIA

EL EXITO,

Es la recompensa que obtenemos al hacer realidad nuestros sueños y objetivos utilizando todos nuestros esfuerzos. Es la noble emoción y legítimo orgullo al término de una tarea.

Por esa razón, deseo dedicarle una expresión de mis ideales como estudiante y hoy profesional, a mi gran fuente universal de inspiración, a mi hija Evelyn.

A mis padres Viterbo y Rosa, cuyo apoyo, esfuerzo y aliento alimentaron mi voluntad y perseverancia para alcanzar esta meta.

A mis hermanos Zoraida, Zaida, Viterbo, Eusebio y Angel.

A mis queridos amigos.

Con infinito amor,

Rosa del Carmen

INDICE DE CONTENIDO

	PAGINA
AGRADECIMIENTO	i
DEDICATORIA	ii
INDICE DE CONTENIDO	iii
INDICE DE CUADROS	vii
INDICE DE ANEXOS	ix
INDICE DE MAPA	xi
INDICE DE ILUSTRACIONES	xii
CAPITULO 1. INTRODUCCION	1
A. Estado del Problema	2
B. Preguntas del Problema	4
C. Hipótesis	5
D. Propósitos	5
E. Objetivos de Ejecución u Operacionales	7
F. Definición de Términos	8
G. Limitaciones y Delimitaciones	12
CAPITULO 2. REVISION BIBLIOGRAFICA	14
A. El Banano en Panamá	14
1. Origen de la Fruta	14
2. Introducción a Panamá	15
3. Surgimiento de los Banane- ros Independientes en la Provincia de Chiriquí	17
B. La Finca Santa Rosalía, S. A. como Empresa Dedicada al	

PAGINA

Cultivo de Banano	20
1. Constitución	20
2. Ubicación Geográfica y Superficie Cultivada	22
3. Producción y Comercialización	25
a. Producción	25
b. Comercialización	29
1. Precio Recibido por el Productor	30
4. Empleo Generado	37
5. Estructura Administrativa	39
a. Planeación	40
b. Organización	42
6. Relación con la Chiriquí Land Company	55
C. Aspectos Generales de la Convención Colectiva de Trabajo	58
1. Creación del Sindicato de Trabajadores de los Productores Independientes de Banano de Chiriquí	60
2. Procedimientos para el Desarrollo de una Convención Colectiva de Trabajo	65
a. Vía Directa	65
a. Vía Legal	68
3. Implicaciones para los productores	71
D. Erogaciones que Efectúan los Bananeras Independientes a la Economía de la Provincia	73
1. Económicos	74
2. Financieros	78
E. Beneficios Recibidos por los Trabajadores Según la Convención Colectiva de Trabajo del Año 1986	79
1. Servicios	80
2. Protección	82
3. Efectivo	84
4. Bienes	85
5. Incentivos	86

	PAGINA
CAPITULO 3. METODOLOGIA	88
A. Método	88
B. Técnicas e Instrumentos	90
C. Sujeto de Estudio	93
D. Procedimiento	94
CAPITULO 4. PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	96
A. Comparación de los Aumentos y Disminuciones de Salarios Ocurridos en la Convención Colectiva de Trabajo en los Años 1986 y 1988	96
B. Estimación de las Erogaciones Causadas por la Convención Colectiva de Trabajo, Según Cláusulas	101
C. Desglose de los Salarios, Prestaciones y Beneficios Indirectos Recibidos por los Trabajadores de la Finca Santa Rosalía, S. A. en los Años 1986 y 1988	111
D. Dinámica de los Beneficios Directos e Indirectos Recibidos por el Trabajador	113
E. Comparación de los Aumentos y Disminuciones de los Costos de Producción y Gastos Generales y Administrativos Registrados por la Finca Santa Rosalía, . A. Años 1986 y 1988	116
F. Comparación de los Costos y Gastos Totales de Operación de la Finca Santa Rosalía, y Número de Cajas Exportadas en 1988 Versus Precio Recibido por el Productor	121
G. Ventajas y Desventajas de la Convención Colectiva de Trabajo	124
1. Sindicato de Trabajadores	124

	PAGINA
a. Ventajas	124
b. Desventajas	125
2. Finca Santa Rosalía, S. A.	126
a. Ventajas	126
b. Desventajas	127
3. Mediador	128
a. Ventajas	128
b. Desventajas	129
H. Proyecciones Futuras de la Finca Santa Rosalía, S. A.	132
 CAPITULO 5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y RESUMEN	 134
A. Conclusiones	134
B. Recomendaciones	139
C. Resumen	142
 BIBLIOGRAFIA	 146

INDICE DE CUADROS

CUADRO No.		PAGINA
1	Cantidad de Hectáreas dedicadas a la Producción de Banano por Zona y Productor. Años 1984-1988.	24
2	Cajas de Banano Exportadas por Finca Santa Rosalía (1979-1988).	27
3	Precio Pagado al Productor Según el Porcentaje de Calidad.	31
4	Precio Pagado al Productor Según el Porcentaje de Calidad. Nueve Contrato.	33
5	Salarios Pagados Según la Planilla de la Finca Santa Rosalía, S. A., Años 1986-1988 en Balboas.	98
6	Estimación en Balboas de las Erogaciones Causadas por la Convención Colectiva, Según Cláusula (Año 1986-1988).	105
7	Estimación del Salario Nominal y Real Mensual, de la Finca Santa Rosalía, S. A., en Balboas (Años 1986-1988).	107
8	Productividad Según Superficie Sembrada y Número de Trabajado-	

CUADRO No.**PAGINA**

	res de la Finca Santa Rosalía, S. A., (Años 1986-1988).	110
9	Desglose de los Salarios, Prestaciones y Beneficios Indirectos, Recibidos por los Trabajadores de la Finca Santa Rosalía, S. A., en Balboas (Años 1986-1988).	112
10	Comparación de los Aumentos y Disminuciones de los Costos de Producción y Gastos Generales y Administrativos Ocurridos en la Finca Santa Rosalía, S. A., (Años 1986-1988).	120

INDICE DE ANEXOS

ANEXO No.		PAGINA
1	Cajas de Racimos Exportadas por la Finca Santa Rosalía, S. A. (1979-1988).	151
2	Exportación de Banano Panameño Año 1984-1988 (Miles de cajas de 40-42 lbs.).	156
3	Promedio de los Precios F.O.B. de Banano en el Mercado de los Estados Unidos por Semestre para los Años 1984-1989 (En Dólares por caja 40-42 lbs.).	158
	Promedio Mensual de los Precios F.O.B. 1/del Banano en el Mercado Europeo (en Dólares por caja de 40-42 lbs.). Años: 1984-1989.	159
4	Contratos entre la Nación y la United Brands Company.	160
5	Entrevistas.	161
6	Estimaciones de los Beneficios Indirectos.	163
7	Composición Porcentual de los Beneficios Directos e Indirectos por el Trabajador de la Finca Santa Rosalía, S. A., Años 1986-1988.	167

ANEXO No.		PAGINA
8	Empaque.	169
9	Primera y Segunda Línea con Espacios que Permiten el Empaque.	170
10	Método para Medir el Largo del Dedo.	171
11	Tolerancia en el Peso de Cajas.	172
12	Convención colectiva de trabajo. Año 1986.	173

INDICE DE MAPAS

MAPA No.		PAGINA
1	Localización Regional. Finca Santa Rosalía, S. A./sin escala.	188
1-A	Ubicación Geográfica de las Diferentes Fincas Independientes.	189
1-B	Localización Geográfica de las Fincas Bananeras Independientes.	190

INDICE DE ILUSTRACIONES

FOTO No.		PAGINA
1	El Sr. Viterbo Hidrogo P. realizando una inspección de los daños ocasionados por la inundación, del 22 de octubre de 1988, para evaluar las pérdidas.	192
2	Destrucción de la plantación por el desbordamiento del río.	193
3	Destrucción total de los puentes de la Finca, por la fuerte corriente del río de la inundación.	194
4	Gran cantidad de sedimentos y materia orgánica depositada por la inundación.	195
5	Destrucción del puente (zarzo) sobre el río Chiriquí Viejo.	196
6	Andaribel lleno de fruta cosechada y afectada por la inundación.	197
7	Se aprecia la magnitud alcanzada por la crecida del río Chiriquí Viejo.	198
8	Planta de banano con su fruto y sus dos hijos reproductores.	199
9	Area de vivienda de las casas de familias.	200

FOTO No.**PAGINA**

10	Vivienda para los trabajadores con familia en los predios de la empresa.	201
11	Vivienda de los trabajadores solteros.	202
12	Jorón donde los trabajadores pueden ver televisión y hacer otros tipos de recreación, reuniones sindicales, etc.	203
13	Cooperativa (abarrotería) de consumo administrada por los socios, trabajadores de la finca.	204
14	Trabajadores en el proceso de empaque de la fruta para la exportación.	205
15	Trabajadores realizando el proceso de selección y clasificación del banano.	206
16	Plantación de banano, con las frutas embolsadas.	207
17	Tractor y carreta que se utiliza para transporte de la fruta cosechada, hacia la empacadora.	208

Capítulo 1

INTRODUCCION

La actividad que ejercen las bananeras independientes como empresas dedicadas al cultivo de banano involucran muchos aspectos, entre los que podemos mencionar las relaciones obrero-patronales; en estas relaciones se destaca la convención colectiva de trabajo, que hasta la fecha, no ha sido motivo de análisis.

Por tal motivo, buscamos en este estudio analizar, en forma clara y sencilla, cómo inciden los costos y gastos que involucra la convención colectiva de trabajo en una empresa bananera.

Para alcanzar nuestros objetivos tomamos a la Finca Santa Rosalía, S. A., empresa dedicada desde 1963 al cultivo de banano, para estudiarla y conocer cómo repercuten en sus costos de operación las prestaciones sociales pactadas en la convención colectiva de trabajo desde el punto de vista financiero.

Cabe destacar que únicamente existe un Sindicato, que se ha manejado por medio de convenciones colectivas

de trabajo, que los bananeros independientes en general deben cumplir.

Esta convención colectiva de trabajo otorga a los trabajadores una mejor remuneración y beneficios, tanto directos como, específicamente, los indirectos, que en su gran mayoría son los analizados en este estudio. Por otro lado, los empresarios bananeros deben cumplir con los acuerdos que estipula dicha convención, causando altas erogaciones que, a simple vista, no resultan muy costosas; pero financieramente, en conjunto, sí llegan a alcanzar sumas significativas; además de las mismas controversias que estas convenciones crean.

A. Estado del Problema

La convención colectiva de trabajo entre el Sindicato y la Finca Santa Rosalía, S. A., involucra ciertos aspectos que deseamos desarrollar, como los costos y gastos que la empresa desembolsa por cumplir lo establecido en la convención colectiva de trabajo y cómo esto afecta las finanzas de la empresa.

Las relaciones laborales, factor decisivo en

toda empresa, en la actualidad son llevadas tomando en consideración ciertos fenómenos como lo son: La crisis financiera y económica, por la que todos los sectores se ven afectados, y las recientes inundaciones sufridas en el mes de octubre de 1988, las cuales deterioraron grandemente los cultivos existentes. Estos fenómenos no han repercutido en las relaciones, sino más bien el trabajador se ha amoldado a las decisiones de la empresa, siempre previo acuerdo con éstos.

Sin embargo, y en vista de que para el año de 1990 se vence la actual convención colectiva de trabajo, y tomando en cuenta que en el mes de octubre de 1989 se deben iniciar las negociaciones del nuevo acuerdo, es de esperar que el Sindicato plantee su pliego de peticiones. En ese sentido, es nuestro interés proveer al empresario de un documento de referencia que le sirva de punto de negociación frente a los trabajadores, como un argumento válido de las implicaciones financieras que cada prestación social acarrea a los costos de producción.

B. Preguntas del Problema

Para desarrollar el tema que nos ocupa, hemos formulado las siguientes interrogantes:

- ¿De qué forma se conduce el Sindicato dentro de la empresa en estudio?
- ¿Dentro de la estructura empresarial, administrativamente ¿qué papel juega el Sindicato?
- De los beneficios económicos, sociales y financieros, que erogan las bananeras independientes ¿en qué forma inciden en la economía de la provincia?
- Entre las cláusulas que involucran gastos, erogaciones inmediatas o diferidas ¿cuáles podemos mencionar y cómo afectan las finanzas de la empresa?
- ¿A cuánto asciende el costo de la mano de obra dentro de la empresa?
- ¿Cuáles son los beneficios, directos o indirectos, que los trabajadores reciben de la empresa?

C. Hipótesis

Entre las hipótesis que pretendemos demostrar podemos mencionar:

- La convención colectiva de trabajo puede, en un momento determinado, afectar el aspecto financiero de la empresa.
- Los beneficios sociales adquiridos por los trabajadores, de acuerdo a la convención colectiva de trabajo, son valorados por ellos apropiadamente.
- El salario real del trabajador es más alto que el salario nominal en un 20 %, ya que, además de su salario, se le otorgan al trabajador otros beneficios, previamente pactados, que la empresa debe suministrar a éstos, causando costos y gastos extras a la empresa.

D. Propósitos

Entre los propósitos que esperamos alcanzar están:

- Describir en una forma sencilla cuáles son los costos y gastos financieros que más reper-

cuten dentro de la empresa.

-Presentar ejemplos claros de cuáles son los beneficios que realmente son más utilizados por los trabajadores y si son valorados por ellos.

-Desarrollar los aspectos más importantes, desde el punto de vista financiero, en materia de un convenio laboral de trabajo entre la empresa y el Sindicato.

-Llevar a cabo entrevistas que puedan darnos más luces acerca del tema en estudio, que no ha sido desarrollado anteriormente.

-Elaborar un documento de consulta que sirva como guía en futuras convenciones colectivas de trabajo a las empresas bananeras.

-Brindar a los estudiantes, profesores y propietarios de fincas bananeras independientes, y a las personas relacionadas con la actividad, un documento de consulta.

E. Objetivos de Ejecución u Operacionales

Entre nuestros objetivos deseamos alcanzar los siguientes:

- Mostrar los beneficios sociales y financieros que recibe el trabajador afiliado al Sindicato.
- Subrayar las dificultades que se presentan en el desenvolvimiento de la convención colectiva de trabajo.
- Realizar un estudio de los procedimientos utilizados en la concertación de una convención colectiva de trabajo, además de los que intervienen en ella.
- Analizar los acuerdos más importantes de las diferentes cláusulas en la convención colectiva de trabajo para, en futuras negociaciones, no caer en errores que puedan perjudicar tanto a la empresa como al Sindicato.
- Señalar en una forma amplia los costos y gastos financieros que resultan en una convención colectiva de trabajo, dentro de una empresa de cultivos y producción de banano.

-Detallar los costos, gastos, problemas, beneficios y otras situaciones dentro de la empresa que el convenio laboral representa.

-Demostrar la necesidad de un analista financieros dentro de la negociación de la convención colectiva de trabajo para, de esta forma, reconocer su labor.

F. Definición de Términos

Para el desarrollo de nuestro análisis creemos necesario explicar algunos conceptos importantes.

Administración:

Uso del conocimiento fundamental (ciencia), y su aplicación ante las realidades de una situación.

Bananeros Independientes:

Grupo de individuos autónomos, que se dedican al cultivo de banano como una empresa privada.

Beneficio:

Bien que se hace o se recibe con utilidad, ganancia o renta proveniente de cualquier actividad económica comercial.

Comercialización:

En términos generales, los procesos necesarios para mover los bienes, en el espacio y en el tiempo, del productor al consumidor.

Convenio Laboral:

Designase a todo lo estipulado por ambas partes, empleador y obrero, de ciertos aspectos laborales.

Convención Colectiva de Trabajo:

Es todo acuerdo escrito que comprende las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, empleadores o una organización de empleadores y uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.

Corte:

Acción de llevar a cabo con un machete o chuza la cosecha de la fruta del banano.

Costos Directos:

Aquéllos que pueden asignarse a cada unidad producida (como los costos de mano de obra y materia prima).

Costos Fijos:

Gasto que permanece prácticamente constante

cuando aumenta la producción.

Costos Indirectos:

Aquéllos que no pueden asignarse a cada unidad producida por ser comunes a varios artículos diferentes (como los costos de administración).

Costo Total:

Es la suma de gastos fijos y variables.

Costo Variable:

Es el gasto que necesariamente aumenta cuando lo hace la producción.

Cuadrillas:

Grupo de hombres que salen a laborar juntos para realizar una tarea específica, supervisados por un capataz.

Deshije:

Llámase a la labor de retirar las matas que no son necesarias para el desarrollo normal de la planta. En otros términos, es la selección y eliminación de los hijos de la planta madre.

Financieros:

Pertenecientes o relativo a la hacienda pública,

a las cuestiones bancarias o bursátiles o a los grandes negocios mercantiles.

Gastos:

Expendir o emplear el dinero en una cosa.

Relaciones Laborales:

Son las que mantiene el empleador con los trabajadores u obreros.

Salarios:

Es la remuneración del factor productivo de trabajo, incluyendo toda la renta procedente del empleo, autoempleo, honorarios. En otra definición, es la cantidad pagada a cierta persona por la realización de una labor o tarea específica.

Salario Nominal:

Es la cantidad de dinero que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

Salario Real:

Está determinado por el conjunto de bienes y servicios que aquél puede adquirir con el importe de su salario en dinero.

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.

Sindicato de Trabajadores de Empresas:

Llámase al grupo formado por personas de distintas profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa.

G. Limitaciones y Delimitaciones

Para poder enmarcarnos dentro de los objetivos propuestos consideramos que debemos tomar en cuenta las siguientes limitaciones y delimitaciones:

-Limitaciones

El Sindicato de Trabajadores de los Bananeros Independientes, celebra las convenciones colectivas de trabajo con la Asociación de Bananeros Independientes; sin embargo, cada empresario, en cada finca, lleva sus propios registros contables y desarrolla sus propias relaciones obrero-patronales con sus

propios trabajadores. En este sentido, y para propósito de análisis, la referencia la limitaremos a la Finca Santa Rosalía, S. A., una de las 14 empresas existentes; es decir, tomando esta finca como modelo, aunque las implicaciones financieras de las convenciones colectivas de trabajo son aplicables a todas y cada una de las demás empresas.

-Delimitaciones

Se basará el estudio únicamente en el aspecto financiero, sin entrar en detalles del aspecto legal de las convenciones colectivas de trabajo, años 82 y 86.

Capítulo 2

REVISION BIBLIOGRAFICA

A. El Banano en Panamá

1. Origen de la Fruta

El banano es una fruta de un gran valor y cotizada altamente en el mercado internacional. La palabra "banana" es originaria del Africa. Se cuenta que, hace más de 500 años, unos navegantes portugueses, buscando una nueva ruta que los condujera a la China, desembarcaron en una región llamada Guinea, ubicada entre las áreas del Congo y Senegal, en la Costa Atlántica del Africa.

Reconociendo la región, los recién llegados probaron la fruta, la cual llamó su atención, por su agradable aroma y dulce sabor, que despertó su curiosidad por conocer la planta y su cultivo. Sin embargo, el origen exacto de la fruta no es completamente claro.

La expansión de la fruta se dio por los portugueses, en primera instancia, y luego por los españoles, cuando colonizaron América.

Se dice que el primero en introducir la fruta fue un Sacerdote, de nacionalidad desconocida, unos 25 años después del descubrimiento de América, que viajó desde las Islas Canarias hasta el fértil suelo de Santo Domingo, en la República Dominicana, con las primeras plantas.

De allí, se extendió hacia todas las tierras que bañan al Mar Caribe y, posteriormente, a las demás regiones del Continente Americano.

2. Introducción a Panamá

En nuestro país, la actividad bananera se inició alrededor del año de 1889, con una empresa estadounidense, llamada Minor Keith, que operaba en Costa Rica, Colombia y Panamá; ubicándose en este último país en la provincia de Bocas del Toro, en la Costa Atlántica del país.

El 30 de marzo de 1989, la Minor Keith se fusiona con la Boston Fruit Company, la cual operaba principalmente en Cuba, Jamaica y República Dominicana. De dicha unión se forma la transnacional United Fruit Company.

La United Fruit Company, para ese tiempo, tenía objetivos específicos de mantener una organización de tipo vertical, en relación a su producción, transporte, mercadeo y distribución¹.

Creada esta transnacional, el cultivo del banano se extiende a la región de Almirante, en Bocas del Toro, y da como resultado la construcción de un muelle de concreto que sería el primer paso para establecer una terminal de ferrocarril.

Para los años 1926 y 1927 la transnacional se establece en la provincia de Chiriquí, específicamente en el área de Puerto Armuelles, localizada en el occidente del país, completando de esta forma sus operaciones en el nivel nacional.

A raíz de este evento, entre 1927 y 1928, nace la Chiriquí Land Company (CLC), subsidiaria de la actual United Brands.

Posteriormente, en el año de 1969, la United

¹ Stacy May y Galo Plaza. La Empresa Estadounidense en el Extranjero. Caso de Estudio La United Fruit Company en América Latina. 7a. ed., Editorial National Planning Association. Washington, 1958, pp.6-8.

Fruit Company se fusiona con los bienes John Morrel de los Estados Unidos, lo que da como resultado el nacimiento de la United Brands.

3. Surgimiento de los Bananeros Independientes en la Provincia de Chiriquí

Como ya hemos visto, la introducción del cultivo del banano a nuestro país fue realizado por compañías norteamericanas, las cuales ampliaron el cultivo y el éxito de éste en nuestras tierras.

Sin embargo, como toda empresa, por interés de ganar dinero y renombre, originó un monopolio de la fruta; lo que, aunado a constantes protestas airadas por parte de algunos países de América Latina, por los abusos que la empresa norteamericana ejercía, trajo como consecuencia la demanda de una condena, por parte de la Corte Suprema del distrito de New York, para desmembrar, a más tardar en 1966, el formidable monopolio².

Ante esta coyuntura la empresa se vio obligada

² Ricaurter Soler. Panamá, Dependencia y Liberación. 2da. ed., Editorial Universitaria Centroamericana, EDUCA, Costa Rica, 1976, pp.77-78.

a buscar nuevas políticas de venta a los trabajadores, lo que daría origen a los bananeros independientes.

Se inicia pues un programa de traspaso y venta de tierras por parte de la Compañía, que tenía como objetivos principales el fortalecer el cultivo; mejorar la imagen de la Compañía, bastante deteriorada; trasladar al nuevo grupo los problemas laborales, liberando así a la Compañía de estas responsabilidades. Al efectuar el traspaso de las tierras, la Compañía tiene el derecho de escoger su mercado, sin riesgo ni contratiempos, ya que la organización adoptada le permite tomar esas alternativas.

La Compañía dirige todos sus esfuerzos hacia la comercialización del producto y a encarar la competencia de la Castle and Cooke y la Del Monte.

Fue el año 1962 el que abrió el camino a lo que serían los bananeros independientes en la provincia. Existían cinco agricultores en cuyas fincas se cultivarían 1,022.20 hectáreas de banano. Fueron entonces las fincas Santa Margarita, Santa Ana, San Antonio, Fátima y Los Angeles las pioneras

independientes.

Estas fincas crearon un movimiento, denominado Programa de Productores Asociados en la División de Armuelles, lo que incentivó posteriormente (1963) un programa similar en la División de Bocas del Toro.

Para 1963 se incorporaron nueve productores que sumados a los otros cinco, harían un total de catorce productores independientes. Estos nuevos productores estaban localizados en la parte occidental del Río Chiriquí Viejo. Entre las nueve fincas tenemos: Santa Elena, Santa Bárbara, Santa Rita, Santa Cecilia, Santa Teresa, Santa Catalina, Santa Rosalía, Santa Librada y Santa Lucía, las cuales ocuparían un total de 1,678 hectáreas de terreno.

Con relación al cultivo del banano en sí, los productores firmaban contratos de compra-venta de la fruta con la Compañía; esta última se comprometía a brindar ayuda técnica y financiera. Esto fue así hasta 1969, ya que en sus inicios se sembraba la variedad de banano "cocos", el cual tuvo que ser eliminado por la falta de resistencia a las

enfermedades que afectaban su cultivo. En sustitución de dicha variedad se procedió a sembrar la variedad "valery", resistente a enfermedades, de mejor calidad y de alta cotización en el mercado internacional.

Partiendo del cambio en la variedad sembrada y de luchas continuas por superar todos los obstáculos y sacar adelante sus fincas, los antiguos grupos (mandadores leales) se inician como los productores independientes de banano en la provincia de Chiriquí, república de Panamá.

B. La Finca Santa Rosalía, S. A. como Empresa Dedicada al Cultivo del Banano

1. Constitución

La Finca Santa Rosalía, S. A. inició sus operaciones el primero de marzo de 1963. La finca confrontó serias dificultades para su establecimiento, las cuales fueron poco a poco superadas.

Entre las principales dificultades podemos mencionar el estado selvático (malezas, árboles y arbustos) en que se encontraba la finca, lo cual trajo como consecuencia largas jornadas de limpieza.

Tras la realización de la limpieza del terreno, se procedió a abrir caminos y puentes de acceso, así como también canales y boquetes, entre otras tareas, que facilitaron mucho el establecimiento de la finca.

No podemos dejar de mencionar el importante papel que jugó la Chiriquí Land Company (CLC), ya que ésta se encargó de construir la vía férrea para el transporte del banano; estableció el acueducto, la luz eléctrica, los canales de drenaje y el sistema de riego que redundaría en beneficio directo para las fincas.

El costo de la finca fue de B/.250,000; incluía 195 hectáreas de terreno para el cultivo del banano, como también las infraestructuras antes mencionadas.

La Finca Santa Rosalía comenzó sus operaciones con 80 empleados que devengaban un salario que oscilaba entre un mínimo de B/.4.00 a B/.5.00 diarios y un salario máximo de B/.8.00 a B/.10.00 diarios, que estaba en relación a las labores que éstos realizaban.

Se empezó sembrando la variedad de banano coco, que tenía un rendimiento promedio de 2,000 racimos por hectárea. De esta producción se alcanzarían dos metas programadas por la empresa, el pago de la deuda contraída al adquirir la finca y la exportación de la fruta, lo cual fue alcanzado con un éxito rotundo.

Para el pago de la deuda, la CLC disponía en el contrato de venta, que se le cobraría la suma de 0.15 centavos de dólar por racimo exportado a los bananeros independientes, lo cual amortizaría la deuda contraída con la CLC. Debemos anotar que, para esa época, el precio pagado al productor oscilaba de B/.0.80 a B/.1.00 por racimo exportado.

2. Ubicación Geográfica y Superficie Cultivada

La Finca Santa Rosalía, como empresa dedicada al cultivo del banano, está ubicada en el distrito de Alanje, corregimiento de Divalá, al suroeste de la provincia de Chiriquí a unos 75 kilómetros de la ciudad de David. (Ver Mapa No. 1).

Limita al norte con la Finca Santa Lucía, al sur, con la Finca Santa Bárbara y Santa Elena,

al este, con la Finca Santa Librada, y al oeste, con el río Chiriquí Viejo.

Esta finca consta de 185 hectáreas de terreno fértil a una altura sobre el nivel del mar entre cero y diez metros.

Entre sus características físicas podemos mencionar: Su superficie es plana, localizada en una llanura aluvial. Su clima es tropical, de sabana, con una estación seca muy marcada y una temperatura media anual de 25.7 grados centígrados. Las lluvias son abundantes en invierno, teniendo un promedio de 2,500 milímetros cúbicos al año.

En la actualidad se encuentran sembradas 160 hectáreas de banano, de las que 154 hectáreas están en producción.

El Consejo Nacional del Banano nos suministró los datos con relación a la cantidad de hectáreas dedicadas a la producción de banano, por zona y productor, en los años 1984 a 1988.

CUADRO No. 1. CANTIDAD DE HECTAREAS DEDICADAS A LA PRODUCCION DE BANANO POR ZONA Y PRODUCTOR. AÑOS 1984-1988.

	A Ñ O S				
	1984	1985	1986	1987	1988
<i>División por Productor</i>	<i>Cant. Has.*</i>	<i>Cant. Has.*</i>	<i>Cant. Has.*</i>	<i>Cant. Has.*</i>	<i>Cant. Has.*</i>
<i>Puerto Armuelles</i>	6,635	6,852	5,954	6,990	7,410
-Productores Independientes	2,482	2,482	2,262	2,306	2,437
-Chiriquí Land Company	4,153	4,370	3,692	4,684	4,703
<i>Puerto Almirante</i>	6,397	6,940	7,584	7,411	7,736
-Productores Independientes	829	829	935	920	1,146
Chiriquí Land Company	5,024	5,567	6,105	5,943	6,042
COBANA**	544	544	544	548	548
TOTAL NACIONAL	13,032	13,792	13,538	14,401	14,876
-Productores Independientes	3,311	3,311	3,197	3,226	3,583
Chiriquí Land Company	9,177	9,937	9,798	10,627	10,745
COBANA**	544	544	544	548	548

Fuente: Consejo Nacional del Banano.

* Cantidad por Hectáreas.

** Corporación Bananera del Atlántico.

Como podemos apreciar, el total nacional en el año de 1988 reflejó 14,876 hectáreas, de las cuales 3,583 hectáreas fueron puestas en producción por los productores independientes de las dos regiones; lo que representa un 24.1 por ciento de la superficie total sembrada.

Del número total de hectáreas dedicadas a la producción de banano, los productores independientes aportan 3,583 hectáreas, de las cuales la provincia de Chiriquí contribuye con 2,437 hectáreas y el resto, 1,146, es lo puesto a producir por los productores independientes de la provincia de Bocas del Toro.

Nos damos cuenta que los productores independientes de la provincia de Chiriquí son los que más contribuyen en lo que se relaciona a hectareaje sembrado.

3. Producción y Comercialización

a. Producción

Con relación a la producción, en la actualidad la finca produce semanalmente un promedio de 10,000 cajas. Esta producción se divide en dos épocas, la baja y la alta.

En la época de baja producción, ésta es aproximadamente de 5,000 a 6,000 cajas semanales; y en la de alta producción tiene un promedio aproximado de 10,000 a 12,000 cajas semanales, lo que representa unas 480,000 cajas anuales aproximadamente. Esto ocurre en los meses de agosto a diciembre cuando hay mayor producción.

En el Cuadro No. 2 se hace un recuento de las cajas de banano exportadas por la Finca Santa Rosalía, S. A. desde 1979 a 1988. Se muestra en él el incremento que ha tenido la finca en la producción de cajas de banano exportadas. (Ver Anexo No. 1).

De acuerdo al Cuadro No. 2 la Finca Santa Rosalía ha exportado en los últimos diez años (1979-1988), un promedio anual de 328,102 mil cajas de banano de 40 a 42 libras; con una media de 143.5 hectáreas de cultivo, cuya producción fue de 2,247 cajas de banano por hectárea.

Podemos observar que el año más representativo es 1987, donde se obtuvo la cifra más alta de cajas de banano exportado del periodo, con un monto de 480,654 mil, tomando 162 hectáreas de producción, las

CUADRO No. 2. Cajas de Banano Exportadas por Finca Santa Rosalia (1979-1988)

Años	Cajas/Racimos	Cajas/Hects	Hects/Prod	Cajas/Exports
1979	1.01	1644	112	184128
1980	1.06	1824	132	240768
1981	1.04	1674	138	231012
1982	1.06	1807	134	242138
1983	1.16	2322	158	366876
1984	1.13	2370	160	379200
1985	1.23	2163	155	335265
1986	1.25	2860	122	348920
1987	1.09	2967	162	480654
1988	1.15	2914	162	472064

Promedio

Cajas/Racimos 1.12

Total de Cajas

Exportadas

3281025

Fuente:

Chiriqui Land Company

cuales dieron un rendimiento de 2,967 cajas por hectárea. Fue el año donde se alcanzó una mayor productividad para la empresa; lo que le permitió recuperarse, de manera significativa, de los desastres ocurridos en 1986; además la empresa pudo alcanzar las metas propuestas, lo que le permitió cumplir con sus compromisos financieros, adquiridos en la convención colectiva y sus compromisos bancarios.

La variedad de banano sembrada para esta producción, son las variedades "Gran Enano" y "Valery", que rinden un promedio de 2,500 a 3,500 cajas por hectárea.

Estas variedades tienen ciertas características agronómicas como lo son:

- Resistencia a las plagas;
- Resistencia a enfermedades;
- Resistencia a los fuertes vientos.

Dichas variedades son resistentes a lo anterior, ya que alcanzan un menor tamaño que las otras variedades.

b. Comercialización

Al término de las cosechas, los embarques de la fruta recolectada los realiza la CLC. Estos embarques son puestos en los puertos de Almirante, en el Atlántico, y Puerto Armuelles, en el Pacífico. Actualmente en la república de Panamá, toda la producción de banano es comercializada por la CLC, que es una subsidiaria de la United Brands, la cual se encarga de colocarla en el mercado internacional.

Según el Consejo Nacional de Banano los volúmenes de exportación de banano en el lustro de 1983 a 1987, indica:

...generalmente el modelo de producción gubernamental (COBANA) aporta un promedio anual de 3.1 por ciento de la producción exportable de banano; los productores independientes el 24.4 por ciento y la United Brands el 72.5³ por ciento del volumen exportado³.

³ Consejo Nacional del Banano. La Actividad Bananera Panameña, Principal Rubro de Exportación. Documento. 1989, p. 7.

Confirma lo anterior que el cultivo y la producción del banano representa para nuestro país el primer rubro de exportación. (Ver Anexo No. 2).

Vemos pues, que la comercialización se realiza directamente de productor con la CLC, sin que intervenga ningún otro ente.

1. Precio Recibido por el Productor

Anteriormente la CLC pagaba al productor el precio estipulado en el contrato de compra-venta del mes de marzo de 1979. La CLC acordó pagar por caja de banano de primera clase o "Chiquita", dos precios diferentes según los meses. Se estableció como precio base B/.2.10 por caja de (42.5 libras).

Si en la entrega correspondiente el productor alcanza una calidad especificada en el Cuadro No. 3, el precio a pagar sería dado según el porcentaje de calidad.

Durante los meses de enero a junio, la caja de primera tenía un precio de B/.2.20 y, en los meses comprendidos entre julio y diciembre, el precio por caja de primera bajaba a B/.2.10. Esta

CUADRO No. 3. PRECIO PAGADO AL PRODUCTOR SEGUN EL PORCENTAJE DE CALIDAD.

<i>Porcentaje de Calidad</i>	<i>Precio en Dólares</i>
85 a 88	2.15
89 a 93	2.20
94 a 100	2.25

Fuente: Confeccionado por la autora.

fluctuación se debía a las épocas de cosecha que ya hemos explicado anteriormente en este capítulo.

Por la fruta de segunda calidad (cajas de 42.5 libras) se pagaba B/.0.85; y un sobre precio de B/.0.10, cuando la fruta de primera calidad cumple con el requisito.

El 12 de enero de 1989 se firmó un nuevo contrato de compra venta de la fruta entre la CLC y los productores independientes, en el cual se estipula un nuevo precio a pagar por el producto que la

CLC compra.

Este producto debe reunir ciertos requisitos de calidad, que son establecidos periódicamente por la CLC, por las exigencias solicitadas por los mercados.

Entre estos requisitos tenemos:

- El producto debe estar empacado en cajas de cartón con un peso máximo de 42.5 libras.
- Estas cajas deben llegar en perfectas condiciones hasta el puerto de embarque de la CLC. El transporte de la fruta lo hace la CLC a través del ferrocarril.

La CLC pagará los precios que a continuación se expresan, por los bananos que reúnan las condiciones de calidad establecidas de tiempo en tiempo por la CLC, y empacadas en cajas de 42.5 libras netas, puestas por el productor a bordo de los carros del ferrocarril, camiones y otros medios de transporte de la CLC, en el lugar de la planta empacadora utilizada por el productor de acuerdo a lo siguiente: La CLC pagará por caja de 42.5 libras netas de

de banano de primera clase o "Chiquita", que tenga un mínimo de calidad de 85 por ciento, un precio base de B/.2.20 más dos centavos de dólar, como compensación de las especiales no embarcadas, para un total de B/.2.22. Si en la entrega del día correspondiente el productor alcanza la calidad se le remunerará, según lo especificado en el Cuadro No. 4.

CUADRO No. 4. PRECIO PAGADO AL PRODUCTOR SEGUN
EL PORCENTAJE DE CALIDAD. NUEVO
CONTRATO.

*Porcentaje de
Calidad*

Precio en
Dólares*

85 a 87

2.22

88 a 89

2.27

90 a 93

2.32

94 a 100

2.37

Fuente: Confeccionado por la autora.

**El precio incluye los B/.0.02 centavos de compensación de las especiales no embarcadas.*

Como podemos observar, cuanto mayor sea el

porcentaje de la calidad de la fruta, el precio tenderá a subir, por lo que se deberá tener la tendencia a procurar que ese porcentaje sea el adecuado para que el precio sea el mejor. Al precio mostrado en el Cuadro No. 4, se le ha incluido los B/.0.02 centavos que paga la CLC, como compensación al productor, por la fruta que no se embarca.

El contrato de compra-venta también contempla un precio para el productor. Esto se determina cuando en los puertos se descarga la fruta, la CLC califica el embarque; de obtener 92 por ciento de calidad, el productor recibirá un premio de B/.0.15 centavos por caja de banano de primera clase o "Chiquita", exportada; de lo contrario, si mantiene el porcentaje de calidad entre 90 y 91 por ciento, entonces recibirá B/.0.10 centavos por cada caja de banano exportada. Además, si el corte se realiza entre los meses de enero y junio de cada año, la CLC, pagará B/.0.10 centavos por caja, sobre el precio base.

Con respecto al sobre precio, la CLC se reserva el derecho de variar el mismo, basándose en el mercado; siempre y cuando no se excedan los seis meses.

Por la fruta de segunda, o especial solicitada por la CLC se pagará un precio de B/.0.85 centavos por caja de 42.5 libras netas, de calidad y condiciones aceptables. La fruta de segunda embarcada recibirá un sobre precio de B/.0.10 centavos durante los meses en que la fruta de primera reciba el mismo.

Como vemos existe un solo canal de comercialización que está regulado por un contrato de compra venta, celebrado entre la CLC y los productores independientes; en dicho contrato se estipulan beneficios y requisitos que deben ser cumplidos por los productores.

Comparando los precios recibidos por el productor, en el contrato de compra-venta anterior y el nuevo, recientemente firmado entre el productor y la CLC, vemos que, con el nuevo contrato, los porcentajes de calidad varían, pagándose B/.0.12 centavos de más por la fruta de primera calidad, de un porcentaje de calidad de 94 a 100 por ciento. El precio base aumentó B/.0.12 centavos y así sucesivamente, dependiendo del porcentaje de calidad de la fruta embarcada.

La duración de estos contratos de compra-venta

es de diez años.

No debemos dejar de destacar que mientras el productor independiente de banano recibe como precio máximo B/.2.37, la CLC recibe por el producto exportado y por el tipo de mercado internacional un precio mayor al pagado por éstos a los productores.

Por ejemplo, en el mercado de los Estados Unidos, según registros de la Unión de Países Exportadores de Banano (UPEB), para el I Semestre de 1989, el precio promedio recibido por caja de 40 a 42 libras fue de B/.11.04, mientras que en el mercado Europeo el precio promedio fue de B/.12.13⁴. (Ver Anexo No. 3).

Si comparamos el precio pagado por la CLC a los productores independientes y el precio recibido por la CLC en el mercado internacional, veremos que el mismo presenta un margen de ganancia alto; claro que sin incluir los costos y gastos que incurre la CLC por transportar y comercializar la fruta.

4

Unión de Países Exportadores de Banano. Boletín de Estadística y Telex de UPEB. I Semestre de 1989.

Al igual, si analizamos el precio recibido por la CLC en el mercado Europeo, éste es más alto que el precio recibido por el mercado norteamericano.

4. Empleo Generado

La finca en estudio emplea un promedio anual de 110 a 120 trabajadores, de los cuales 95 son empleados permanentes y el resto son empleados en condición de eventuales. Cabe anotar que los trabajadores se subdividen en los que laboran para la administración y los que ejecutan sus labores en el campo.

Según el tipo de labor que se realiza dentro de la finca, se asignará el número de trabajadores por sección. Por ejemplo, en las labores de corte que corresponde a tareas de campo, laboran unos 101 trabajadores, número que oscila dependiendo de la producción de la finca; en cambio en las labores de empaque se utilizan unas 28 unidades adicionales. Con lo que respecta a las labores administrativas, se cuenta con unas 8 unidades, y se utilizan, ocasionalmente, 20 unidades adicionales para realizar diferentes labores.

En resumen, los productores independientes de banano, en el área del Pacífico, alrededor de 14 fincas, emplean un promedio de 147 trabajadores por finca, lo que representa un aproximado de 2,058 a 2,300 trabajadores por año.

Con relación a la CLC, en el año de 1987, empleó un total de 17,703 trabajadores que se distribuyen en 9,485 para el Atlántico y 8,218 para el Pacífico. Para el quinquenio 1983-1987, se generó un promedio de 15,824 plazas de trabajo en las zonas bananeras de la CLC⁵.

Uniendo el total de trabajadores que se dedican a la actividad bananera nos refleja un promedio de 17,882 empleados. Esto nos lleva a observar que, del total de personas ocupadas en la República, que son 681,141 para el año de 1987, el 2.6 por ciento corresponde a la actividad en estudio⁶.

Estos datos nos demuestran que la actividad bananera siempre ha sido una fuente segura de empleo;

⁵ Unión de Países Exportadores de Banano. UPEB. Trabajadores en las Zonas Bananeras CLC Panamá, 1952-1987. Hoja plegable.

⁶ Datos ofrecidos por la Contraloría General de la República. Octubre 1989.

sobre todo en las regiones del país en donde la misma se encuentra ubicada, en este caso, el distrito de Barú en la provincia de Chiriquí y el distrito de Changuinola en la provincia de Bocas del Toro, en donde se ha convertido en la principal actividad generadora de trabajo.

5. Estructura Administrativa

Toda empresa moderna debe dirigir su administración a objetivos previamente establecidos para que logre alcanzar las metas propuestas.

Para una buena administración se debe contar con una serie de elementos que se entrelazan unos con otros para que, de esta forma, se llegue al punto deseado.

Muchos autores insisten en que, para que exista una buena administración, se debe contar con ciertas funciones administrativas como lo son: Planeación, organización, integración, dirección y liderazgo y control.

Para entender en una forma más exacta, detallaremos dos de estos elementos que consideramos más importantes

para la forma en que se administra la finca en estudio.

a. Planeación

Se dice que la planificación es la función fundamental dentro de la administración. Para llevar a cabo una planeación eficiente se deben tomar en adopción los objetivos de la empresa, las metas y la forma de alcanzar cada una de ellas.

Según Koontz, O'Donnell y Weihrich la planeación es "decidir con anticipación qué se debe hacer, cómo hacerlo y dónde y quién lo hará"⁷.

A través de una planeación eficiente se tomará un punto de partida y se llegará al punto final, ya que al planear debemos tomar en cuenta para qué debemos planear y con qué contamos para hacerlo; de esto dependerá, en cierta forma, el éxito o el fracaso de nuestra planeación.

La importancia en sí de la planeación se resume en cuatro razones:

⁷ Harold Koontz, Cyril O'Donnell y Heinz Weihrich. Administración. 8ta. ed., Mc Graw Hill de México, S. A. de C. V., México, 1985, p. 69.

1. Reducir la incertidumbre y el cambio;
2. Concentrar la atención en los objetivos;
3. Posibilitar la operación económica; y
4. Ayudar a los administradores a controlar⁸.

La necesidad de contar con un porcentaje alto de seguridad nos hace buscar una planeación clara y objetiva, que sea flexible en la medida de las necesidades y que facilite el cambio.

Al planear se tenderá a poner toda la atención en los objetivos propuestos para alcanzar las metas que la empresa ya tiene preestablecidas.

El marco económico deberá ser planeado de forma que haga énfasis en la reducción de costos y que dicha economía sea sólida y confiable.

Por otro lado, existen otros autores que nos brindan conceptos administrativos enfocados desde otro punto de vista.

8

Harold Koontz, Cyril O'Donnell y Heinz Weihrich.
Elementos de Administración Moderna.
3ra. ed., Mc Graw Hill de México, S.
A. de C. V., México, 1983, p. 81.

Uno de ellos es Henry Fayol, quien nos dice que "...planear es visualizar el futuro y trazar el programa de acción"⁹.

Tomando esta definición vemos que, al planear en forma conjunta un plan de acción, se deberá siempre tomar en consideración los objetivos que la empresa y las personas poseen para, de esta forma, ir programando sistemáticamente cada una de las actividades que la empresa y los empleados tienen en mente, para determinar la acción que los conducirá a un mejor desarrollo y evaluación de los trabajos, con miras a obtener un mejor rendimiento en su producción.

b. Organización

Existen algunas opiniones en lo que a organización se refiere. James H. Belasco, David R. Hampton y Karl F. Price nos expresan que:

La organización se refiere a los preparativos necesarios para poner en práctica los planes,

Henry Fayol. Introducción a la Teoría General de la Administración. Mc Graw Hill Latinoamericana, S. A., Bogotá, Colombia, p. 10.

la maduración en la unificación de las funciones para conseguir fines establecidos¹⁰.

Por otro lado George R. Terry expresa que:

La organización es la distribución entre los empleados de la totalidad del trabajo para hacer, establecer la autoridad y responsabilidad relativos a cada individuo que se ponga al frente de cada componente del trabajo, y proporcionar el ambiente de trabajo adecuado¹¹.

De acuerdo con estos dos juicios, emitidos por dos grandes autores, podemos deducir que es por medio de la administración que la organización desarrolla los planes y programas establecidos, tomando en consideración los recursos económicos, humanos y tecnológicos con que cuenta la empresa.

Al establecer cada uno de estos recursos se esquematizará la forma en que éstos serán utilizados para ejecutar los trabajos y, de esta forma, conocer las limitaciones que podamos confrontar para llegar

10

James H. Belasco, David R. Hampton y Karl F. Price. Administración Dinámica. Editorial Limusa, S. A. de C. V., México, 1986, p.30.

11

George R. Terry. Administración y Control de Oficinas. Cía. Ed. Continental, S. A., México, 1980, p. 410.

a los objetivos deseados.

Se trata en todo momento de que exista una comunicación clara y efectiva de los que participan dentro de la organización, ya que de esta forma se sabrá exactamente de qué manera se quiere que se ejecute lo planeado.

Tenemos que tomar en cuenta que, para que exista una buena administración, cada miembro de ésta deberá estar consciente de cada una de sus funciones y del papel que juega dentro de la misma; de esta forma se unirá la experiencia con la práctica, para lograr el interés, el entusiasmo y el dinamismo de cada uno de ellos.

Nuestra empresa en estudio cuenta con una administración basada en la experiencia tradicional de los dueños de la misma.

Existe, además de los dos puntos antes descritos, una integración, dirección y control que va acorde con cada una de las necesidades de la empresa.

Lo que respecta a la administración de la finca, desarrollaremos cómo está conformada en

su estructura administrativa.

Antes de adentrarnos a detallar la estructura administrativa de la finca, motivo de nuestro análisis, debemos tener claro que la estructura organizacional es un componente vital dentro de una empresa, el cual afecta a todos los miembros que están ligados a ella.

Se sabe que, al establecer una estructura, se fijan distintas funciones, las cuales deben ser cumplidas por los grupos o áreas que componen la empresa.

El propósito primordial de una estructura organizacional es el crear un ambiente que incremente la eficiencia del componente administrativo, ya que éste debe ser perfectamente capaz de funcionar efectivamente como ente de apoyo y de refuerzo para la organización.

Los objetivos de la estructura organizacional de la Finca Santa Rosalía los podemos resumir en dos:

-Satisfacer en forma científica y oportuna

las necesidades de bienes y servicios de la finca.

-Procurar, en todo momento, la eficiencia, la calidad, el precio y las garantías adecuadas para atender a las necesidades requeridas por la administración.

Si bien vemos, la estructura organizacional constituye un todo, el cual está formado por áreas, las cuales representan un punto vital para la finca.

La Finca Santa Rosalía tiene una organización bastante sencilla, en la que cada unidad tiene su responsabilidad y manejo.

No debemos dejar de mencionar que el recurso más valioso con que cuenta la finca es su personal humano. Este aporta sus conocimientos, sus habilidades, sus capacidades y su buena voluntad para lograr el eficaz funcionamiento y sacar el mejor provecho de los recursos físicos, tecnológicos y financieros con que cuenta la finca para el logro de sus objetivos y metas.

Ahora procederemos a resumir la estructura

organizacional que lleva la Finca Santa Rosalía.

-Gerente General

Posición asumida por su propietario. Entre sus funciones podemos destacar la coordinación de todas las labores del personal para que se cumplan todos los objetivos y metas que se han establecido previamente para el logro del éxito.

-Administrador

Es el que dirige, administra y controla los lineamientos establecidos.

Entre sus responsabilidades mencionaremos las más importantes:

-Manejar al personal bajo su cargo para que cumpla con sus deberes y velar por todo lo que involucra el manejo del recurso humano dentro de toda la empresa.

-Organizar todos los planes de trabajo a ejecutarse.

-Vigilar la realización de los trabajos, los cuales deberán ejecutarse según los planes establecidos.

-Planear, controlar y distribuir el presupuesto asignado, eliminando las cuentas por pagar pendientes y hacerse responsable de los desembolsos económicos de la finca.

-Velar porque la finca produzca eficientemente su cultivo.

-Llevar el control de las estimaciones de las cajas de banano producidas semanalmente y de los procesos diarios de producción.

-Supervisor de Compras y Control de Materiales

Es el responsable de revisar el inventario de materiales y de realizar las compras que sean necesarias, a través de requisiciones y órdenes de compra suministradas por el administrador.

-Supervisor de Cosecha y Empaque

Entre las labores sobresalientes que ejecuta están:

-Supervisar las labores de corte, acarreo y manejo de la fruta para garantizar una buena calidad al ser puesta en la empacadora.

-Mantener el rendimiento por caja de banano, tomando en consideración el grado y edad del banano.

-Responsabilizarse del equipo utilizado en estas labores, el cual debe estar en buenas condiciones.

-Vigilar que la fruta llene los requisitos de calidad establecidos para la exportación de la misma hacia los mercados internacionales.

-Supervisor de Presupuesto y Finanzas

Es el encargado de:

-Elaborar los presupuestos haciendo las proyecciones de producciones futuras.

-Supervisar la confección de las planillas.

-Controlar la venta de la fruta.

-Manejar el dinero que se utiliza en las operaciones de la finca.

-Aprobar gastos.

-Oficinista

Es el responsable de:

- Llevar el registro diario de los trabajos, según las diferentes labores de cultivo de la plantación.
- Controlar los inventarios de materiales de la finca.
- Confeccionar las planillas y su pago, llevando los libros de contrato y trabajos por hora.
- Elaborar las liquidaciones.
- Recibir, distribuir y archivar la correspondencia.
- Elaborar las distintas gráficas y records de producción.
- Controlar las cuentas por cobrar y por pagar.
- Manejar la .caja menuda, además de realizar otras tareas afines a su posición.

-Capataz de Cosecha

Es el que se encarga de:

- Organizar y planificar el personal que trabajará en las cuadrillas de cosecha.
- Entregar el equipo a utilizar, informándoles a las cuadrillas los colores de cinta a cosechar y el grado de la fruta a cortar.
- Supervisar las labores de cosecha y acarreo de la fruta, llevando el control del área de la finca cosechada.
- Recibir instrucciones según las especificaciones de corte diario, requiriendo el equipo para colocar una fruta de óptimas condiciones en las almohadillas.
- Velar para que la fruta sea llevada a la empacadora lo menos golpeada posible.

-Capataz de Empacadora

Es el que se encarga de:

- Supervisar el proceso de empaque de la fruta

para cumplir con las cajas solicitadas previamente, según los límites expuestos.

-Controlar la fruta empacada, la cual debe reunir las condiciones de calidad exigida por la CLC para ganar los incentivos pagados por ésta en la fruta de primera calidad.

-Llevar el inventario de cajas de banano en las bodegas de la empacadora, recolectando los datos de producción diaria y el record de calidad.

-Capataz de Cultivo

Existen dos posiciones, ya que están divididas en dos sectores de la finca. Entre sus responsabilidades tenemos:

-Supervisar la realización de cultivo en la plantación.

-Llevar el control de tiempo de cada empleado que trabaja bajo sus órdenes.

-Velar para que las labores encomendadas sean llevadas a cabo para cumplir a cabalidad

lo establecido anteriormente en los objetivos y metas programadas.

-Capataz de Deshija y Resiembra

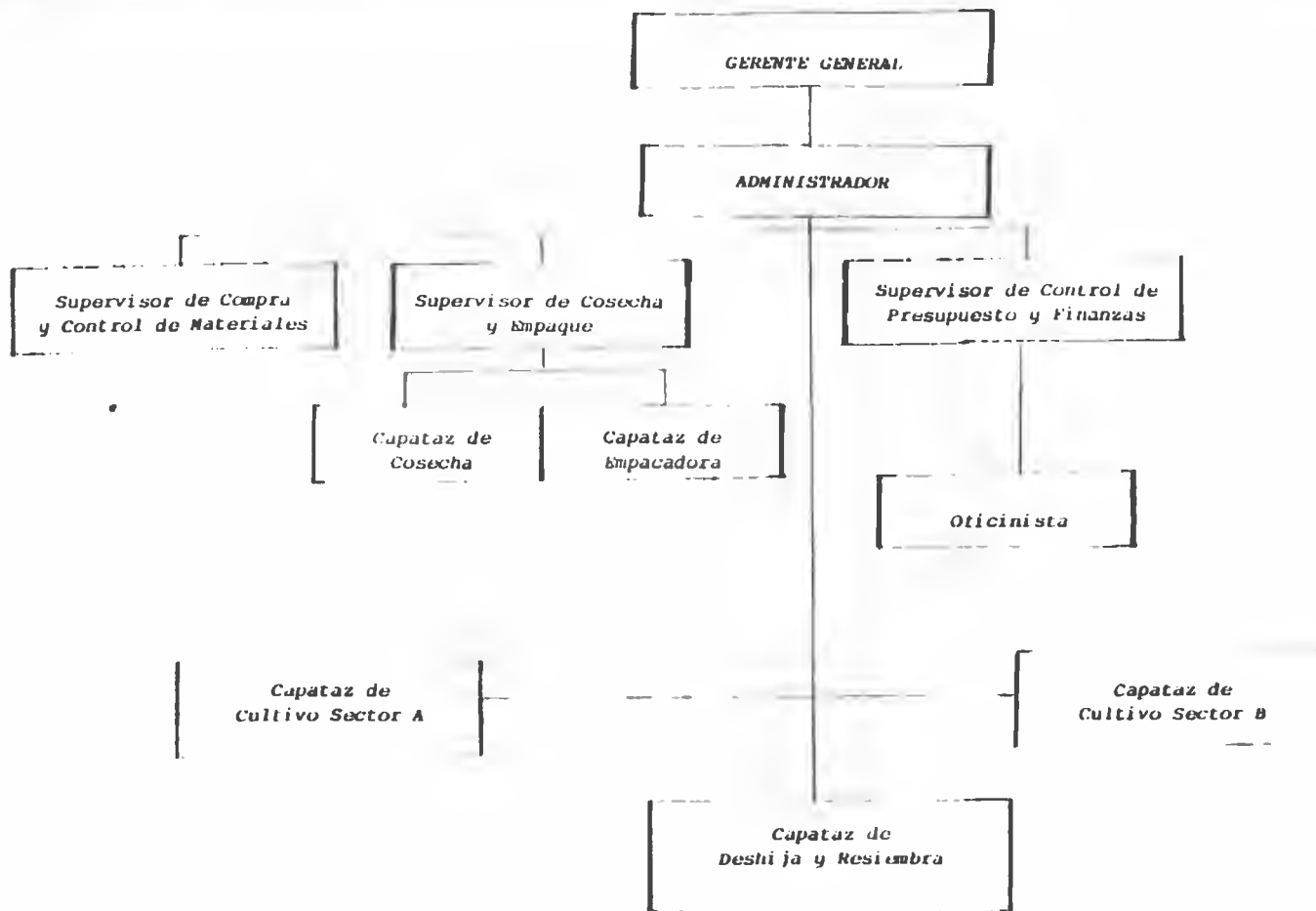
Entre sus responsabilidades están:

-Vigilar el control de los ciclos de espacia en la plantación.

-Observar que las banderillas guarden un buen espacio para que no se topen, y no corten los hilos de apuntalar.

-Resembrar en los espacios claros.

En la Figura No. 1 se muestra el organigrama de la finca para una mejor comprensión.



Fuente: Gerencia General de la Finca Santa Rosalia, S. A. 1989.

FIGURA 1:
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA FINCA SANTA ROSALIA, S. A.

6. Relación con la Chiriquí Land Company

Existe una relación social, laboral y comercial entre la Chiriquí Land Company y la Finca Santa Rosalía, S. A., la cual está basada en sus intereses mutuos. Comúnmente a las bananeras independientes se les llama "productores asociados" de la CLC, por la estrechez de sus relaciones.

Propiamente, entre la finca y la CLC, esta relación es directa y diaria, ya que la CLC brinda varios servicios, entre los que podemos mencionar la asesoría técnica dirigida al personal que labora en la finca.

Como ya mencionamos anteriormente, existe un contrato de compra venta entre la CLC y las bananeras independientes, el cual es administrado por la CLC para que se cumpla lo planteado en el mismo.

Por las inundaciones acaecidas el 13 de septiembre de 1986, las cuales causaron serios daños a las plantaciones, la CLC brindó financiamiento para rehabilitar las mismas, por lo que se contrajo una deuda con ésta; se estableció entonces que,

mientras la misma no fuese cancelada, la CLC estaría directamente ligada a la administración de la finca a través de un administrador que manejaría la misma, teniendo éste autoridad y mando ante los trabajadores y rindiendo respuesta a la CLC como jefe directo de éste, representado por el Gerente de Productos Asociados y el Coordinador Agroindustrial.

Según los lineamientos de la CLC el administrador consultará con la compañía para maximizar las utilidades y minimizar los costos con el fin de ir amortizando la deuda.

La comunicación con la CLC es diaria y puede ser oral o escrita; se le informa sobre el desarrollo y desenvolvimiento de los programas ejecutados.

Con relación a las divisiones administrativas, la toma de decisiones las ejecuta el administrador conjuntamente con el Gerente General de la finca, basándose en la experiencia y conocimiento de ambas partes.

Entre Viterbo Hidrogo, propietario de la Finca Santa Rosalía, y la CLC han realizado las siguientes transacciones:

- Compra y venta de banano Gran Vain.
- Derechos preferentes sobre ciertos bienes inmuebles a favor de la CLC.
- Se determina el precio recibido por el productor, según la calidad de la fruta e incentivos.
- Asesoría técnica y adiestramiento a capataces por medio de seminarios, sin costo alguno para la finca.
- Compra a la CLC de todos los insumos, materiales, implementos y todo lo necesario para ser utilizado en la plantación en el proceso de producción.
- Suministran, además, el servicio de fumigación para el control de la sigatoka a un costo razonable para la finca.
- Suministro por parte de la CLC de cierta cantidad de implementos para riego.
- Financiamiento por parte de la CLC para el mantenimiento de la producción, compra de insumos y sostenimiento de la planilla, lo cual es descontado, según el monto del crédito,

en pagos parciales divididos del monto total a pagar por la fruta comprada a la finca.

Podemos concluir que la relación de la CLC y la finca está siendo llevada a cabo lo más razonablemente posible y cuidando los intereses y beneficios de ambas.

C. Aspectos Generales de la Convención Colectiva de Trabajo

La convención colectiva de trabajo se refiere a la relación existente entre los empleadores, en este caso los Productores Independientes de Banano de Chiriquí y los empleados, representados por el Sindicato de Trabajadores de los Productores Independientes de Banano de Chiriquí.

Según el Código de Trabajo, en su artículo No. 341, nos define sindicato como:

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 comunes¹².

¹²

Jorge Fábrega. Código de Trabajo. 10a. ed., Litho Impresora Panamá, S. A., Panamá, 1978, p. 221.

Vemos pues que el sindicato actúa como agente negociador entre los empleados y el empleador.

A través de la negociación que realiza el sindicato de la convención colectiva, los trabajadores adquieren beneficios tanto sociales como económicos para sus afiliados.

El artículo No. 398 del citado código, nos dice que una convención colectiva de trabajo es:

Un acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones y por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores¹³.

Se trata entonces del proceso de negociación entre las empresas y los representantes de los trabajadores con el fin de establecer unas condiciones de empleo mutuamente aceptadas.

Resumiendo vemos que la convención colectiva es un documento que regula las relaciones obrero-

13

Ibid. p. 248.

patronales, estableciendo reglas y normas que deben ser cumplidas por las empresas y por los trabajadores.

1. Creación del Sindicato de Trabajadores de los Productores Independientes de Banano de Chiriquí

El sindicato se inició el día 24 de mayo de 1969, en la finca Santa Lucía, propiedad de Olmedo Kisweter, con 32 trabajadores que reclamaban el pago de las horas extras laboradas en el acarreo y corte de la fruta ante la Dirección de Trabajo de Puerto Armuelles. Esta acción le costó el despido de cinco trabajadores al sindicato.

Formalmente, y luego de todos estos acontecimientos, se planeó y organizó el sindicato el 24 de marzo de 1975 en la residencia del señor Eligio Pinto, persona de la comunidad de Divalá.

En esta fecha tan significativa para el sindicato, se firmaron los formularios de inscripción con la asesoría legal del abogado Eduardo Domínguez que trabajaba como asesor legal de la CLC.

A su vez se constituía la primera junta directiva

que estaría conformada de la siguiente manera:

Secretario General	Juan José Serrano
Secretario de Defensa y Trabajo	Lucía Santos
Secretario de Actas y Correspondencia	Ligia Pinto
Secretario de Finanzas	Cristóbal Montenegro
Secretario de Asuntos Campesinos	Víctor Carrera
Secretario de Organiza- ción	Leopoldino Santos
Secretario de Relaciones Públicas	Juvenal Jiménez

El 14 de octubre de 1987 se eligió la nómina denominada "Unidad" la cual en la actualidad dirige la Junta Directiva del sindicato.

Esta está conformada así:

Secretario General	Lázaro Díaz
Secretario de Organi- zación	Alcibiades Saldaña
Secretario de Acta y Correspondencia	Arcadio Solís
Secretario de Defensa y Trabajo	Juvenal Jiménez
Secretario de Finanzas	Cecilio Núñez
Secretario de Fiscali- zación	Abigail Miranda

Secretario de Asistencia Social	Guillermina Araúz
Secretario de Prensa y Propaganda	Víctor Viquez
Secretario de Educación	Fabio Estribí
Secretario de Relaciones	Domingo Mojica
Secretario de Cultura y Deporte	Rubén Dario Fuentes

Hasta tanto se legalizara, éste sería un sindicato en formación. Cuando el Ministerio de Trabajo reconoció el establecimiento del sindicato se les comunicó a todas las demás fincas para su integración y reconocimiento formal del organismo sindical.

La primera cuota sindical fue de B/.1.05 por trabajador inscrito en el sindicato. Actualmente la cuota es de B/.3.00 por trabajador.

Posteriormente, se procedió a elaborar el estatuto del sindicato. Este fue confeccionado por su primera Junta Directiva y contendría todo lo estipulado en el Código de Trabajo y lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo, quien lo aprobaría para que rigiese para todos los miembros del sindicato. De este estatuto reposa una copia en el Ministerio.

Dentro de lo estipulado en el estatuto se contempla lo siguiente:

-Elegir su Junta Directiva cada dos años, por votación directa entre todos los trabajadores miembros del sindicato.

-Postulación libre de dos nóminas; sus miembros serán elegidos por simpatía, conocimiento y experiencia.

-De esta postulación una será oficial, nombrada por la Asamblea de Representantes Sindicales, electa por mayoría. En cada finca hay un representante inmediato de los trabajadores, que podrá participar en la postulación y, de ganar, dejará el puesto para otro trabajador.

-La segunda nominación la hacen todos los trabajadores de la finca.

-Reelección de la Junta Directiva por consenso de la Asamblea General.

-La nómina que más votos obtenga será la ganadora y se compromete a negociar mejoras salariales, sociales y de protección al trabajador.

- La responsabilidad y funciones se verifican por secretaría dentro de la Junta Directiva.
- Se establece el primero de noviembre, cada dos años, como el inicio del nuevo periodo de la junta directiva entrante.
- El estatuto conviene en pagar a los miembros de la Junta Directiva un salario por dos años, para que se dediquen exclusivamente a las actividades que involucren sus funciones. La finca donde trabajan les otorga una licencia de dos años hasta que se elija otra nueva directiva.
- Esta licencia le otorga un salario de acuerdo al presupuesto del sindicato en el renglón de cuotas pagadas por los trabajadores que es en la actualidad de B/.3.00 mensuales por trabajador.

En relación directa a lo que se trata la convención colectiva, la Junta Directiva nombra dos comisiones con sus respectivos suplentes, quienes elaborarán una el anteproyecto y la otra, su negociación. Puede también nombrarse una sola comisión para

ambos casos.

La Junta Directiva busca asesoramiento para todo lo referente a los aspectos legales. (Actualmente sus asesores son los licenciados: Antonio Osorio Abrego, Nereyda Isabel Horna de Quiróz, Basilio Chang, y Frederick Cornot).

En el mes de agosto de este año se debió entregar el anteproyecto de la proforma de la convención colectiva a discutirse en el año de 1990. Sin embargo, esto no ha sido efectivo, ya que a la finalización de este estudio, no se había entregado la proforma.

2. Procedimientos para el Desarrollo de una Convención Colectiva de Trabajo

La realización de una convención colectiva de trabajo entre el sindicato y las empresas se puede llevar a cabo en dos formas, que son por vía directa y por vía legal. A continuación explicaremos cada una de ellas.

a. Vía Directa

Antes de que llegue a su término la convención colectiva vigente, el sindicato, a través de su

Junta Directiva, presenta con seis meses de anticipación el anteproyecto de la próxima convención colectiva ante las empresas.

Este anteproyecto es discutido y luego se coordina una futura reunión para determinar el procedimiento a seguir y poder llegar a un entendimiento entre ambas partes.

Las partes nombran una comisión que estará integrada por siete miembros principales y suplentes de cada parte. En total sumarán catorce principales y catorce suplentes.

Por una parte los productores lo estudiarán, lo discutirán y enviarán su respuesta por medio de un anteproyecto, en donde se expondrá lo aceptado y los puntos a discutir entre ambas partes; se aprovecha para decidir por qué vía se va a discutir.

Posterior a la respuesta se define el lugar, la hora y la fecha de la reunión para la negociación.

Por vía directa la convención colectiva se realiza sin la mediación del Ministerio de Trabajo. Sólo se reúnen las dos comisiones que discutirán

el pliego de aspiraciones de los trabajadores detalladamente y se suscribirá lo acordado.

Los productores tratan en todo momento de definir y establecer cómo los trabajadores van a realizar todas las faenas; y el sindicato verá cómo se van a pagar estos trabajos.

No existe ningún plazo que determine el tiempo de duración de dicha negociación, ya que todo se realiza en base al entendimiento y el mutuo acuerdo de las partes.

Luego de que las cláusulas son discutidas y aprobadas por ambas partes, se levanta un acta final, la cual se debe inscribir en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

En caso de que las partes no lleguen a un entendimiento en algunas de sus cláusulas, el sindicato podrá ampararse en lo que establece el Código de Trabajo, que contempla la opción de recurrir a un pliego de peticiones.

b. Vía Legal

Se realiza por medio de la representación de las autoridades de la Dirección Regional o General de Trabajo.

De esta forma se lleva una formalidad, ya que se establecen los términos o lapsos de tiempo para la negociación del pliego postulado por el sindicato.

El artículo No. 432 del Código de Trabajo dice:

Con la presentación del pliego de peticiones se inician los procedimientos de conciliación. El funcionario ante quien se presenta deberá certificar en todos los ejemplares del pliego el día y la hora exactos en que fue presentado uno de los cuales se les devolverá a los interesados¹⁴.

Posterior al recibo del pliego, la Dirección Regional o General de Trabajo tendrá dos días para notificar al empleador de la existencia del conflicto y le entregará copia del pliego.

¹⁴ Ibid. p. 267.

Al recibo del pliego por parte de los productores, tendrán cinco días para contestar dando respuesta a cada petición. Notificará cuáles acepta y cuáles rechaza, indicando las razones por las cuales se opone; y presentará una contra oferta que considere razonable para resolver el conflicto.

Luego la Dirección designará un conciliador de entre el personal especializado con que cuenta el Ministerio. Además, las partes estarán obligadas a comparecer a todas las reuniones que se realicen o sean decididas por el conciliador, aún en días y horas inhábiles.

La conciliación deberá terminar al décimo segundo día desde su notificación. Salvo que ambas partes, y con la anuencia del conciliador, decidan prorrogarla; lo podrán hacer hasta por dos veces cada una, por un período no mayor de diez días hábiles.

Si ambas partes no llegaran a un acuerdo, el conciliador lo notificará a la Dirección por medio de un informe, que reflejará la exposición de los hechos, y hará constar en qué medida se

ha podido llegar a un acuerdo y cuáles son, a su juicio, las cuestiones que continuarán en conflicto.

Vencido el plazo previsto, desde el día siguiente al que la conciliación termina, empezará a correr el plazo de que disponen los trabajadores para la huelga.

Para los efectos de nuestro análisis no debemos dejar de mencionar la forma en que se han llevado a cabo las dos convenciones colectivas anteriores, 1982 y 1986.

La convención colectiva de trabajo en el año de 1982 se realizó por vía legal, mediante un pliego de aspiraciones que fueron discutidas y aprobadas.

A raíz de factores externos, los trabajadores se fueron a huelga, durando ésta 39 días, lo que perjudicó grandemente a los productores.

Al llegar a un acuerdo de las cláusulas que eran motivo de discusión, y replegándose las causas que trajeron la huelga, se llegó a un consenso, que satisfizo a ambas partes.

Para la convención colectiva de 1986 la negociación se realizó por vía directa. Las cláusulas se negociaron de forma efectiva y no se confrontaron problemas entre las partes.

Hasta el momento, la evolución de las mismas ha sido satisfactoria.

Se espera que para la próxima convención, a realizarse en 1990, se pueda efectuar en forma beneficiosa para ambas partes, tomando en consideración el momento actual que estamos viviendo.

3. Implicaciones para los Productores y el Sindicato

En la negociación de una nueva convención colectiva interviene legalmente el sindicato, que actúa en representación de todos los trabajadores; así que todo lo que haga o decida involucra y compromete por ley a todos los trabajadores, pertenezcan o no al sindicato.

El artículo * No. 405 del Código de Trabajo expresa que:

La convención colectiva se aplicará a todas las personas que trabajan en las categorías comprendidas en la convención, en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato¹⁵.

Esto involucra entonces que, estén o no afiliados al sindicato, deberán pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el sindicato; y la empresa deberá descontárselas y hacerlas llegar al sindicato mensualmente.

La convención colectiva obliga a las partes a cumplir lo establecido en la misma, y regirá para todo nuevo trabajador que ingrese posteriormente a las fincas, desde la fecha de afiliación o de su integración.

No importará la forma de contratar de cada finca, ya que deberán adscribirse a las disposiciones de la convención colectiva de trabajo.

Los productores juegan un papel preponderante, ya que están directamente comprometidos a negociar

15

Ibid. p. 254.

y cumplir legalmente todas las disposiciones y especificaciones de cada una de las cláusulas que componen la convención colectiva. Además, deben asumir el pago de la negociación de la convención colectiva de trabajo, que para el año de 1986 representó B/.2,500.00 por productor.

El incumplimiento o violación de alguna de las cláusulas, por parte de algún empleador, será motivo de reclamación por parte de los trabajadores. Si esto fuera así, y la empresa se negara a cumplir con lo pactado, sería motivo de que los trabajadores se fuesen a huelga, según lo estipulado por la Ley.

D. Erogaciones que Efectúan los Bananeros Independientes a la Economía de la Provincia

Toda empresa, por pequeña que sea, aporta al lugar donde se establece una serie de erogaciones que no son tangibles, pero representan un apoyo económico, que redunda en beneficios directos al lugar.

Por tal motivo, deseamos señalar en qué forma la empresa bananera efectúa erogaciones, económicas

y financieras, que dan como resultado el movimiento de los recursos económicos que ésta genera.

Analizaremos a continuación la manera en que los productores independientes de banano brindan sus beneficios económicos a la Provincia y al País.

1. Económicos

Como ya hemos mencionado, la actividad bananera es la principal fuente de trabajo en las áreas de Barú y Changuinola.

Contribuyen a esta fuente de trabajo la Chiriquí Land Company, catalogada como empleador principal, seguida de los productores independientes y, en última instancia, el Estado.

En los últimos años la actividad bananera generó aproximadamente un total de 17,882 plazas de trabajo, lo que ayuda grandemente a las condiciones de mercado que ofrece nuestro país en materia de empleo, mostrando un relativo significado si lo comparamos con otro tipo de actividad económica.

Dentro de las actividades agrícolas, la bananera es la que mayores condiciones y beneficios ofrece;

lo que la sitúa en una actividad de difícil sustitución.

Un informe económico del Ministerio de Planificación y Política Económica refleja que, para los años 85-86, la actividad bananera representó casi un "50 por ciento del producto interno bruto agrícola" 16.

Se estima que, en este período, generó alrededor de 150 millones de balboas de la producción total bruta del sector agrícola, lo que le adjudicó el lugar de actividad agrícola más importante del país, por las unidades monetarias corrientes con que ésta contribuye.

Por otro lado, esta actividad puede catalogarse de activa y próspera, ya que, además de generar empleo, brinda a esos trabajadores, a través de sus productores independientes, una serie de ventajas, como lo son: Buenos salarios, alojamiento, salubridad, educación, recreación, venta al detal, transporte y comunicaciones.

Lo anterior se ve reflejado en el nivel de

16 Ministerio de Planificación y Política Económica.
Informe Económico y Social de Panamá. 1986. p.27.

vida de todos los trabajadores de las empresas bananeras que, comparado al de los otros trabajadores agrícolas, es mucho más alto.

Las catorce fincas independientes de Chiriquí emplean un promedio de 2,000 trabajadores anuales, los cuales presentan un cuadro familiar de cuatro dependientes por trabajador, que indirectamente se benefician de los recursos que genera la actividad.

Además, las poblaciones aledañas a las fincas, como Divalá, La Esperanza y Santo Domingo, también se ven beneficiadas por la fuente de trabajo.

Los trabajadores de las bananeras efectúan sus compras en las abarroterías y tiendas ubicadas en esas localidades, así como también visitan los lugares de diversión, lo que representa un movimiento financiero que contribuye al desarrollo y fortalecimiento de esas localidades.

Con relación directa al fisco, la Finca Santa Rosalía, en los últimos años, no ha hecho efectivo el pago del Impuesto Sobre la Renta, debido a desastres naturales (dos grandes inundaciones), que ocasionaron pérdidas cuantiosas a la empresa, lo que trajo

como consecuencia el reconocimiento del fisco otorgándole un crédito fiscal.

Sin embargo, la Finca contribuye indirectamente al fisco por el impuesto de exportación por caja de banano. Dicho impuesto fue modificado mediante la Ley 4 del 7 de enero de 1976, en donde se grava la suma de B/.0.35 por caja de banano de 40 a 42 libras netas. (Ver Anexo No. 4).

Este impuesto lo paga la CLC directamente al fisco nacional, pero, indirectamente, los productores independientes contribuyen a éste, si observamos el precio que reciben los productores por caja vendida a CLC. (Ver Anexo No. 5).

En el aspecto comercial, la finca gasta aproximadamente por año unos B/.70,000.00, en compras realizadas a los proveedores de artículos, implementos y útiles de trabajo; como también insecticidas, fertilizantes y otros que son utilizados en las faenas de operaciones y mantenimiento de la empresa. Estas compras contribuyen grandemente al funcionamiento de las casas comerciales de la Provincia.

2. Financieros

Para financiar toda actividad se deben buscar fuentes que contribuyan al capital de trabajo. De esta afirmación la Finca Santa Rosalía no escapa, ya que de ese financiamiento depende que sus operaciones continúen satisfactoriamente y sin limitaciones económicas.

Por tal razón, la empresa ha contraído una serie de préstamos con distintos bancos de la provincia de Chiriquí.

Para el año de 1988, la empresa abonó a intereses sobre préstamos en dos bancos, la suma de B/.65,000.00, lo que redunda en beneficio directo a la entidad bancaria.

Como ya dijimos, la CLC también ha brindado financiamiento a los productores independientes de banano.

En resumen, la actividad bananera trae consigo un auge económico, financiero y social a la provincia, lo que representa una realidad de desarrollo y de productividad.

E. Beneficios Recibidos por los Trabajadores Según la Convención Colectiva de Trabajo del Año 1986

Como ya hemos visto anteriormente, la convención colectiva de trabajo es un vehículo que utiliza el sindicato para obtener beneficios que ha solicitado a través de un pliego de peticiones, que se ha discutido por las partes involucradas, ya sea por vía directa o por vía legal.

En este punto queremos plantear algunos de estos beneficios que representan erogaciones para las fincas y que no están incluidos en los salarios de los trabajadores, los cuales representan beneficios directos dirigidos a los trabajadores y un gasto adicional para la empresa.

Con esto pretendemos hacer conciencia, dentro del gremio trabajador, de que estos beneficios se pueden tomar como dinero intangible que, si ellos sumaran a sus salarios los beneficios obtenidos, representaría una porción más alta en sus ingresos.

Procederemos a continuación a detallar algunas cláusulas estipuladas en la convención colectiva

de trabajo del año de 1986 que representan desembolsos para las fincas.

Para un mejor entendimiento mencionaremos el número de la cláusula y el beneficio. Hemos desglosado por área lo que hemos considerado más sobresaliente.

1. Servicios

En esta sección se incluyen los beneficios que recibe el trabajador, aparte de su salario por su jornada de trabajo. Podemos subrayar beneficios directos, como: Vivienda, recolección de basura, servicio de luz eléctrica y agua potable, transporte, salud, días de asueto, regalías y recreación, los cuales son gratuitos para el trabajador, pero representan egresos para la empresa.

Con relación a los beneficios recibidos por los trabajadores en el renglón servicios tenemos las siguientes cláusulas:

No. 10. Parágrafo. Cuando las Empresas deban laborar después de las 6:00 p.m., darán un refrigerio a los trabajadores que ejecuten labores en las empacadoras.

No. 19. Alojamiento gratuito y acondicionamiento de las viviendas. Pintura de las mismas cada dos años. Servicio de luz eléctrica y de agua potable.

No. 20. Recolección de basura depositada en los tanques ubicados en las viviendas dentro de las fincas y sin costo alguno para los trabajadores.

No. 21, 22 y 25. Transporte para: Hijos de los trabajadores que estén matriculados y asistan a las diferentes escuelas, primer ciclo de Divalá.

Dos asambleas generales y actos de Toma de Posesión de la Junta Directiva.

Cruce del río utilizando bote, cuando el trabajador no viva dentro de la finca por ésta no poder proporcionarle vivienda.

No. 41. Botiquín de primeros auxilios con medicamentos básicos.

No. 45. Días de asueto con goce de sueldo por: Muerte de la madre, padre, esposa o compañera, esposo o compañero o hijo, hasta por cuatro días, y dos, sin goce de sueldo. Nacimiento de un hijo, dos días. Matrimonio, tres días.

No. 58. Las Empresas continuarán proporcionando facilidades de un local para el funcionamiento de las cooperativas de trabajadores establecidas y legalmente reconocidas o se funden con posterioridad; así como a las pre-cooperativas autorizadas para operar.

No. 61. Por aniversario Las Empresas deberán remunerar a cada trabajador con B/.7.50 en concepto de regalía.

No. 70. Mantenimiento de los equipos de recreación de los

equipos de recreación de los niños, instalados en cada finca. No. 90. Colocación de filtros para mejorar la prestación del servicio de agua potable.

ACUERDO: Las Empresas acceden a colaborar con la reparación del piso del "zarzo" del Río Chiriquí Viejo.

Las Empresas colaborarán además con el pago de cincuenta por ciento (50 %) del salario del personal encargado de hacer las reparaciones. Este personal será: Un soldador y su ayudante¹⁷.

Si bien hemos visto las erogaciones que las fincas hacen en concepto de servicios, representa para ésta un costo que no es visto por los trabajadores, pero sí es asimilado por la empresa.

2. Protección

Tomamos en consideración, en este punto, aspectos relacionados con la seguridad que tiene el trabajador de seguir perteneciendo a la finca.

A continuación detallamos las cláusulas que corresponden a dicho orden.

No. 51. Goce de sueldo cuando fuese designado para representar

¹⁷ Convención Colectiva de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo. Panamá, 1986, pp.6-87.

al país o al sindicato en congresos, conferencias internacionales relacionadas con el trabajo o con el deporte, aprobadas por los Ministerios respectivos.

No. 56. Opción a traslado por causa justificada y por mutuo acuerdo de las partes involucradas, garantizándole al trabajador más de dos años de estabilidad y subsistencia de su familia.

No. 69. Cada Empresa contratante concederá cinco (5) prestaciones durante la vigencia de la presente convención colectiva conforme a lo dispuesto en los Artículos 224 y 225 del Código de Trabajo. Las prestaciones se concederán en atención a lo siguiente. El Sindicato solicitará la concesión de tres (3) prestaciones. Las Empresas escogerán el nombre de dos trabajadores.

Las prestaciones se concederán así:

Una prestación el primer año, Sindicato;

Una prestación el segundo año, Empresa;

Una prestación el tercer año, Sindicato; y

Dos prestaciones el cuarto año, una por el Sindicato y una por la Empresa.

No. 81. Las Empresas concederán permiso remunerado a los trabajadores para ausentarse del lugar donde ejecutan sus labores cuando éstos deban comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia ante los jueces y funcionarios de trabajo o ante otras autoridades para la realización de diligencias no imputables al trabajador¹⁸.

¹⁸ Ibid. pp. 25-35.

Como podemos observar, el trabajador cuenta con recursos a su favor para efectuar diligencias que les serán remuneradas sin haber trabajado ese tiempo. Además cuenta con la alternativa de cambiar del lugar de trabajo, siempre que medie alguna causa justificada y por otro lado, cuenta con alternativas, como lo son las prestaciones laborales, incluidas en la convención.

3. Efectivo

Detallaremos a continuación el efectivo que es suministrado en concepto de beneficios, que también representa desembolso para la finca y ayuda, en un momento determinado, para el trabajador.

No. 23. En caso de muerte de un trabajador o de un miembro de su familia, que viva con él, previa solicitud, se le facilitará el transporte dentro de la provincia a 7 miembros de la familia para que den sepultura al difunto. Además recibirán la suma de B/.100. para gastos de mortuoria en el caso de que fallezca la esposa o compañera, hijo, padre o madre que dependan de él.

No. 27. Programa de becas. Las fincas se comprometen a la entrega de cinco becas anuales con un monto mensual de B/.50. cada una.

No. 71. Un mes de salario al trabajador que se acoja a la jubilación por la Caja del Seguro Social y que hubiere laborado por 7 años consecutivos para la empresa¹⁹.

19 Ibid. pp. 13-32.

Pudimos constatar que estos beneficios representan, en cierta forma, un alivio para los trabajadores; ya que, en el caso de la muerte, se cataloga como hecho fortuito y en ese momento las personas no están preparadas, contribuyendo con su presupuesto.

Por otro lado, las becas de estudio son un incentivo para el trabajador e instan a sus hijos a concursar por una de éstas.

Con relación al mes de salario es una sana medida que beneficia directamente al trabajador, ya que además de servir de reconocimiento por su labor ininterrumpida, eleva su ingreso.

4. Bienes

En este aspecto nos referiremos a los beneficios que son recibidos por los trabajadores en el orden de recreación y de áreas de cultivo, que les sirven uno para practicar deportes y el otro para establecer sus huertos. Este último representa una erogación bastante elevada; ya que, si tomamos en cuenta la producción de ese terreno en cultivar banano, nos daría un suma considerable en lo relativo a ingresos que dejaría de percibir la empresa.

No. 39. Facilitar el 50 por ciento del costo total anual en concepto de vestuario y útiles deportivos. Mantener los campos deportivos en buenas condiciones en las fincas, y la instalación de dos casetas para los jugadores y una malla protectora detrás de la base de bateo y proporcionarán el transporte de los jugadores dentro del área de la finca hasta Divalá.

No. 57. Las empresas se comprometen a donar un lote de terreno de 600 mts. 2, ubicado en un área céntrica del corregimiento de Divalá, con el propósito de que el Sindicato instale allí las oficinas que hasta la fecha están establecidas en la Finca San Judas Tadeo.

No. 60. Suministro de tres cuartos a una hectárea de tierra para un huerto comunal en cada finca.

No. 73. Las Empresas mantendrán en cada finca un televisor en estado de funcionamiento para uso de los trabajadores, durante horas no laborables²⁰.

5. Incentivos

Cuando el trabajador labora ininterrumpidamente, la finca deberá darle un incentivo a ese trabajador, por su constancia y dedicación en el desempeño de sus labores habituales.

20

Ibid. pp.20-32.

No. 62. Se le recompensará al trabajador que labore mensualmente sin faltar a sus labores habituales con la suma de B/.7.50 por mes²¹.

Resumidas las cláusulas en las que se estipulan los beneficios recibidos por los trabajadores, y que representan erogaciones para la finca, debemos tener claro que éstas están reflejadas en la Convención Colectiva de Trabajo de 1986, y deberán ser respetadas por las partes involucradas, ya que son acuerdos legalmente amparados.

Por otro lado, también debemos hacer conciencia dentro del grupo de trabajadores del sindicato, de que estos beneficios deberán ser utilizados en la forma para los cuales fueron concebidos y tener pleno entendimiento de que ésto es un costo para la empresa.

21

Ibid. p. 29.

Capítulo 3

METODOLOGIA

A. Método

Para el desarrollo del tema en estudio, se utilizaron diferentes métodos que nos sirvieron como marco para partir de un punto de referencia.

Para este análisis utilizamos tres métodos, a saber: Histórico, descriptivo y caso y campo.

Aura M. Bavaresco de Prieto nos dice que el método histórico,

Estudia los hechos y fenómenos del presente, recurre a la historia para comprenderlos y poder aplicarlos.

...recurre a la historia para ver la forma y condiciones de cómo evolucionó para llegar a lo actual de lo que es²².

Para este orden, compilamos una serie de hechos pasados que nos reflejaron lo acontecido en la evolución de la materia en estudio.

²² Aura M. Bavaresco de Prieto. Las Técnicas de Investigación. 4ta. ed., South Western Publishing Co., Cincinnati, 1979, p. 27.

Mohammada Naghy Namakforoosh nos define el método descriptivo como:

La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, dónde, cuándo y por qué del sujeto en estudio; en otras palabras, la información obtenida en un estudio descriptivo, explica perfectamente a una organización el consumidor, objeto, concepto y cuenta²³.

Este método nos ayudó a describir de manera sistemática las situaciones y áreas de interés ligadas al estudio.

Nos sirvió para confeccionar una serie de entrevistas que nos ayudaron a estructurar de una forma simple los datos que fuimos necesitando para poder desarrollar el tema en análisis.

Por otro lado, Noemi Lucila Castillo de Miranda nos define el último método usado, el de caso y campo, el cual es:

Un estudio intrínseco de antecedentes, estatutos e interacciones

23 Mohammada Naghy Namakforoosh. Metodología de la Investigación, Contraloría y Economía. Editorial Limusa, S. A., México, 1984, p. 93.

ambientales de una unidad social:
Un individuo, un grupo, una
institución²⁴.

En ese sentido nuestro enfoque fue dirigido hacia la Finca Santa Rosalía, S. A. y al Sindicato de los Productores Independientes de Banano, ya que de este punto partimos para conocer realmente la constitución de los entes de estudio.

Al poner en práctica la metodología escogida, pretendemos alcanzar los objetivos presentados y las metas establecidas desde un inicio.

B. Técnicas e Instrumentos

En este aspecto usamos para recolectar la información de este trabajo de graduación, una serie de entrevistas personales, con las cuales tratamos de abarcar los siguientes parámetros:

- Reseña histórica.
- Constitución (empresa y sindicato).
- Convención colectiva de trabajo.

24

Noemi Lucila Castillo de Miranda. Elaboración de Trabajos de Graduación. Guía Práctica. Ediciones La Antigua, Panamá, 1989, p. 22.

-Erogaciones.

-Beneficios.

-Salarios.

-Estados financieros.

Para dichas entrevistas tuvimos que estructurar un plan y programar cada una de éstas en relación al tema en cuestión.

Con relación al inicio de la industria bananera en nuestro país y, propiamente dicho, el de los productores independientes de la provincia de Chiriquí, se esquematizó una serie de preguntas que abarcaban desde el inicio de la actividad en la república de Panamá hasta cómo fue que surgieron los productores independientes.

Por otro lado, la estructura administrativa de la Finca Santa Rosalía, S. A., fue suministrada por entrevista efectuada al administrador, en donde se le cuestionaba el número de departamentos, las personas que lo conforman, las funciones de cada uno y su organigrama.

Como sabemos, la finca tiene una estrecha

vinculación con la CLC, por lo que se le preguntó al administrador el tipo de relación que éstos mantienen, cómo influye la misma en la supervisión de la finca, si la CLC cuenta con algún tipo de autoridad dentro de la finca, qué clase de informes se le brindan. Con respecto a las exigencias de la fruta se le cuestionó acerca de los requisitos exigidos, los servicios que brinda la CLC en los renglones de insumos, equipo, capacitación, tecnología y financiamiento.

Con relación a los beneficios recibidos por el trabajador cuantificados en este estudio, se hizo hincapié en cómo se realizan y qué resultados conllevan en la empresa.

Además de conocer los datos sobre la finca y la CLC se procedió a entrevistar al sindicato, representado por su Secretario de Defensa, a quien se le cuestionó sobre el inicio, el surgimiento y la conformación del sindicato. También se le abordó acerca de los salarios, sobre la junta directiva, su elección y su manejo. Se trató acerca de los aspectos más sobresalientes de la convención colectiva de trabajo en lo que se relaciona a su confección,

representantes y demás; lo cual fuimos desarrollando en este trabajo.

Para una mejor comprensión de lo explicado anteriormente, nos podemos referir al Anexo No. 4 , en el cual se anotan cada una de estas entrevistas.

C. Sujeto de Estudio

Para el análisis de este trabajo de graduación tomamos como sujeto de estudio la Convención Colectiva de Trabajo de 1986, que involucra a los trabajadores y fincas independientes dedicadas a la producción de banano.

Es necesario aclarar el hecho de que la convención colectiva de trabajo es un instrumento de los trabajadores, representado por el Sindicato, el cual vincula a todos los trabajadores que ejercen labores dentro de la actividad bananera.

Igualmente las empresas, en dicha negociación, están representadas por la Asociación de Bananeros Independientes, organización empresarial que está conformada por 14 empresas independientes productoras de banano en la provincia de Chiriquí.

No obstante, para la aplicación de la convención colectiva de trabajo, se debe tomar en consideración la relación entre los trabajadores y la empresa.

Para objeto de nuestro estudio, nos referiremos a la convención colectiva de trabajo, estableciendo la relación obrero-patronal entre la Finca Santa Rosalía, S. A. y sus trabajadores.

D. Procedimiento

Para ir adentrándonos al tema que nos interesa analizar, fuimos concentrando todas las ideas en forma cronológica, esquematizando cada una de ellas hasta que llegamos a la finalización de esta investigación.

A través de los diferentes métodos, técnicas e instrumentos, y conociendo ya el sujeto de estudio, además de tomar en cuenta algunas fuentes bibliográficas, llegamos a comprobar las hipótesis formuladas, las cuales nos llevaron a formarnos un juicio en relación a la materia en estudio y, por tanto, formular nuestras opiniones en las conclusiones y recomendaciones del mismo.

Tratamos en todo momento de mantener una coherencia entre lo propuesto en el primer capítulo y lo desarrollado a lo largo de este trabajo de graduación.

Capítulo 4

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de los datos cuantificados, de los salarios y beneficios indirectos recibidos por el trabajador, según se estipula dentro de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para el mismo, se ha tomado como base los años 1986 y 1988, los cuales nos servirán para hacer las estimaciones de este estudio.

Pretendemos dar a conocer los efectos financieros en que conlleva la Convención Colectiva de Trabajo dentro de la Finca Santa Rosalía, S. A.

A. Comparación de los Aumentos y Disminuciones de Salarios Ocurridos en la Convención Colectiva de Trabajo en los Años 1986 y 1988

Como todo negocio, empresa o industria que se dedique a ofrecer bienes y/o servicios, deberá contar con personal que pueda atender a las necesidades que la misma demande, para satisfacer las mismas y así poder la empresa seguir hacia adelante.

Para contar con ese personal se deberá pagar

el servicio que éste ofrece a la empresa y que se reflejará en los salarios que se tendrán que desembolsar.

La Finca Santa Rosalía, S. A. participa de esta situación, por lo que debe contratar personal y deberá pagar los servicios prestados.

En este punto nos interesa, en particular, hacer una comparación de los salarios de dos períodos 1986 y 1988, para conocer en qué forma éstos se han incrementado a raíz de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en 1986.

Se han tomado en consideración estos períodos, ya que para 1986 se tomó la convención colectiva anterior, pactada en 1982; y el período de 1988, representa la última convención pactada en 1986. De esta forma podemos conocer la ponderación de ambas convenciones.

Incluiremos en esta comparación los salarios, el seguro social y el seguro educativo, riesgos profesionales, vacaciones, indemnizaciones y el décimo tercer mes, que suman las erogaciones desembolsadas en concepto de salarios por la finca en estudio.

Para una comprensión más concisa, en el Cuadro No. 5, detallaremos cada uno de estos renglones con sus cifras correspondientes y su aumento porcentual.

CUADRO No. 5. SALARIOS PAGADOS SEGUN LA PLANILLA DE LA FINCA SANTA ROSALIA, S. A., AÑOS 1986-1988 EN BALBOAS.

<i>Detalle</i>	<i>Año 1986</i>	<i>Año 1988</i>	<i>Aumento Porcentual</i>
<i>Salario</i>	357,460	399,774	12
<i>Seguro Social</i>	41,315	46,385	12
<i>Seguro Educativo</i>	4,804	6,472	35
<i>Riesgos Profesionales</i>	8,071	9,061	12
<i>Vacaciones</i>	35,002	39,223	12
<i>Décimo Tercer Mes</i>	26,350	32,033	22
<i>Prestaciones e Indem- nizaciones Laborales</i>	12,691	14,074	11
TOTALES	485,693	547,022	13

Fuente: Gerencia General de la Finca Santa Rosalía, S. A.

En lo que respecta a los salarios y las prestaciones laborales podemos observar que tuvieron un aumento porcentual de 13 por ciento, lo que representa

un aumento significativo, producto de la convención colectiva de 1986. Este incremento porcentual es una evidencia de los beneficios derivados de este acuerdo.

El aumento registrado se da principalmente en los salarios y en las prestaciones e indemnizaciones, ya que las otras prestaciones, como el seguro educativo, el décimo tercer mes, riesgos profesionales y seguro social, están en función del aumento de salario, puesto que van interrelacionados; a mayor salario, mayor será el monto de estas prestaciones, por cuanto su base de cálculo es el salario.

El incremento de 13 por ciento tiene su origen fundamentalmente en el aumento de las tasas de trabajo de las labores agrícolas.

Según datos suministrados por el Abogado de la Asociación y del Secretario de Defensa del Sindicato, en la convención colectiva de 1982, las tasas pagadas por labor realizada, aumentaron de seis a siete por ciento con relación a las labores más importantes. Por otro lado, otras mostraron

un máximo de hasta 12 por ciento, las cuales a su juicio requerían de una mejor remuneración²².

Cabe resaltar que el salario mínimo pactado en la convención de 1982 era de B/.5.04 por trabajos en jornadas de ocho horas, y de B/.0.63 por hora.

Para la convención colectiva de trabajo de 1986 las tareas por labor pagadas aumentaron de un siete a ocho por ciento las más importantes y las otras hasta un 12 por ciento.

El salario mínimo pactado en esta convención es de B/.5.39 por jornada de ocho horas, y de B/.0.6741 por hora, es decir más de cuatro centavos por hora laboradas.

²² Entrevistas realizadas al Lic. Ricardo Pinzón, Abogado de la Asociación y al Sr. Juvenal Jiménez del Sindicato, en la ciudad de David, el 21 de julio de 1989.

B. Estimación de las Erogaciones Causadas por la Convención Colectiva de Trabajo, Según Cláusulas

Como se puede apreciar en los Cuadros Nos. 6 y 7, las prestaciones laborales que reciben los trabajadores, más los beneficios indirectos estimados, provenientes de cláusulas pactadas, aumentaron las erogaciones de la empresa en un 13 por ciento de 1986 a 1988.

Este 13 por ciento, adicional a su salario nominal, representa un gasto para la empresa, que debe ser sumado a los otros gastos y costos de operación, para determinar los costos totales de producción. Estos gastos adicionales que realiza la empresa, pactados con sus trabajadores, deben ser considerados, entonces, como parte de la contribución que hace la misma en aras de mantener las mejores relaciones de producción entre ambas.

Al establecer la relación entre el salario real, definido en términos de salarios, las prestaciones laborales recibidas en concepto de vacaciones, prestaciones y XIII Mes, que son todos pagados en efectivo que se hacen a los trabajadores, entre el salario nominal, definido éste sobre la base del salario recibi-

do únicamente, observamos lo siguiente:

-Para 1986 el incremento del salario real sobre el salario nominal es de 12.5 por ciento.

-Para 1988 este incremento fue de 13.2 por ciento.

-Tanto la media del salario nominal, como la del salario real mensual por trabajador para 1988 disminuyó en un punto a 1986. Lo anterior es explicable en función de que el número de trabajadores aumentó en los años de referencia en 27 unidades.

La relación salario real a salario nominal de 1986 a 1988, muestra una diferencia aproximada de un punto porcentual de un año a otro. La empresa le hizo frente a este aumento a pesar de los incrementos de los gastos corrientes y gastos extraordinarios por efecto de las inundaciones. Además, dada la situación de crisis económica en que se encuentra nuestro país, las posibilidades de lograr financiamiento por parte de la CLC, de los bancos comerciales o de fomento, son limitadas; por lo que la empresa debe recurrir al autofinanciamiento, que disminuye la reserva de capital y, por consiguiente, compromete su crecimiento

futuro, mermando la rentabilidad del capital a mediano y largo plazo.

Según la convención vigente el salario mínimo que debe recibir el trabajador por día, es B/.5.39 en jornada de ocho horas. De acuerdo a las estimaciones anteriores el salario nominal por día es B/.12.23, lo cual es aproximadamente 2.4 veces mayor que el salario mínimo.

Si utilizamos la cifra del salario real, observamos entonces que éste alcanza 2.7 veces el salario mínimo, es decir, que los trabajadores de la Finca Santa Rosalia están percibiendo más de 2.5 veces, que la base del salario pactado.

Según el Censo de 1980, la mediana de salario semanal en el sector agrícola de Chiriquí, era B/.27.9 y el mismo indicador, para el sector industrial en la provincia de Chiriquí era B/.33.00²³.

Comparando estas cifras con lo expresado en el párrafo anterior, debemos concluir que los trabajadores

bananeros perciben semanalmente casi tres veces más que el salario que los trabajadores agrícolas del resto de la provincia de Chiriquí; e inclusive, su salario es 2.5 veces mayor que lo que perciben los trabajadores del sector industrial de la Provincia.

Estos indicadores son realmente importantes en la medida en que podemos establecer el análisis comparativo de la situación salarial del trabajador bananero que, definitivamente, está bien pagado.

CUADRO No. 6. ESTIMACION EN BALBOAS DE LAS EROGACIONES CAUSADAS POR LA CONVENCION COLECTIVA, SEGUN CLAUSULA (AÑO 1986-1988).

Cláusula No.	Detalle	1986 Costo Anual	1988 Costo Anual	Cambio Porcen- tual
SERVICIO				
10	Refrigerio a trabajadores	-	256	-
19	a) Vivienda	18,300	18,300	-
	b) Mantenimiento	710	900	14
20	a) Recolección de basura	1,677	1,996	18
	b) Luz eléctrica	3,828	3,828	-
21	Transporte a escolares	2,369	2,369	-
22	Transporte para el sindi- cato (Asamblea)	47	47	-
25	Transporte en bote	300	2,980	593
41	Medicamento básicos	120	60	50
45	Permiso con goce de sala- rio	100	260	160
58	Local para cooperativa	980	980	-
61	Día libre remunerado (24 de mayo)	938	857	(8)
70	Mantenimiento equipo de recreación (niños)	200	40	(80)
90	Servicio de agua potable	2,316	2,316	-
Acuerdo	Contribución para reparar zarzo	-	1,400	-
	Sub-Total	31,885	36,589	15
PROTECCION				
51	Licencia con sueldo	-	-	-
56	Traslado del trabajador	-	-	-
69	Prestaciones	12,691	14,074	11
81	Permiso remunerado (dili- gencias judiciales).	110	158	43
	Sub-Total	12,801	14,232	11

CUADRO No. 6. Continuación.

Cláusula No.	Detalle	1986 Costo Anual	1988 Costo Anual	Cambio Porcen- tual
EFFECTIVO				
23	a) Transporte a familiares del difunto	25	30	0.2
	b) Contribución a gastos de mortuoria	200	400	50
27	Programa de becas	1,620	3,000	85
71	Jubilaciones	1,920	1,872	(2.5)
	Sub-Total	3,765	5,302	41
BIENES				
39	a) Uniformes e implementos deportivos	425	442	25
	b) Transporte a jugadores	15	20	33
	c) Mantenimiento del campo de juego	10	12	20
57	Contribución para el lote de terreno	-	2,000	-
60	Huerto comunal	4,504	4,589	(0.69)
73	Televisor	100	117	40
	Sub-Total	5,054	7,810	42
INCENTIVOS				
62	Asistencia perfecta	1,150	1,393	21
	Sub-Total	1,150	1,393	21

Fuente: Confeccionado por la autora.

(Ver Anexo No. 6)

CUADRO No. 7. ESTIMACION DEL SALARIO NOMINAL Y REAL
MENSUAL, DE LA FINCA SANTA ROSALIA,
S. A., EN BALBOAS (AÑOS 1986-1988).

Concepto	Años	
	1986	1988
SALARIOS		
Salarios	B/. 357,460	B/. 399,774
Vacaciones	35,002	39,223
Prestaciones e Indemnizaciones	12,691	14,074
Décimo Tercer Mes	26,350	32,033
Sub-Total	431,503	485,104
BENEFICIOS INDIRECTOS		
Servicio	31,885	36,589
Protección	12,801	14,232
Efectivo	3,765	5,302
Bienes	5,054	7,810
Incentivos	1,150	1,393
Sub-Total	54,655	64,696
TOTAL	B/. 486,158	B/. 549,800

	Años	
	1986	1988
Salario Nominal	360	318
Salario Real	405	360
Salario Real/Salario Nominal	112.5	113.2

Fuente: Confeccionado por la autora.

En el Cuadro No. 8 se compara el aumento de los beneficios indirectos recibidos por los trabajadores, que alcanzaron un 18 por ciento del año 86 al 88, con la productividad anual por trabajador, que aumentó, en los años en referencia, en un 6.5 por ciento, que de 3,489 cajas por trabajador que se producía en 1986 entre el total de trabajadores de la finca, se pasó, en 1988, a 3,717 cajas de banano, se observa un aumento, que en cifras relativas, es menor que el aumento recibido en conceptos de beneficios directos e indirectos pactados en la convención colectiva.

Es importante destacar que la empresa aumentó en un 32 por ciento el número de hectáreas en producción, lo que produjo un aumento, en cajas de banano exportadas, de 35 por ciento en los años referidos. Estas cifras nos permiten estimar que la productividad por hectárea sembrada aumentó en casi dos por ciento.

Las cifras de 2,800 a 2,900 cajas de banano por hectárea, según la opinión del Lic. Enrique Betancourt F., Sub Director de la Unión de Países Exportadores de Banano (UPEB), considera como una

de las mayores en el nivel mundial, por cuanto que, en países como Colombia, la productividad es mucho más baja, en un promedio aproximado de 1,000 cajas por hectárea²⁴.

Retomando el concepto de productividad por trabajador, estaríamos considerando que su rendimiento promedio de la Finca Santa Rosalía es buena; por cuanto que coloca a la empresa como una de las que tiene más alto índice de producción por hectárea; sin embargo, nuestro punto de discusión es que el aumento de la productividad por trabajador, entre los años 86 - 88, es más bajo que el aumento recibido en concepto de beneficios directos e indirectos.

En otras palabras, mientras que la empresa, a pesar de todos los problemas naturales y financieros de los dos años en referencia, ha podido cumplir con lo pactado en la convención colectiva, el esfuerzo productivo de los trabajadores no ha estado a la par del realizado por la empresa; y, frente a una nueva convención colectiva, las cifras de productividad por trabajador requerirán de un enfoque

²⁴

Entrevista realizada al Lic. Enrique Betancourt F., en la ciudad de Panamá, el 23 de octubre de 1989.

muy cuidadoso de las partes contratantes.

CUADRO No. 8. PRODUCTIVIDAD SEGUN SUPERFICIE SEMBRADA Y NUMERO DE TRABAJADORES DE LA FINCA SANTA ROSALIA, S. A., (AÑOS 1986-1988).

Año	Hectáreas en Producción	Cajas Exportadas	Cajas por Hectáreas	Número Trabajador	Cajas por Trabajador
1986	122	348,920	2,860	100	3,489
1988	162	472,064	2,914	127	3,717
Incre- mento	32 %	35 %	1.9 %	27 %	6.5 %

Fuente: Confeccionado por la autora.

C. Desglose de los Salarios, Prestaciones y Beneficios Indirectos Recibidos por los Trabajadores de la Finca Santa Rosalía, S. A. en los Años 1986 y 1988

El Cuadro No. 9 desglosa el salario nominal, con el ánimo de poder verificar, cuál ha sido su comportamiento de 1986 a 1988; también con la misma finalidad, los otros beneficios indirectos recibidos por el trabajador.

Como podemos apreciar en el Cuadro No. 9, el trabajador se encuentra más protegido, ya que el dinamismo de las prestaciones legales es más rápido que los salarios nominales. Nos demuestra que los beneficios tienen una proporción cada vez mayor, aún cuando los salarios nominales han mejorado. O sea que tanto las prestaciones legales como los otros beneficios, constituyen una proporción importante del salario real; al extremo que, en 1988, estos dos últimos renglones, significaban un poco más de la tercera parte del salario real.

CUADRO No. 9. DESGLOSE DE LOS SALARIOS, PRESTACIONES Y BENEFICIOS INDIRECTOS, RECIBIDOS POR LOS TRABAJADORES DE LA FINCA SANTA ROSALIA, S. A., EN BALBOAS (AÑOS 1986-1988).

Concepto	Años		Incremento %
	1986	1988	
A. Salario Nominal	B/. 357,460	B/. 399,774	12
B. Prestaciones Laborales			
Seguro Social	41,315	46,385	
Seguro Educativo	4,804	6,472	
Riesgos Profesionales	8,071	9,061	
Vacaciones	35,002	39,223	
Décimo Tercer Mes	26,350	32,033	
Prestaciones e Indemnizaciones	12,691	14,074	
Sub Total	128,233	147,248	15
C. Beneficios Indirectos			
Servicios	31,885	36,589	
Protección	12,801	14,232	
Efectivo	3,765	5,302	
Bienes	5,054	7,810	
Incentivos	1,150	1,393	
Sub Total	54,655	64,696	18
TOTAL	B/. 540,348	B/. 611,718	13

Composición Porcentual de los Beneficios Directos e Indirectos Recibidos por el Trabajador de la Finca Santa Rosalía, S. A., Años 1986-1988

	1986	%	1988	%
Salarios	B/. 357,460	65.35	B/. 399,774	66.16
Prestaciones Laborales	128,233	24.07	147,248	23.73
Beneficios Indirectos	54,655	10.58	64,696	10.11
TOTAL BENEFICIOS	B/. 540,348	100.00	B/. 611,718	100.00

Fuente: Confeccionado por la autora.

(Ver Anexo No. 7)

D. Dinámica de los Beneficios Directos e Indirectos Recibidos por el Trabajador

Como podemos apreciar en la Gráfica No. 1 y Cuadro No. 9 , los beneficios directos e indirectos para el trabajador han aumentado, en cifras absolutas entre los años de referencia; también aumentó la productividad de la Finca Santa Rosalía en rendimiento por hectáreas y en volumen de cajas exportadas.

Este hecho le ha permitido a la empresa obtener un aumento en su margen de utilidad bruta, con lo que pudo hacerle frente al aumento de los costos totales de operación de la empresa, y otros beneficios indirectos recibidos por el trabajador; además de los casos fortuitos que se presentaron y que afectaron la plantación de banano. Esto ayudó a sufragar el aumento de todas estas partidas, para garantizar la continuidad y supervivencia de la empresa.

Podemos notar que el precio base de B/.2.10, recibido por el productor, se ha mantenido constante por un período de diez años; y esto nos hace pensar finalmente que las utilidades de la finca se basan en el factor productividad, alcanzada cada año por

la empresa.

De lo contrario, el efecto sería negativo para la misma, ya que estas partidas tienden a aumentarse cada año que pasa; y si la productividad de las fincas no aumenta progresivamente, los márgenes de utilidad disminuirán.

Esto debe ser una de las razones para aspirar a presionar y, finalmente, obtener un aumento en el precio recibido por el productor que, indiscutiblemente, no está creciendo a la misma velocidad que el aumento de costo.

Es también importante que la dirigencia del sindicato tenga conciencia, comprensión y conocimiento de todas estas variantes, para su utilización en las futuras negociaciones de convención colectiva.

De este modo puede alcanzarse beneficios económicos y sociales que estén al alcance de la empresa de su capacidad económica y, en particular, de las limitaciones que presenta.

Si los factores desfavorables, mencionados en los párrafos anteriores, no cambian, llegará un momento

en que desaparecerá toda ganancia para la empresa; convirtiéndose esta actividad productiva, del cultivo del banano, en un negocio de mucho riesgo y baja rentabilidad.

Así, quedan afectados todos los que forman la empresa, principalmente el obrero bananero.

Hasta el momento, la Finca Santa Rosalía, S. A. ha podido cumplir con sus compromisos económicos, financieros y sociales, porque su productividad por hectárea ha mejorado, a pesar de las pérdidas de los últimos dos años por las inundaciones y otros factores que han ido en aumento y han disminuido su capacidad financiera.

Hay que aclarar que los aumentos en la productividad, económicamente hablando, tienen un límite principal restricción para continuar haciendo concesiones extra salariales, en caso de que se dé una situación adversa no manejable, cuyo resultado sería negativo para la empresa en mención.

De no haberse dado la mejoría en la productividad Cuadro No. 8 , resultaría del todo evidente que los márgenes de beneficio se hubieran reducido de manera considerable.

E. Comparación de los Aumentos y Disminuciones de los Costos de Producción y Gastos Generales y Administrativos Registrados por la Finca Santa Rosalía, S. A., Años 1986 y 1988

Los costos y gastos en que incurre una empresa son necesarios para poder concebir el manejo de la misma. Sin éstos, ningún tipo de negocio podría manejarse; ya que, si no reconoce sus costos de producción y los gastos generales y administrativos, no podría tener seguridad en las ganancias o pérdidas que la empresa pueda generar en un período determinado, para contribuir en la toma de decisiones que redundan de una manera efectiva.

Por tal razón, la empresa Santa Rosalía registra sus costos de producción y los gastos generales y administrativos que realiza diariamente, para conocer la situación de la misma.

Nos interesa en este momento conocer el desenvolvimiento de los costos de producción y de los gastos, en relación a los aumentos y/o disminuciones que pudo haberse registrado en los años de 1986 a 1988, tomando como fuente los estados financieros de la empresa,

de donde se sustrajeron las cifras.

Los costos de producción para este período, han mostrado un incremento de 56 por ciento, producto del aumento de las partidas que componen este renglón.

Según nuestro análisis de las partidas de los costos de producción, existen tres, que reflejaron un aumento significativo, debido a ciertos fenómenos inesperados, como lo fueron las fuertes lluvias que ocasionaron una serie de inundaciones el 22 de octubre de 1988, que afectó significativamente los cultivos y algunas infraestructuras de la finca.

Estos costos registraron en el renglón de Mantenimiento de Caminos y Puentes un aumento del 664 por ciento; Materiales Varios del Grupo de Conservación de Fruta se incrementó en un 532 por ciento; Bolsas Plásticas aumentó en un 507 por ciento. (Ver Cuadro No. 10).

Como podemos constatar, las inundaciones trajeron consecuencias catastróficas. Se hicieron grandes inversiones en la compra de materiales para la reconstrucción de puentes y caminos. Además, en rehabilitar la finca y tratar de salvar los cultivos existentes

se desembolsaron grandes sumas de dinero que reflejaron enormes pérdidas; todo se hizo con el ánimo de salvar los cultivos existentes, para poderle hacer frente a los compromisos adquiridos ya en la convención colectiva y los compromisos financieros.

En la sección de Gastos Generales y Administrativos hubo un aumento de 16 por ciento. (Ver Cuadro No.10).

Las partidas más representativas que reflejaron porcentualmente un incremento fueron las siguientes: Reparación a las Casas de los Trabajadores, se incrementó en un 129 por ciento; Aseo y Limpieza aumentó en un 107 por ciento; y lo que respecta a las cláusulas pactadas en la convención colectiva de trabajo reflejó un aumento de 11 por ciento.

Estos aumentos fueron causados para cumplir con lo establecido anteriormente en la convención colectiva y brindar un alojamiento cómodo y confortable.

El aseo y la limpieza reflejó el aumento debido a las inundaciones; ya que se tuvo que invertir grandemente para remover el lodo y la maleza del área.

El incremento que reflejó las cláusulas pactadas en la convención colectiva resume las cinco prestaciones laborales a las cuales la finca debía hacerle frente, por el derecho previamente adquirido con los trabajadores y con el Sindicato.

Haciendo una relación de las sumas de Costos de Producción y de Gastos Generales, de los dos años estudiados, nos demuestran un aumento de 28 por ciento en total; lo que representa un incremento en ambas partidas producto del constante aumento en los insumos, y los hechos fortuitos de la naturaleza que afectaron extensamente los cultivos y todas aquellas conquistas logradas por el sindicato, en un incremento de las tasas de trabajo y beneficios adicionales alcanzados de una convención colectiva a la otra.

CUADRO No. 10. COMPARACION DE LOS AUMENTOS Y DISMINUCIONES DE LOS COSTOS DE PRODUCCION Y GASTOS DE GENERALES Y ADMINISTRATIVOS OCURRIDOS EN LA FINCA SANTA ROSALIA, S. A., (AÑOS 1986-1988).

<i>Detalle</i>	<i>1986</i>	<i>1988</i>	<i>Incremento Porcentual</i>
TOTAL DE COSTOS DE PRODUCCION	B/.234,734	B/.367,593	56
<i>Conservación de frutas</i>	<i>19,274</i>	<i>39,476</i>	<i>105</i>
<i>Control de enfermedades</i>	<i>24,821</i>	<i>7,886</i>	<i>(68)</i>
<i>Mantenimiento del bananal</i>	<i>151,295</i>	<i>251,337</i>	<i>66</i>
<i>Mantenimiento de equipo</i>	<i>393,344</i>	<i>68,894</i>	<i>(75)</i>
TOTAL DE GASTOS GENERALES Y ADMINISTRATIVOS	542,124	627,898	16
TOTAL DE COSTOS DE PRODUCCION Y GASTOS GENERALES	B/. 776,858	B/.995,491	28

Fuente: Confeccionado por la autora.

F. Comparación de los Costos y Gastos Totales de Operación de la Finca Santa Rosalia, y Número de Cajas Exportadas en 1988 Versus Precio Recibido por el Productor

Para aumentar los márgenes de utilidad, contando con un precio casi fijo, es importante alcanzar un alto grado de calidad de la fruta de manera continua para, así, recibir los incentivos que otorga la empresa comercializadora; ya que el precio aumenta a medida que obtendremos una fruta de más alta calidad.

Al dividir los costos y gastos totales para 1988, entre el total de cajas exportadas para ese año se observa que el costo de producción por caja exportada fue de B/.2.10. El precio base recibido por el productor es B/.2.10.

La fórmula nos muestra el mismo.

$$\frac{\text{Costos y Gastos Totales de Operación}}{\text{Volumen de Producción Exportada}}$$

$$\frac{B/.995,491}{472,064} = B/.2.10$$

Estas dos cifras comparativamente son iguales, debido a que los costos y gastos totales de operación

aumentaron considerablemente para 1988, producto de algunos factores externos; en este caso, una inundación en la región que tuvo una incidencia negativa en la plantación de banano disminuyendo el margen de utilidad por caja exportada por la empresa.

Esto nos permite afirmar que, realmente, la empresa pudo obtener ganancia en 1988, sobre la base del aumento de la productividad de caja por hectárea y, sobre todo, por haber entregado cantidades significativas de fruta de alto grado de calidad, que le permitieron recibir los precios más altos pagados.

Es importante resaltar en este aspecto, que una de las formas efectivas de obtener una fruta de alta calidad es, aparte de tener personal bien entrenado, contar con empleados con la suficiente mística para entender que el crecimiento de la empresa depende de su labor efectiva en su puesto de trabajo. Esta integración de empresa-trabajador se ha logrado en la Finca Santa Rosalía, atendiendo los deberes y derechos de ambas partes, pactadas en las últimas convenciones colectivas de trabajo.

El análisis de los salarios nos demuestran que en 1988, éstos representaban el 54.9 por ciento del total de costos de producción y gastos generales. (Ver Cuadro No. 10).

Asumiendo que los costos de producción, esto es, lo relativo a conservación de fruta, control de enfermedades y demás se mantienen constantes e igualmente se mantienen constantes los otros gastos generales y administrativos, un aumento del 10 por ciento en los salarios aumentaría los costos totales a B/.1,050,193. Si se divide esta cifra entre el total de cajas exportadas, el costo unitario aumentaría en un 5 por ciento, esto es, a B/.2.22 por caja exportada; si en vez del 10 por ciento, el aumento de salario fuese del 15 por ciento, entonces el incremento en el costo unitario por caja exportada sería del 8 por ciento.

Lo importante de las relaciones anteriores es destacar que siendo los salarios alrededor del 55 por ciento de los costos de producción, entonces cualquier aumento de un punto porcentual en ellos ocasionaría un incremento de medio punto porcentual, aproximadamente en los costos unitarios totales.

G. Ventajas y Desventajas de la Convención Colectiva de Trabajo

Para conocer realmente las ventajas y desventajas que trae consigo una convención colectiva de trabajo, entrevistamos por separado a las partes involucradas en la misma. De este punto partiremos por lo que transcribiremos lo expresado por ellos.

1. Sindicato de Trabajadores

El Sindicato de Trabajadores de los Bananeros Independientes, estuvo representado por su Secretario de Defensa y Trabajo, Sr. Juvenal Jiménez, el cual nos expresó sus opiniones.

a. Ventajas

- Se lograron conquistas sociales para los trabajadores.
- Se contraen obligaciones entre las partes.
- Se supera el Código de Trabajo; ya que, si en algún momento se modifica este Código, la convención colectiva es intocable.

b. Desventajas

- Dependen de la comisión negociadora del Sindicato; de su conocimiento y experiencia depende el éxito de sus aspiraciones. Por tal razón, es de vital importancia que éstos tengan un amplio conocimiento de los trabajos y a qué precio se está pagando dicha labor.
- Si se negocia mal una cláusula, perjudicará al Sindicato; ya que deberá esperar cuatro años, vigencia de la convención colectiva, para poder enmendar el error.
- Es de vital importancia la redacción de la misma, para evitar malas interpretaciones; ya que el contenido de la cláusula y el verdadero fin se confunden a veces, debido a diferentes puntos de vista en su interpretación.
- El Sindicato tiene que ser elástico y tomar en cuenta la capacidad económica de la empresa, ajustándose en determinado momento a sus condiciones y limitaciones que no puedan ser superadas. Sin embargo, hoy en día, por la realidad política y económica que ha traído consigo la crisis

nacional, que de una u otra forma ha afectado a todos, hay que tener cuidado, ya que puede ser obstáculo para alcanzar las aspiraciones sindicales que se buscan²⁵.

2. Finca Santa Rosalía, S. A.

El Ing. Viterbo Hidrogo, propietario de la Finca Santa Rosalía, S. A., nos ofrece su juicio.

a. Ventajas

- Todas las ventajas son para el trabajador en un 90 por ciento; el 10 por ciento restante lo obtiene la empresa.
- Se facilita el diálogo entre el Sindicato y la empresa, ya que sólo se tiene que lidiar con la persona que representa el gremio y no con todos los trabajadores.
- Lo decidido por el representante deberá ser acatado por los trabajadores.
- Se llega a las decisiones laborales más rápidamente.

²⁵ Entrevista realizada al Sr. Juvenal Jiménez en la ciudad de David, el 22 de septiembre de 1989.

b. Desventajas

- Se agrupan muy a menudo para redactar pliego de aspiraciones, tengan o no derecho para hacerlo.
- No toman en cuenta las condiciones económicas de la empresa para solicitar el cumplimiento de sus aspiraciones.
- En repetidas ocasiones los empleados no toman en cuenta lo pactado en la convención colectiva. Por ejemplo, los trabajadores realizan paros o huelgas sin llenar los requisitos que la ley exige. Estas acciones van en detrimento de la finca, ya que ocasionan grandes pérdidas de dinero y obstaculizan su productividad.
- Los trabajadores interpretan las cláusulas a su conveniencia, lo que trae como resultado problemas de entendimiento de lo dispuesto, creando desacuerdo, hostilidad e incomprensión, lo que interfiere con el desarrollo de las actividades de la empresa.
- La convención colectiva le brinda demasiada protección al trabajador, lo que acarrea problemas

para la empresa. Por ejemplo, aunque el trabajador sea una verdadera dificultad, el sindicato le brinda protección, sin tomar en consideración el problema que éste ocasiona y siendo el despido lo más justo²⁶.

3. Mediador

El Lic. Ricardo Pinzón, Abogado de la Asociación de Bananeros Independientes de Banano y productor independiente, nos brinda su opinión acerca de las ventajas y desventajas de la convención colectiva de trabajo.

a. Ventajas

- Para el trabajador es un instrumento que utilizan los obreros para obtener, mediante su negociación, aumentos salariales y mejoras en las condiciones sociales, entre otras.
- Es un mecanismo que brinda una superación en los aspectos que se tocan en cada negociación,

tendiendo siempre a incrementar las condiciones establecidas por Ley (salarios mínimos, etc.).

b. Desventajas

- La estricta aplicación de lo establecido en una convención colectiva no produce ventajas para las empresas.
- Para el trabajador, delimita de manera matemática sus obligaciones; algo que contrasta dramáticamente con el normal funcionamiento de una empresa, cuyas necesidades de labores no sólo varían de un día a otro, sino de un momento a otro.
- Estas variantes imprevisibles, no establecidas en un convenio, son, en su mayoría, las principales causas de conflicto en la aplicación de una convención colectiva²⁷.

²⁷ Entrevista realizada al Lic. Ricardo Pinzón, Abogado de la Asociación y Productor Independiente, en la ciudad de David, 12 de octubre de 1989.

Analizando las entrevistas sostenidas anteriormente, podemos inferir, desde el punto de vista del trabajador, representado por su Secretario de Defensa y Trabajo, que la convención colectiva de trabajo representa una conquista social y económica que alcanza por medio de este instrumento, de una manera segura, legal y obligatoria. Además, que el trabajador se mantiene más protegido, ayudando a su estabilidad en el trabajo y garantizando su sustento. Este documento obliga al empresario a cumplir con lo estipulado en ella por cuanto es ley entre partes. Los trabajadores consideran la convención colectiva un documento que supera al Código de Trabajo, y ese es el espíritu de este instrumento, ya que, por medio de ésta alcanzan mejores salarios y beneficios sociales que el Código no detalla, ya que sus cláusulas pueden modificarse; en cambio lo que se pacta en la convención colectiva se tendrá que respetar y cumplir por un periodo de vigencia de ella.

Es de vital importancia para los trabajadores obtener en estas negociaciones el mayor beneficio; en este sentido la directiva del sindicato se escoge con base del conocimiento y experiencia de las labores de sus futuros miembros de ésta, para garantizar las

mayores conquistas. La apreciación que realizan al negociar los trabajadores una convención colectiva toman en cuenta la capacidad económica presente y futura de la empresa, para conocer el aumento salarial a que pueden aspirar.

En opinión del propietario de la finca, las mayores ventajas las recibe el trabajador y las desventajas para la empresa, porque tiene que cumplir lo pactado, tengan derecho o no, a estos beneficios los trabajadores; y si en algún momento esto afecta el buen desarrollo y desenvolvimiento de las operaciones de la empresa, se convertirá en una limitante. Además, de cierta manera, esta convención colectiva regula formalmente las relaciones obrero-patronales de una manera más organizada.

El trabajador, a medida que transcurren los años, y se pactan distintas convenciones colectivas, sabrá que siempre con cada una de éstas, se obtendrá un avance para ellos, en cuanto a mejores salarios, beneficios sociales y más protección para los mismos; además siempre se asumirá que nunca se retrocederá o irá en contra del trabajador, porque la convención fue creada especialmente para el trabajador.

B. Proyecciones Futuras de la Finca Santa Rosalía, S. A.

La Finca Santa Rosalía se ha trazado algunas proyecciones futuras.

Con las inversiones que se están realizando en este momento se espera, para el próximo año, un aumento en la producción de 22 por ciento.

Se están efectuando tareas de drenaje y de un muro de contención en el Río Chiriquí Viejo, para proteger la plantación de inundaciones futuras.

En materia de cultivo, se está cumpliendo con un ciclo de fertilizaciones a tiempo. Para el próximo año se espera introducir un ciclo de nemátocidas, el cual deberá cumplir con el control de plagas y enfermedades del cultivo.

Actualmente se espera que las áreas de producción, que fueron destruidas el año pasado por las inundaciones, produzcan en los meses siguientes.

Se desea obtener una fruta más sana y de mejor calidad, para poder recibir mejores utilidades, que ofrezcan beneficios tanto para el trabajador como

para la finca.

En resumen, se inyectará un flujo de capital que reditúe en utilidades futuras; y que de éstas, se proyecte un futuro más promisorio para los elementos que conforman la finca.

Capítulo 5

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y RESUMEN

A. Conclusiones

Una vez examinadas por una parte, la referencia bibliográfica y por otra, la información técnica, desde el punto de vista de la interpretación de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo que ha adoptado la Finca Santa Rosalía, S. A., las cuales se traducen en costo para sí y beneficios directos e indirectos para el trabajador, estamos en capacidad de concluir lo siguiente:

1. Los beneficios económicos, sociales y financieros que proveen las fincas bananeras independientes, inciden de una manera directa en la economía provincial, dado que esta actividad es la principal fuente de empleo agrícola en Chiriquí, al generar, aproximadamente un total de 2,400 puestos de trabajo por año, con salarios cuya suma se estima en siete millones de balboas anuales.
2. Comparando los salarios devengados por los

trabajadores de la Finca Santa Rosalía con los de otros sectores económicos, se observa que el promedio semanal de salario por trabajador es 2.5 veces mayor que el de otras áreas geográficas de la provincia y el de otras actividades económicas, por lo que este sector se convierte en uno de los que reciben mejor remuneración. Esta situación salarial contribuye al aumento del bienestar familiar, ya que su nivel de vida, objetivamente, es mayor que el del resto de los trabajadores del sector agrícola y, en varios casos, de trabajadores del sector industrial y de servicio.

3. La existencia de la convención colectiva entre los bananeros independientes y sindicato de trabajadores ha normado las relaciones obrero-patronales desde 1969. Estas relaciones han posibilitado la existencia de un documento en el cual los administradores de la empresa se apoyan, para efectos de estimación de los salarios y otros beneficios directos e indirectos que recibirá el trabajador;

pero también es un instrumento utilizado por los trabajadores y sus dirigentes sindicales, para conocer y delimitar sus deberes en la empresa. Es evidente que los empleados y sus dirigentes tienden a maximizar su interpretación de aquellas cláusulas que creen que son las que más los protegen.

4. En este trabajo hemos partido del análisis del salario nominal del trabajador; esto es, de los ingresos que perciben semanalmente en forma directa. A ello, hemos agregado las sumas correspondientes a las erogaciones que hace la empresa para cumplir con las cláusulas pactadas en la convención colectiva. A este nuevo valor lo hemos denominado salario real, el cual tuvo un incremento del 13 por ciento sobre el salario nominal, en 1988. Es importante destacar que este aumento proviene, fundamentalmente, de los beneficios indirectos que recibe el trabajador, quien muchas veces no lo valora; sin embargo, hay que reconocer que éste es un costo adicional para la empresa y un gasto no desembolsado

por los trabajadores.

5. Analizando las erogaciones hechas por la empresa en concepto de salarios, prestaciones legales y beneficios indirectos, se observa que entre 1986 y 1988, hubo un incremento de 13 %. En el mismo período, la productividad por superficie en producción, aumentó casi 2 por ciento y la productividad por trabajador, calculada sobre la base del total de cajas exportadas entre el número de trabajadores empleados, aumentó un 6.5 por ciento. Al comparar estas cifras, concluimos que mientras la empresa efectivamente incrementa sus desembolsos, la productividad por trabajador no aumenta con la misma velocidad.
6. En los últimos cinco años que incluyen por supuesto los dos análisis de este trabajo, el precio base pagado por la CLC, empresa comercializadora del banano, se ha mantenido por B/.2.10 por caja exportada, en tanto que, como hemos anotado anteriormente, los beneficios indirectos que han percibido los trabajadores sí han incrementado mucho más

que la productividad del trabajador. Por esta razón tenemos que concluir que el margen de utilidad bruta del empresario ha disminuido.

7. Al estimar el costo unitario de producción de cada caja exportada hemos obtenido dos indicadores, el primero de ellos es que para 1988, el costo unitario era de B/.2.10, que es exactamente igual al precio promedio recibido; la segunda conclusión de este análisis es que cada un punto porcentual en salarios, provoca un aumento de medio punto porcentual en el costo unitario por caja exportada. Esto es bajo el supuesto que los otros costos de producción y gastos generales y administrativos se mantienen constantes, evento que en la realidad no ocurre.

8. Finalmente, debemos señalar que la convención colectiva pactada entre los bananeros independientes y el sindicato, ha logrado sostener un equilibrio entre ambos, en los últimos años. Sin embargo, las erogaciones adicionales que tal convención impuso al empresario,

es el costo social, que éste ha debido pagar para lograr mantener la paz y tranquilidad en el área de producción, y, en consecuencia, poder hacerle frente a sus compromisos financieros y al cumplimiento de lo pactado.

B. Recomendaciones

Una vez terminado el estudio propuesto con plenos conocimientos de la materia que hemos manejado, podemos plantear las siguientes recomendaciones:

1. Que la información generada en este documento, complementada con cifras de los informes contables de la Finca Santa Rosalía, S. A., se dé a conocer a los trabajadores de esta empresa, por cuanto es beneficioso que tengan clara conciencia de que, en primer lugar su salario nominal es más alto que el que devenga el resto del sector agrícola y, en segundo lugar, que su salario se ve incrementado por otros beneficios indirectos, por lo cual su salario real es mayor, y para ello la empresa debe asumir costos adicionales.

2. Reconocer que en una nueva negociación de la convención colectiva, como la de 1990, entre el sindicato de los bananeros independientes y las catorce fincas independientes de banano, deberá tomar en cuenta el aumento de productividad por trabajador en su conjunto. Hemos demostrado que el aumento de productividad por trabajador fue menor que el aumento de los beneficios alcanzados por éstos y el aumento en la productividad de la empresa; al comparar la convención actual con la anterior, se hace evidente que lo que se redujó fue el margen de utilidad. Si en una convención colectiva aumentan los beneficios, sin que aumente la productividad por trabajador el empresario no podría cumplir con nuevos compromisos, por cuanto llegará un momento en que desaparecerá toda utilidad.
3. Que la Asociación de Productores de Banano de Chiriquí, incluya en el equipo negociador, además del tradicional asesor legal, que negocia la convención colectiva de trabajo con el sindicato, un analista financiero.

Este profesional orientará a los empresarios sobre la magnitud financiera de cada cláusula pactada, particularmente de aquellas, que como la del huerto comunal, no significan erogaciones para la empresa, pero sí un costo de oportunidad para la misma.

4. Que el grupo negociador por parte de los empresarios, incluyendo en ellos, al asesor legal y al analista financiero, dediquen todo el tiempo que sea necesario, a examinar cada cláusula de la convención colectiva, con el propósito de minimizar las frases o palabras ambiguas, de manera que se eviten los problemas de interpretación de las cláusulas, sobre todo de las que tienen que ver con erogaciones financieras y de protección al trabajador.
5. Finalmente, recomendamos a los empresarios de las fincas bananeras independientes, que el análisis de productividad del trabajador debe ser hecho puesto por puesto, por cuanto que esta medida estaría evaluando realmente el aporte de cada obrero a la empresa.

C. Resumen

El presente estudio fue realizado en la empresa Santa Rosalía, S. A., ubicada en la provincia de Chiriquí, dedicada al cultivo y producción de banano para exportación, con el propósito de examinar la incidencia de la convención colectiva en sus finanzas; además de conocer el impacto socioeconómico de esta actividad en la Provincia, así como también el papel del sindicato en las actividades de la empresa.

Se cuantificaron y estimaron los costos y gastos adicionales en que incurre esta empresa, así como los beneficios directos recibidos por el trabajador contenidos en las cláusulas de la convención colectiva, mismos que hacen incurrir a la empresa en gastos y que la llevan a cumplir lo pactado.

Entre las preguntas que se formularon para lograr desarrollar el tema, podemos mencionar la que se refiere al costo de mano de obra dentro de la empresa, a la conformación de la estructura empresarial, al papel que juegan el sindicato entre otras.

Entre los objetivos operacionales del estudio se plantearon los siguientes: Investigar los procedimientos utilizados en la concertación de una convención colectiva de trabajo, además de los que intervienen en ella; mostrar los beneficios sociales y financieros que recibe el trabajador afiliado al sindicato; además detallar los costos, gastos, problemas, beneficios y otras situaciones que el convenio laboral representa.

Para la realización de la investigación se utilizaron los métodos histórico, descriptivo y caso y campo, con el fin de obtener conclusiones generales con base en consideraciones específicas.

La técnica e instrumento para la compilación de los datos fue la entrevista. Como sabemos, la finca tiene una estrecha vinculación con la CLC, por lo que se interrogó al administrador sobre cómo influye esta transnacional en la supervisión de la empresa.

Los resultados obtenidos de las estimaciones realizadas sobre los beneficios indirectos recibidos por el trabajador, a través de la convención colectiva de trabajo revelaron que el salario real de 1988, es de un 13 por ciento más que el salario nominal.

Este 13 por ciento representa un gasto adicional para la empresa, que hay que sumar a los otros gastos y costos de operación, para determinar sus costos totales. Estos gastos adicionales que realiza la empresa, deben ser considerados para las negociaciones colectivas futuras.

Sin embargo, comparando el aumento de los beneficios directos e indirectos recibidos por los trabajadores, los cuales alcanzaron un 13 por ciento del año 86 al 88, con la productividad anual por trabajador, que aumentó en estos mismos años un 6.5 por ciento, se detectó que dicho aumento es más bajo que el recibido en concepto de beneficios directos e indirectos.

Cabe destacar que la productividad por hectáreas en producción aumentó en los años de referencia, elevando así el volumen de cajas exportadas. Es importante resaltar también, que a pesar de todos los problemas que tuvo la empresa durante estos años, ya sea por factores internos o externos, sí ha podido cumplir con lo pactado en la convención colectiva, aunque con mucho esfuerzo.

Esta situación debe tomarla en consideración el sindicato para que en futuras negociaciones colecti-

vas se realicen con mayor cuidado.

Finalmente se recomienda junto al problema de aumento de los beneficios pactados con el trabajador sin que aumente la productividad, que los empresarios de banano cuenten con un asesoramiento financiero oportuno, que le permita evaluar en qué medida su margen bruto de utilidad puede resistir nuevos aumentos de beneficios.

BIBLIOGRAFIA

Libros

Bavaresco de Prieto, Aura M. Las Técnicas de Investigación. 4ta. ed., South Western Publishing Co., Cincinnati, 1979, 283 ps.

Belasco, James A., Hampton y Price, Karl F. Administración Dinámica. Editorial Limusa, S. A. de C. V., México, 1986, 448 ps.

Castillo de Miranda, Lucila Noemi. Elaboración de Trabajos de Graduación. Guía Práctica. Ediciones La Antigua, Panamá, 1989, 40 ps.

Fábrega, José. Código de Trabajo. 10a. ed., Litho Impresora Panamá, S. A., Panamá, 1978, 221 ps.

Fayol, Henry. Introducción a la Teoría General de la Administración. 8a. ed., Mc Graw Hill de México, S. A. de C. V., 1985, 758 ps.

Gitman, Lawrence J. Fundamentos de Administración Financiera. 3ra. ed., Editorial HARLA, S. A. de C. V., México, 1986, 782 ps.

Koontz, Harold, O'Donnell, Cyril y Weihrich, Heinz. Administración. 8a. ed., Mc Graw Hill de México, S. A. de C. V., 1985, 758 ps.

_____. Elementos de Administración Moderna. Editorial Mc Graw Hill de México, S. A. de C. V., 1963, 614 ps.

Namakforoosh, Naghy Mohammada. Metodología de la Investigación, Contraloría y Economía. Editorial Limusa, S. A., México, 1984, 531 ps.

Plaza, Galo y May, Stacy. La United Fruit Company en América Latina. 7a. ed., Serie NPA. La Empresa Estadounidense en el Extranjero, Editorial National Planning Association, Washington, Estados Unidos, 1958, 291 ps.

Soler, Ricauter. Panamá, Dependencia y Liberación. 2da ed., Editorial Universitaria Centroamericana, EDUCA, San José, Costa Rica, 1976, 301 ps.

Terry, George R. Administración y Control de Oficinas. Editorial Continental, S. A., México, 1980, 410 ps.

Weston, Fred y Brigham, Eugene F. Fundamentos de Administración Financiera. 5ta. ed., Editorial Interamerican, S. A. de C. V., México, 1984, 648 ps.

Otras Publicaciones

Consejo Nacional del Banano, La Actividad Bananera Panameña, Principal Rubro de Exportación. Documento. 1989. 7 ps.

Contraloría General de la República. Dirección de Estadística y Censo: Octavo Censo de Población Volumen 4. Características Económicas, Panamá, 215 ps.

Convención Colectiva de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo. Panamá, 1986, 87 ps.

Datos obtenidos por la Contraloría General de la República. Octubre de 1989.

Informe Mensual. ISSN. 0257-3237, No. 76 y No. 82.

Ministerio de Planificación y Política Económica.
Informe Económico y Social de Panamá. 1986. 27
 ps.

Unión de Países Exportadores de Banano. Boletín de
 Estadística y Telex de UPEB. I Semestre de 1989.

Diccionarios

Enciclopédico Quillet. Editorial Argentina, Aristides
 Quillet, S. A. Grolier International, Inc., New
 York, 1968, 671 ps. (Tomo I y Tomo VII).

Diccionario Escolar de Sinónimos y Antónimos. 2da.
 ed., Bibliograf, S. A., España, 1979, 370 ps.

Pequeño Larousse Técnico. Ediciones Larousse. Offset
 Larios, S. A., México, 1980, 1,056 ps.

Seldon, Arthur y Pennance, F. G. Diccionario de Econo-
 mía. 3ra. ed., Industrias Gráficas García, España,
 1980, 554 ps.

Entrevistas

Bethancourt F., Enrique. Entrevista Personal, Sub-
 Director de la Unión de Países Exportadores de
 Banano. (Panamá, 1989).

Hidrogo, Viterbo. Entrevista Personal. Propietario
 de la Finca Santa Rosalía, S. A. (Chiriquí, 1989).

Jiménez, Juvenal. Entrevista Personal. Secretario
 de Defensa del Sindicato de Trabajadores de los
 Productores Independientes de Banano de Chiriquí.
 (Chiriquí, 1989).

Pinzón, Ricardo. Entrevista Personal. Abogado de la Asociación de Bananeros de Chiriquí. (Chiriquí, 1989).

ANEXOS

ANEXOS

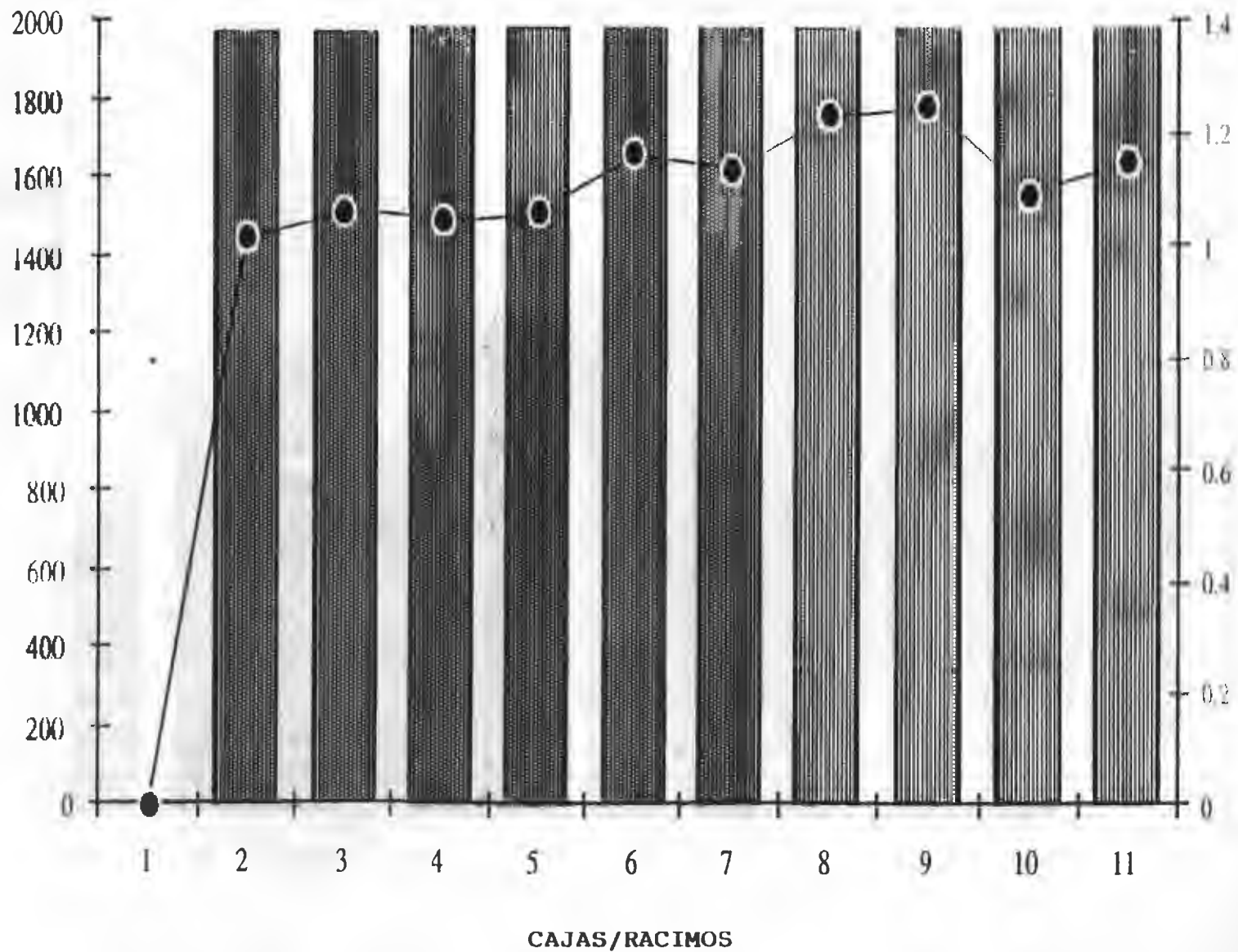
1. ANEXO I	1
2. ANEXO II	2
3. ANEXO III	3
4. ANEXO IV	4
5. ANEXO V	5
6. ANEXO VI	6
7. ANEXO VII	7
8. ANEXO VIII	8
9. ANEXO IX	9
10. ANEXO X	10
11. ANEXO XI	11
12. ANEXO XII	12
13. ANEXO XIII	13
14. ANEXO XIV	14
15. ANEXO XV	15
16. ANEXO XVI	16
17. ANEXO XVII	17
18. ANEXO XVIII	18
19. ANEXO XIX	19
20. ANEXO XX	20

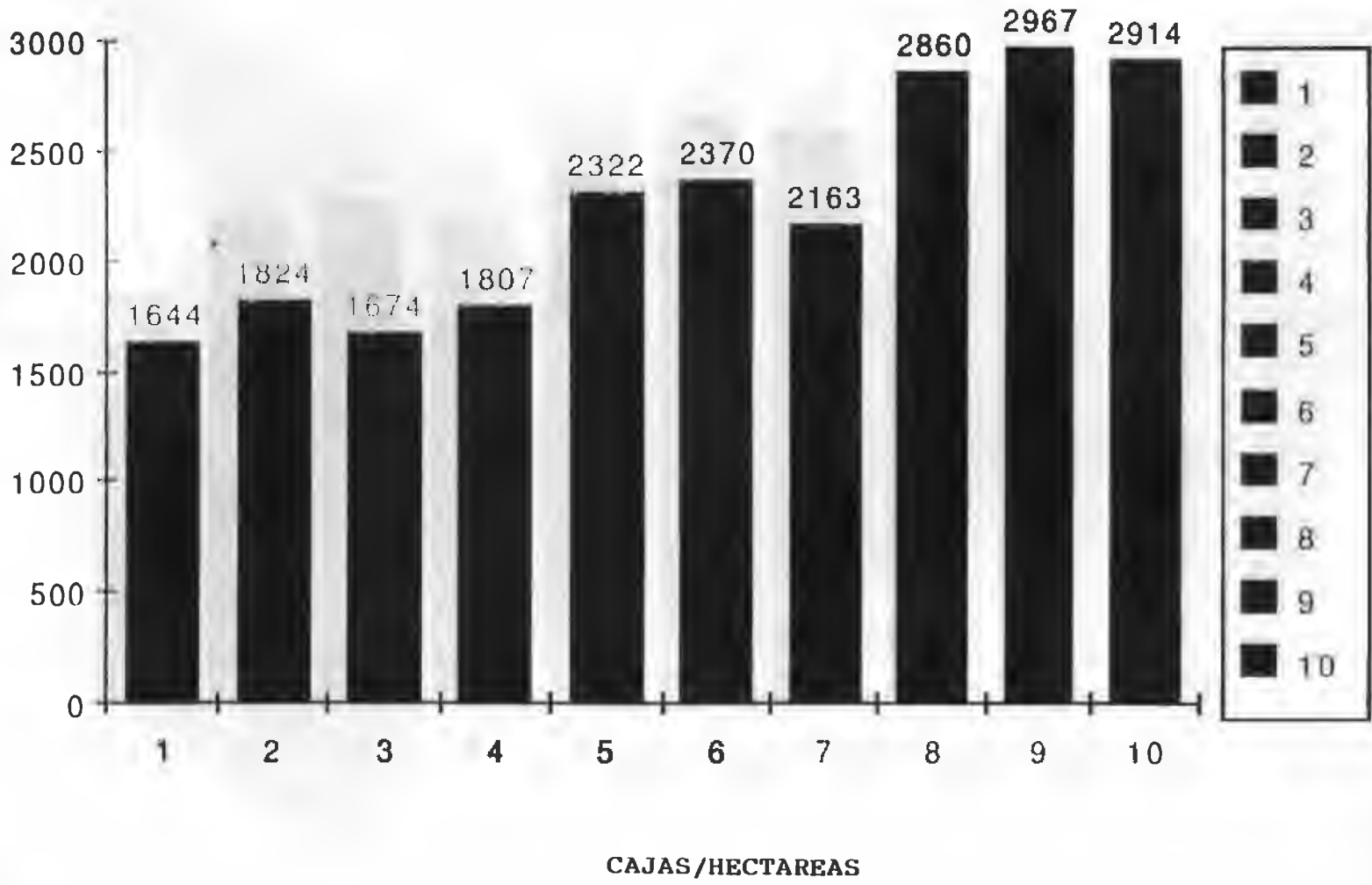
CUADRO No. 2. Cajas de Banano Exportadas por Finca Santa Rosalia (1979-1988)

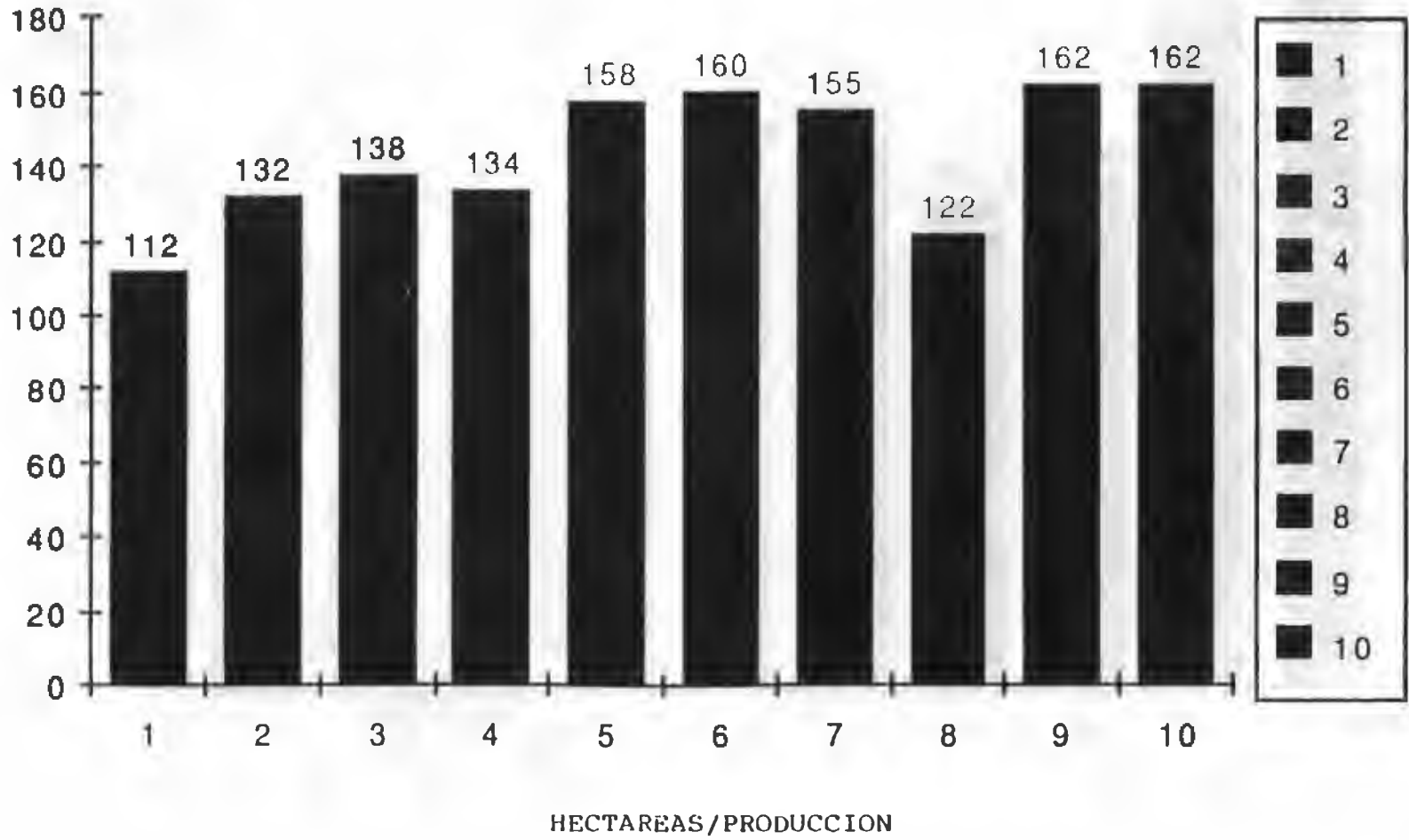
Años	Cajas/Racimos	Cajas/Hects	Hects/Prod	Cajas/Exports
1979	1.01	1644	112	184128
1980	1.06	1824	132	240768
1981	1.04	1674	138	231012
1982	1.06	1807	134	242138
1983	1.16	2322	158	366876
1984	1.13	2370	160	379200
1985	1.23	2163	155	335265
1986	1.25	2860	122	348920
1987	1.09	2967	162	480654
1988	1.15	2914	162	472064
Promedio				
Cajas/Racimos	1.12			
Total de Cajas				
Exportadas				3281025

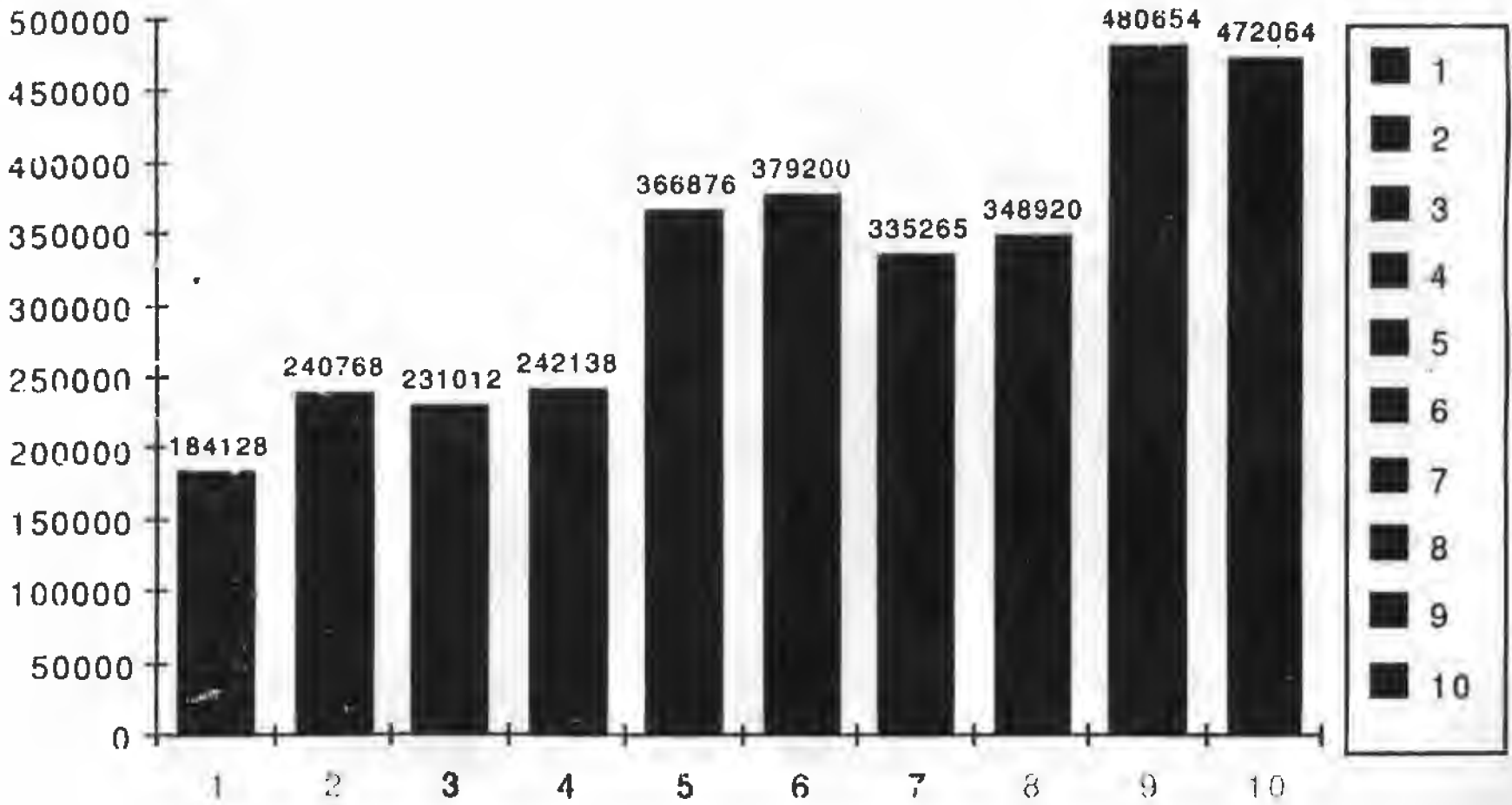
Fuente:

Chiriqui Land Company









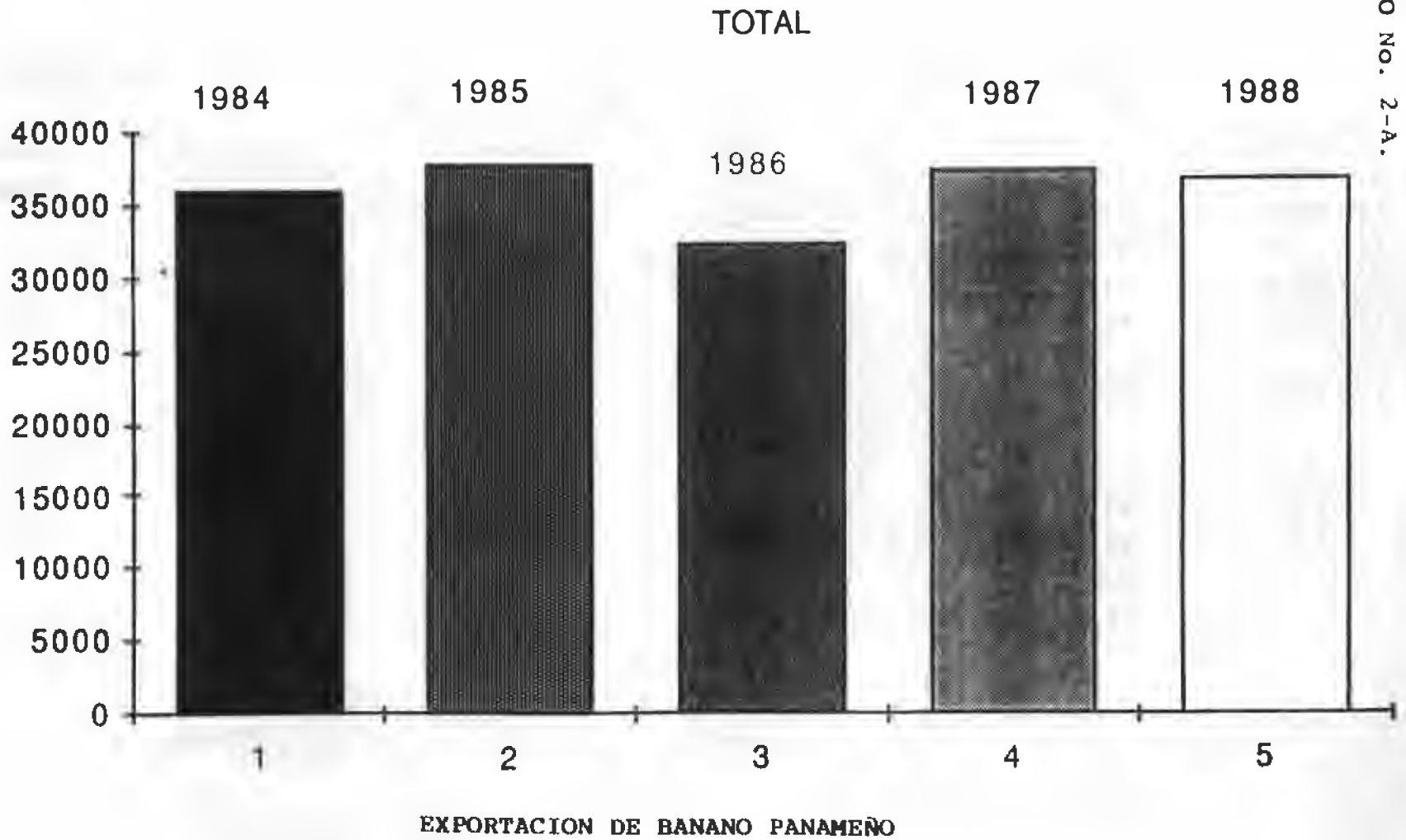
CAJAS EXPORTADAS

Exportación de Banano Panameño Año 1984-1988
(Miles de cajas de 40 - 42 lbs)

Meses/Años	1984	1985	1986	1987	1988
Enero	2679.2	2813.1	3083	2737.7	3095.3
Febrero	2387.6	2665.9	2594.5	2670.3	2794.6
Marzo	3197.2	3287.2	1949.2	3311.7	3099.5
Abril	3123.8	2886.9	2675.4	3927.8	3173.4
Mayo	3614.5	3473.5	3089.2	3442.5	3399.4
Junio	2741	3593.2	2714.5	3002.6	2724.4
.TOT I SEM.	17743.3	18719.8	16105.9	19092.6	18286.6
Julio	2923.9	2897.4	2745.1	3035.2	2852.2
Agosto	2989.3	3031.2	2621.5	3208.5	3414.1
Septiembre	2809.7	3024	2748.3	3163.1	3032.3
Octubre	2866.8	3738.1	2654.6	3326.1	3060
Noviembre	3453.9	3212.5	2626.1	2729.6	3000.4
Diciembre	3292.7	3132.8	2789	2827.1	3191.1
TOT II SEM.	18336.3	19036	16184.6	18289.6	18550.1
TOTAL	36079.6	37755.8	32290.5	37382.2	36836.7

Fuente:

Liquidación de Aduana Min. Hacienda y Tesoro.



Promedio de los precios F.O.B. de Banano en el mercado de los Estados Unidos por semestre para los años 1984- 1989 (En dolares por caja 40 - 42 Lbs.).

Costa Este

Meses / Años	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Promedio anual	6.33	6.61	6.93	7.12	8.76	0.00
Enero	6.28	6.35	5.97	7.69	8.12	7.75
Febrero	7.15	7.25	7.01	8.5	8.81	8.44
Marzo	7.3	8.5	9.07	8.15	9.54	13.13
Abril	7.01	8.75	10.48	6.08	8.75	13.06
Mayo	7.14	8.6	7.03	8.15	10.13	11.95
Junio	7.88	7.45	6.26	6.94	10.8	11.86
Promedio I Semestre	7.13	7.82	7.64	7.59	9.36	11.04
Julio	6.34	6.1	6	7.9	7.56	
Agosto	5.83	6.2	5.82	6.14	6.5	
Septiembre	5.5	5.5	5.69	6.42	9.7	
Octubre	5.25	4.5	6.8	4.9	7.63	
Noviembre	5.15	4.87	5.3	7.44	7.45	
Diciembre	5.1	5.2	5.65	7.13	9.1	
Promedio II Semestre	5.53	5.4	6.21	6.66	7.99	

1 / A partir de este año se refiere a la marca Chiquita
 Fuente: Boletín de Estadística de UPEB y Telex de UPEB

Promedio mensual de los precios F. O.B. 1/ del banano en el mercado Europeo (en dolares por caja de 40-42 Lbs.)

Años: 1984 - 1989

Meses/ Años	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Promedio Anual	9.07	8.64	11.06	13.55	12.85	8.29
ENERO	8.13	8.16	9.63	9.48	12.38	9.77
FEBRERO	10.13	9.31	10.38	14.17	15.39	13.81
MARZO	10.92	10.47	12.82	15.49	17	15.25
ABRIL	10.61	11.82	13.7	15.12	16.89	14.37
MAYO	9.79	10.95	13.6	15.15	15.98	11.30
JUNIO	10.13	9.47	12.84	16.54	15.12	12.13
Promedio I Semestre *	9.95	10.03	12.16	14.33	15.46	
JULIO	8.49	7.45	8.86	14.27	9.5	
AGOSTO	8.46	7.55	11.09	13.93	11.4	
SEPTIEMBRE	7.79	8.3	10.78	13.68	10.81	
OCTUBRE	7.95	6.2	10.17	12.33	11.52	
NOVIEMBRE	8.57	7	9.14	11.34	9.47	
DICIEMBRE	7.81	6.99	9.71	11.05	8.69	
Promedio II Semestre	8.18	7.25	9.96	12.77	10.23	

1/Marca Chiquita

2/El mercado Europeo, esta representado por los precios en Alemania.

Fuente:

Boletín de Estadística UPEB Telex y Fax de UPEB

**LEY No. 4, DE 7 DE ENERO DE 1976,
POR LA CUAL SE MODIFICA EL
ORDINAL 2o. DEL ARTICULO 585
DEL CODIGO FISCAL**

Consejo Nacional de Legislación

**MODIFICASE UN ORDINAL DE UN ARTICULO
LEY No. 4
(de 7 de enero de 1976)**

Por la cual se modifica el Ordinal 2o. del Artículo 585 del Código Fiscal.

**EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION
DECRETA:**

Artículo 1. — El ordinal 2o. del Artículo 585 del Código Fiscal, quedará así:

"Artículo 585.
.....

2o. El guineo o banano, que estará sujeto al impuesto de exportación de treinta y cinco centésimos de balboa (B/. 0.35) por cada caja de 40 a 42 libras netas.

Artículo 2. — Esta Ley entra en vigencia a partir de su aprobación.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE.

Dada en la ciudad de Panamá, a los siete días del mes de enero de mil novecientos setenta y seis.

DEMETRIO B. LAKAS
Presidente de la República

GERARDO GONZALEZ
Vicepresidente de la República

DARIO GONZALEZ PITTI
Presidente de la Asamblea Nacional
de Representantes de Corregimientos

ENTREVISTAS

Para recolectar la información de este trabajo de graduación usamos una serie de entrevistas personales, en la que mencionaremos las más importantes efectuadas, por medio de los cuestionarios.

ING. VITERBO HIDROGO P., Propietario de la Finca Santa Rosalía, S. A.

1. ¿Cómo surgió la Finca Santa Rosalía, S. A.?
2. ¿Con qué dificultades se enfrentó en sus inicios?
3. ¿Qué papel jugó la CLC, para la creación de la finca?
4. ¿Cuáles fueron los acuerdos principales que se acordaron entre la CLC y la finca en sus inicios?
5. ¿Cómo comenzó sus operaciones, y con qué número de trabajadores?
6. ¿Qué salario devengaban estos trabajadores?
7. ¿Qué funciones tiene usted, como gerente general de la finca?
8. ¿Qué ventajas y desventajas tiene la convención colectiva?

LIC. RICARDO PINZON, Abogado de la Asociación de Bananeros Independientes de Chiriquí y Productor Independiente.

1. ¿Cómo es el proceso de negociación de la convención colectiva de trabajo?
2. ¿Quiénes intervienen en la misma?
3. ¿Cómo es el proceso de negociación por vía legal y por vía directa?
4. ¿Qué buscan los trabajadores con esta convención?
5. ¿Cómo fue la convención colectiva anterior?
6. ¿Cómo se llegan a cometer violaciones de las cláusulas de la convención?
7. ¿Cómo es la relación actual con el sindicato?

8. ¿Qué dificultades se presentan en la negociación de la convención?
9. ¿Qué ventajas y desventajas presenta la misma?

SR. JUVENAL JIMENEZ, Secretario de Relaciones Públicas del Sindicato?

1. ¿Cómo se inició el sindicato en las fincas bananeras independientes?
2. ¿Quiénes intervienen en su creación?
3. ¿Cuál fue la primera cuota sindical?
4. ¿Qué contempla lo estipulado en el estatuto del sindicato?
5. ¿Quiénes elaboran el anteproyecto de la convención colectiva?
6. ¿Qué ventajas y desventajas tiene la convención colectiva de trabajo?

8. ¿Qué dificultades se presentan en la negociación de la convención?
9. ¿Qué ventajas y desventajas presenta la misma?

SR. JUVENAL JIMENEZ, Secretario de Relaciones Públicas del Sindicato?

1. ¿Cómo se inició el sindicato en las fincas bananeras independientes?
2. ¿Quiénes intervienen en su creación?
3. ¿Cuál fue la primera cuota sindical?
4. ¿Qué contempla lo estipulado en el estatuto del sindicato?
5. ¿Quiénes elaboran el anteproyecto de la convención colectiva?
6. ¿Qué ventajas y desventajas tiene la convención colectiva de trabajo?

ANEXO No. 6.

Estimaciones de los Beneficios Indirectos

A. Servicios

Cláusula No. 19. Vivienda

Casas de Familias	Tamaño	Alquiler Estimado	Total	Beneficio Anual
4 casas	6 x 6.5 m	B/.60.00	B/.240.00	B/.2,880.00
11 casas	6 x 6 m	50.00	550.00	6,600.00
3 casas	4 x 6 m	45.00	135.00	1,620.00
18 casas		Sub-Total	925.00	11,100.00

Casa de Solteros	Tamaño	Alquiler Estimado	Total	Beneficio Anual
6 cuartos	3 x 6 m	B/.40.00	B/.240.00	B/.2,880.00
1 casa	6 x 6 m	50.00	50.00	600.00
2 cuartos	4 x 4 m	30.00	60.00	720.00
9		Sub-Total	350.00	4,200.00

Familias Indígenas	Tamaño	Alquiler Estimado	Total	Beneficio Anual
3 cuartos	4 x 3 m	B/. 25.00	B/. 75.00	B/. 900.00
5 cuartos	3 x 6 m	35.00	35.00	2,100.00
8		Sub-Total	110.00	3,000.00

Cláusula No. 20. Luz Eléctrica

Casas de Familias	Consumo Estimado	Consumo Mensual	Consumo Anual
18	B/.12.00	B/.216.00	B/.2,592.00

Casa de Solteros	Consumo Estimado	Consumo Mensual	Consumo Anual
9	B/. 7.00	B/. 63.00	B/. 756.00

Familias Indígenas	Consumo	Consumo	Consumo
8	B/. 5.00	B/. 40.00	B/. 480.00
TOTAL			B/.3,828.00

Cláusula No. 21. Transporte a Escolares

Estudiantes	Peaje Estimado Diario	Consumo Diario	Consumo Semanal	Consumo Anual
27	B/.0.45	B/.12.15	B/.60.75	B/.2,369.00

Transporte para el Representante Sindical

Representante	Peaje Estimado	Reuniones Anuales	Annual
1	B/.0.90	52	B/.47.00

Cláusula No. 58. Local para Cooperativa

Cooperativa	Tamaño	Alquiler Estimado	Consumo Luz Es- timado	Annual	Total
1	4 x 4 m	B/.65.00 mensual B/.780.00 anual	B/.25.00	B/.300	B.980.00

Cláusula No. 90. Servicio de Agua Potable

Casas Familia	Consumo Estimado	Consumo Mensual	Consumo Anual
18	B/.6.00	B/.108.00	B/.1,296.00
Casa de Solteros	Consumo Estimado	Consumo Mensual	Consumo Anual
9	B/.5.00	B/.45.00	B/.540.00
Familias Indígenas	Consumo Estimado	Consumo Mensual	Consumo Anual
8	B/.5.00	B/.40.00	B/.480.00
TOTAL			B/.2,316.00

ANEXO No. 6-B.

Efectivo

Combustible utilizado por los trabajadores según cláusulas pactadas.

No. 23. a. Servicio Familiares del Difunto.

$$B/.25.00 \div B/.1.28 = 20 \text{ galones}$$

$$B/.30.00 \div B/.1.28 = 23 \text{ galones}$$

Bienes

No. 39. b. Transporte a Jugadores.

$$B/.15.00 \div B/.1.28 = 11 \text{ galones}$$

$$B/.30.00 \div B/.1.28 = 15 \text{ galones}$$

c. Mantenimiento de Campo Deportivo

$$B/.10.00 \div B/.1.28 = 8 \text{ galones}$$

$$B/.12.00 \div B/.1.28 = 9 \text{ galones}$$

No. 60. Huerto Comunal: Ingresos dejados de percibir por la empresa dada la utilización de 3/4 has. para huerto por los trabajadores.

Año 1986

a. Producción de 1 has de banano = 2,860 cajas

b. Producción de 3/4 has = $0.75 \times 2,860 = 2,145$ cajas

c. Ingreso dejado de percibir por la empresa = $2,145 \times B/.2.10 = B/.4,504.50$

Año 1988

a. Producción de 1 has de banano = 2,914 cajas

b. Producción de 3/4 has. = $0.75 \times 2,914 = 2,185$

c. Ingreso dejado de percibir por la empresa = $2,185 \times B/.2.10 = B/.4,589.55$

Estimación del Salario Real Mensual (1986-1988)

Año 1986

$$\text{Salario Nominal} \frac{B/.431,503.00}{100} \div \frac{B/.4,315.03}{12} = B/.359.58$$

$$\text{Salario Real} \frac{B/.523,666.00}{100} \div \frac{B/.4,861.58}{12} = B/.405.13$$

ANEXO No. 6-C.

$$\begin{aligned} \text{Año 1988} \\ \text{Salario Nominal} &= \frac{\text{B/.485,104.00}}{127} = \frac{\text{B/.3,819.71}}{12} = \text{B/.318.23} \\ \text{Salario Real} &= \frac{\text{B/.549,800.00}}{127} = \frac{\text{B/.4,329.13}}{12} = \text{B/.360.76} \end{aligned}$$

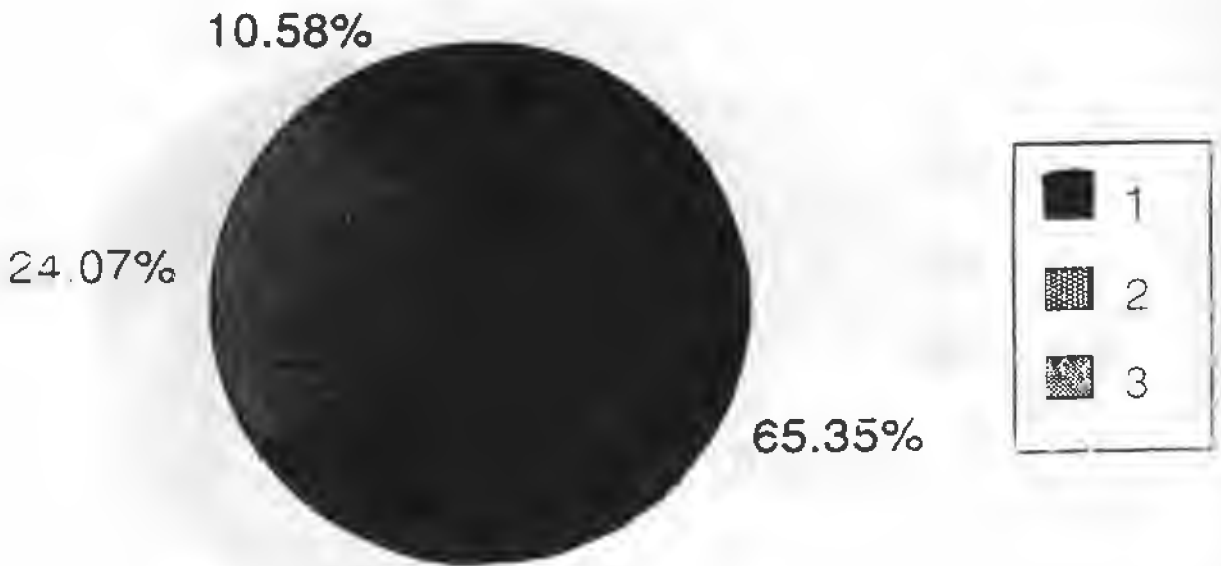
Para el cálculo de las fórmulas se utiliza lo siguiente:

$$\text{Salario Nominal} = \frac{\text{Salario Total Pagado}}{\text{No. de Trabajadores}}$$

$$\text{Salario Real} = \frac{\text{Salario Total Pagado} + \text{Beneficio}}{\text{No. de Trabajadores}}$$

COMPOSICION PORCENTUAL DE LOS BENEFICIOS DIRECTOS
E INDIRECTOS RECIBIDOS POR EL TRABAJADOR DE LA FINCA
SANTA ROSALIA, S. A., AÑOS 1986-1988

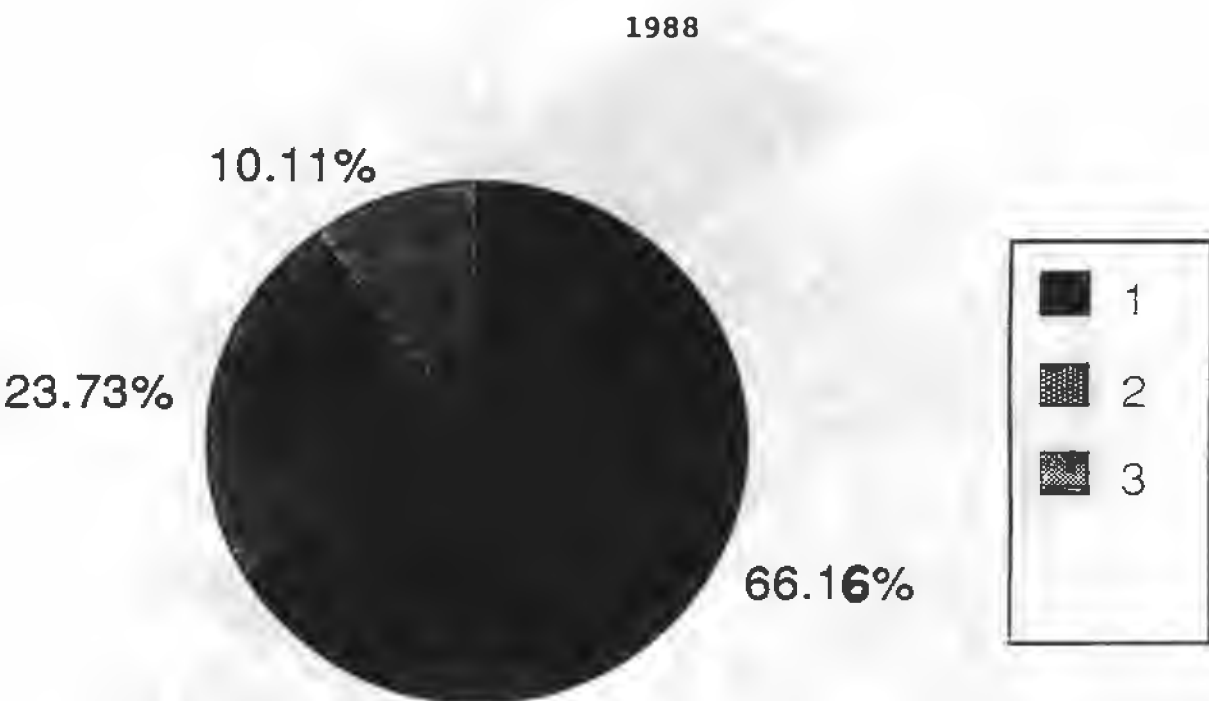
1986



- 1 Salarios
- 2 Prestaciones Laborales
- 3 Beneficios Indirectos

ANEXO No. 7-A.

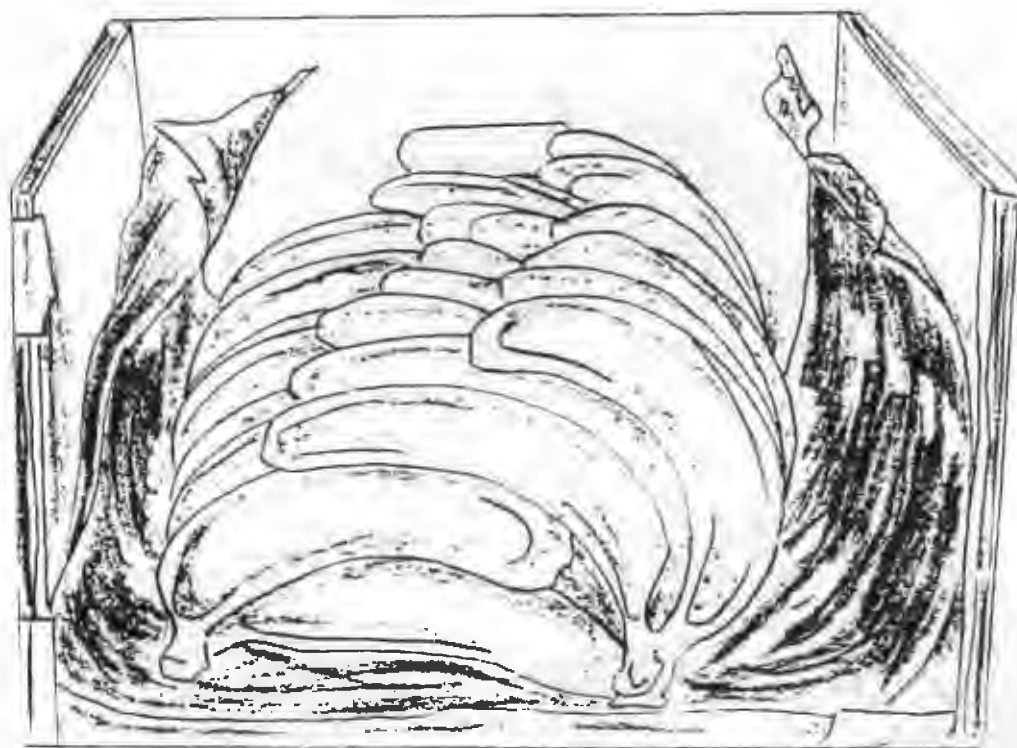
COMPOSICION PORCENTUAL DE LOS BENEFICIOS DIRECTOS
E INDIRECTOS RECIBIDOS POR EL TRABAJADOR DE LA FINCA
SANTA ROSALIA, S. A., AÑOS 1986-1988.



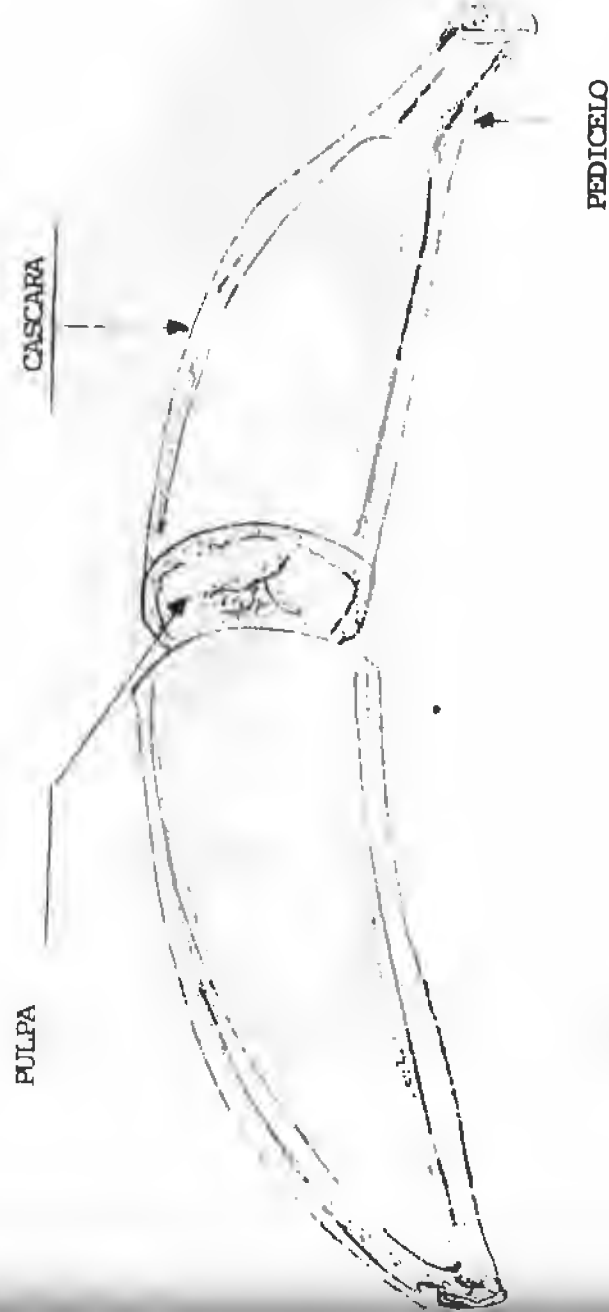
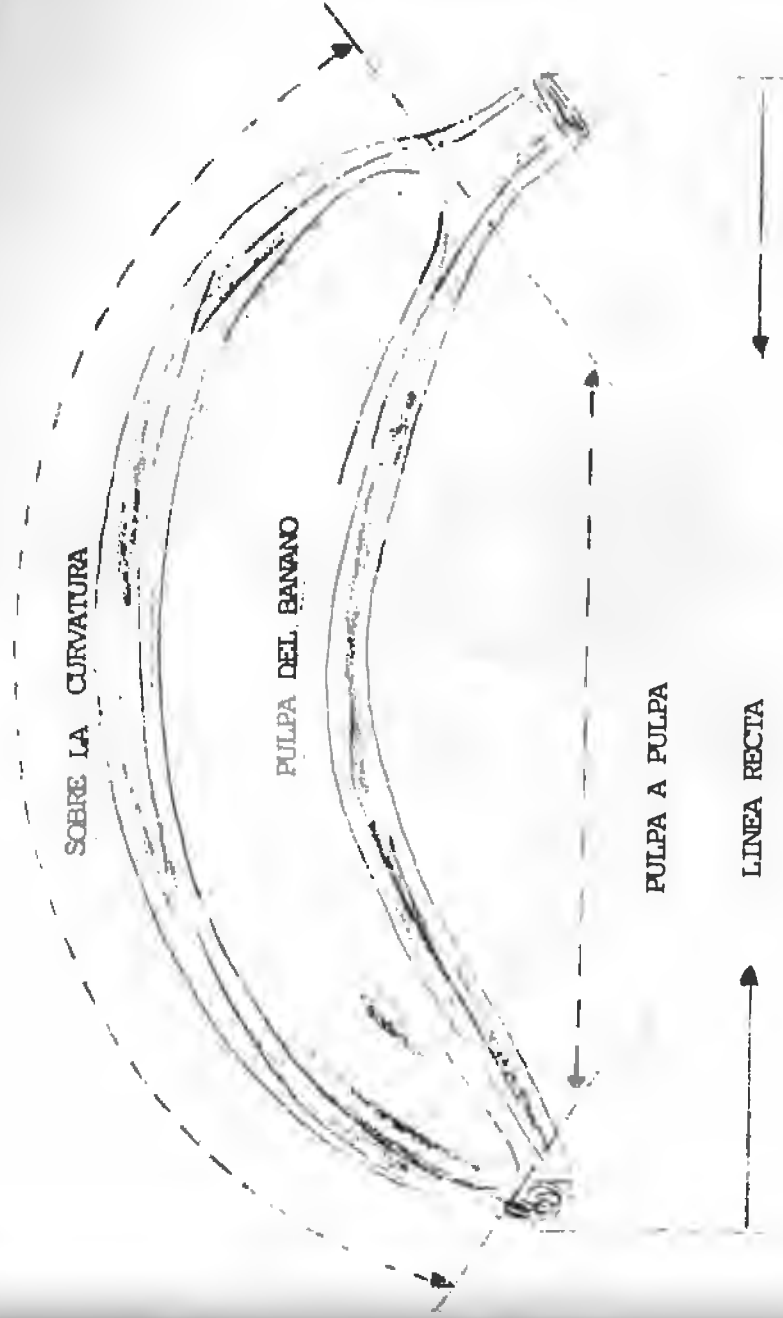
1 Salarios

2 Prestaciones Laborales

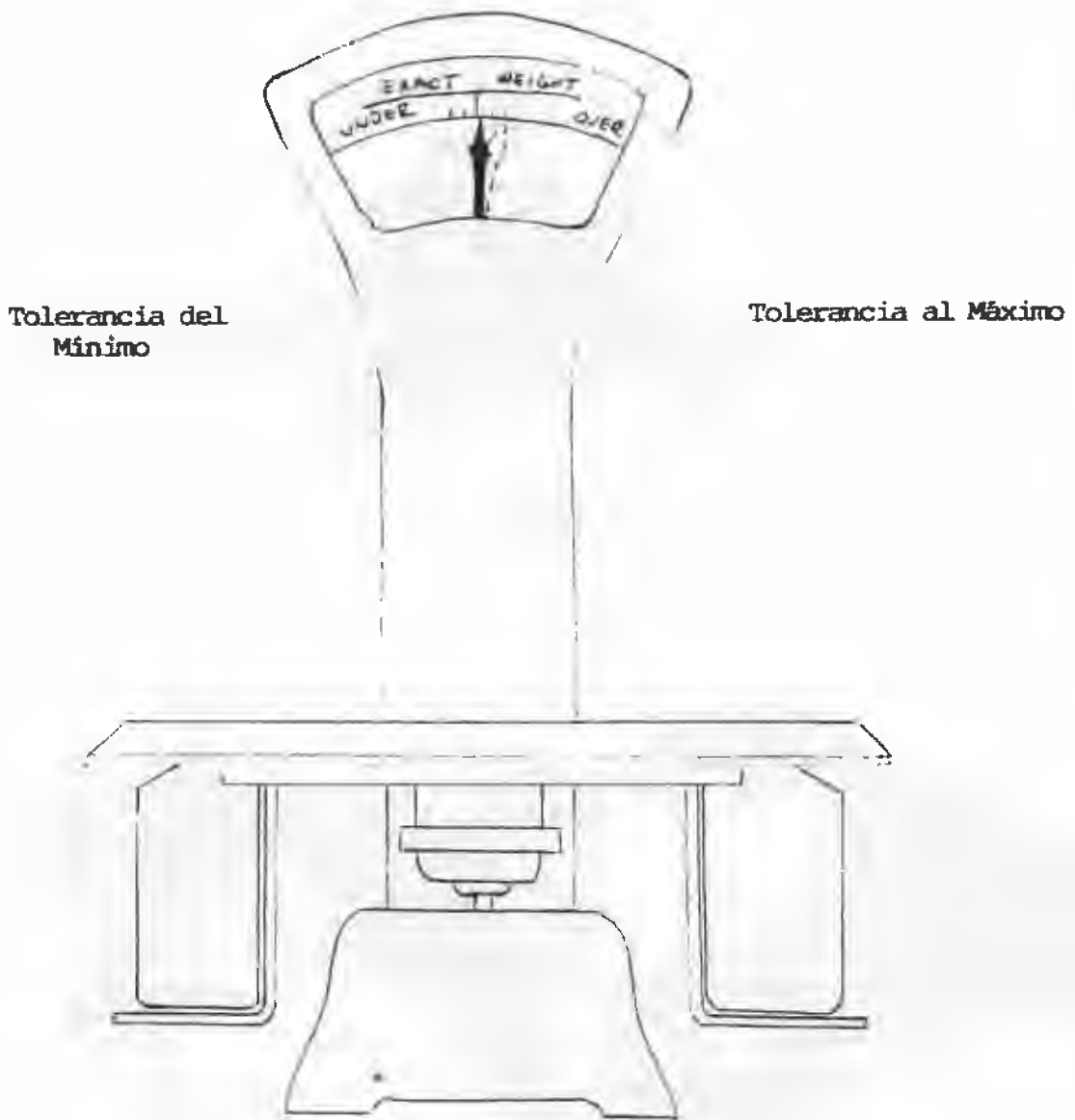
3 Beneficios Indirectos



PRIMERA Y SEGUNDA LINEA CON ESPACIOS
QUE PERMITEN EL EMPAQUE



METODO PARA MEDIR EL LARGO DEL DEDO

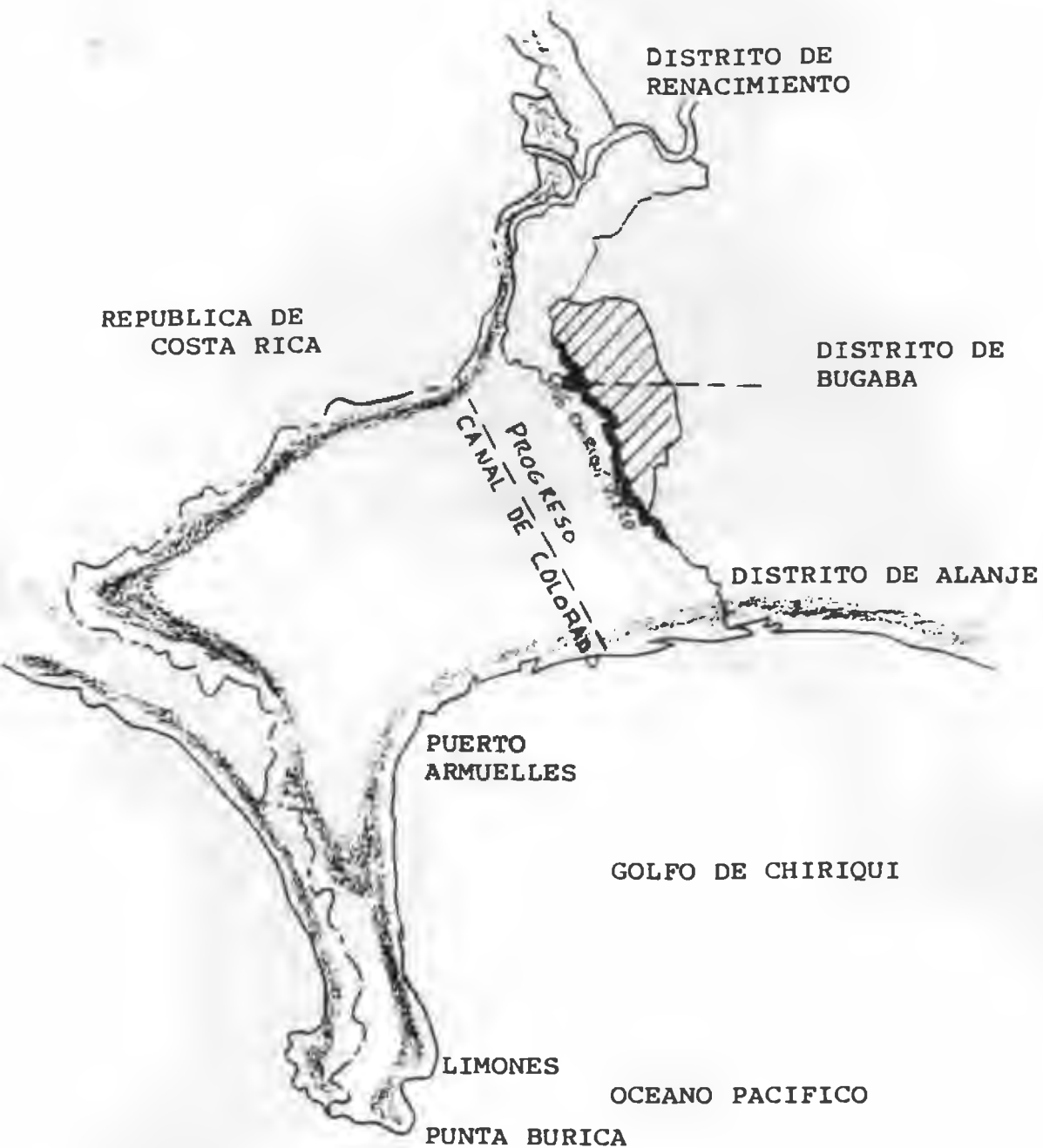


TOLERANCIA EN EL PESO DE CAJAS

MAPAS



Mapa No. 1. LOCALIZACION REGIONAL.
FINCA SANTA ROSALIA, S. A.
Sin escala



Mapa No. 1-B.  LOCALIZACION GEOGRAFICA DE LAS FINCAS BANANERAS INDEPENDIENTES.

ILUSTRACIONES



Foto No. 1. El Sr. Viterbo Hidrogo P. realizando una inspección de los daños ocasionados por la inundación, del 22 de octubre de 1988, para evaluar las pérdidas.



*Foto No. 2. Destrucción de la plantación
por el desbordamiento del río.*



Foto No. 3. Destrucción total de los puentes de la Finca, por la fuerte corriente del río de la inundación.



Foto No. 4. Gran cantidad de sedimentos y materia orgánica depositada por la inundación..



*Foto No. 5. Destrucción del puente (zarzo)
sobre el río Chiriquí Viejo.*



Foto No. 6. Andaribel lleno de fruta cosechada y afectada por la inundación.



Foto No. 7. Se aprecia la magnitud alcanzada por la crecida del río Chiriquí Viejo.



*Foto No. 8. Planta de banano con su fruto
y sus dos hijos reproductores.*



Foto No. 9. Area de vivienda de las casas de familias.



Foto No. 10. Vivienda para los trabajadores con familia en los predios de la empresa.



Foto No. 11. Vivienda de los trabajadores solteros.



Foto No. 12. Jorón donde los trabajadores pueden ver televisión y hacer otros tipos de recreación, reuniones sindicales, etc.



Foto No. 13. Cooperativa (abarroteria) de consumo administrada por los socios, trabajadores de la finca.



Foto No. 14. Trabajadores en el proceso de empaque de la fruta para la exportación.



Foto No. 15. Trabajadores realizando el proceso de selección y clasificación del banano.



*Foto No. 16. Plantación de banano, con las
frutas embolsadas.*



Foto No. 17. Tractor y carreta que se utiliza para transporte de la fruta cosechada, hacia la empacadora.