

TESIS DE LICENCIATURA

CARLOS ESTRADA VILLALBA

INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES SOCIALES Y SOCIALES DE LAS LEYES
SOCIOECONÓMICO DE SALUD EN EL VENEZUELA

Director Ponentist DR. *[Signature]*

UNIVERSIDAD SANTA TERESA DE GUAYABOS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

1982

TESIS DE LICENCIATURA
CARLOS ESTRADA MORALES

ANÁLISIS JURIDICO Y SOCIAL DE LAS LEYES 10 Y 13
SOBRE AUMENTO DE SALARIO EN PANAMA

DIRECTOR PONENTE: DR. CESAR MARTANS

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

PANAMA
1982

DEDICATORIA

A mi esposa, a mis hijos,
con todo cariño.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento muy sincero al Dr. César Martans y a todas aquellas personas que en una u otra forma han ayudado a hacer posible este trabajo.

I N D I C E

	<u>Página</u>
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	v
INTRODUCCION	ix
Capítulo primero:	
DEL SALARIO EN GENERAL	1
A. Antecedentes Históricos	2
B. Terminología	5
C. Concepto	7
D. Definición	10
E. Naturaleza Jurídica	13
1. El salario como obligación contractual del empresario	13
2. El salario como crédito alimenticio	14
3. Teoría de la contrapartida	14
F. Principio de Igualdad	18
G. El Salario Mínimo	20
1. Los salarios mínimos generales	22
2. Los salarios mínimos profesionales	23
Capítulo segundo:	
DEL SALARIO EN PANAMA	25

	<u>Página</u>
A. Concepto y Definición	26
B. Fijación del Salario	29
1. Frente al empleador	29
2. Frente a los acreedores del trabajador	30
3. Frente a los acreedores del empleador	32
C. Pago del Salario	34
1. Pago en moneda de curso legal	34
2. Pago en parte en dinero y en parte en especie	34
D. Normas Protectoras del Salario	36
E. Principio de Igualdad	40
F. Salario Mínimo	42
 Capítulo, tercero:	
ANALISIS JURIDICO Y SOCIAL DE LAS LEYES 10 Y 13 SOBRE AUMENTO DE SALARIO EN PANAMA	45
A. Generalidades	46
B. Incidencias	49
1. Consecuencias jurídicas	49
a) Para el trabajador	49
b) Para el empleador	50
c) Para el estado	51
2. Consecuencias socioeconómicas	52
a) Para el trabajador	52
b) Para el empleador	55
c) Para el estado	56

	<u>Página</u>
C. Análisis de las Leyes 10 y 13 sobre aumento de salario en Panamá	60
1. Ley No. 10 de 1979	61
 Capítulo cuarto:	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
A. Conclusiones	81
B. Recomendaciones	85
 ANEXO	88
 BIBLIOGRAFIA	96

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

Normalmente cuando un estudiante de Derecho culmina las materias necesarias, establecidas por los Estatutos Universitarios, para optar al título de Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, se encuentra avocado a la situación de que, para obtener el anhelado documento que lo habilite para ejercer la profesión y ganarse la vida como abogado, deberá realizar su Tesis de Licenciatura o Trabajo de Graduación, como se le denomina indistintamente.

Al principio parece tarea difícil escoger un tema que sea de importancia, que le interese a uno desarrollar, que sea de actualidad y sobre todo que pueda, en alguna forma contribuir a la solución de los problemas de nuestro país.

No obstante, nosotros, preocupados por los diarios problemas que afectan a nuestro Panamá, sobre todo los de tipo social relacionados directamente con el alto costo de la vida, decidimos titular nuestro Trabajo de Graduación "ANALISIS JURIDICO Y SOCIAL DE LAS LEYES 10 Y 13 SOBRE AUMENTO DE SALARIO EN PANAMA", tema que hemos desarrollado con ahinco y dedicación, motivados por el deseo de contribuir en la medida de nuestras posibilidades a la solución de ciertos problemas que sobre esta materia afectan a

nuestra patria.

El desarrollo del presente trabajo lo hemos efectuado dividiéndole en tres capítulos, el primero de los cuales comprende un estudio general del salario en sus diferentes acepciones, la naturaleza jurídica del mismo, así como los principios que lo rigen, consultando y citando para ello a grandes tratadistas o autores reconocidos en esta materia.

Avanzando más allá de ciertos principios doctrinales, incluimos en el capítulo II de nuestro trabajo, el análisis y desarrollo del salario de acuerdo a nuestra legislación positiva vigente en materia laboral.

Continuando con nuestro trabajo en el capítulo III, la parte más importante de nuestra Tesis, realizamos el análisis y estudio específico de la Ley 10 de 30 de mayo de 1979 y la Ley 13 de 15 de junio de 1981, mediante las cuales el gobierno panameño, tomó medidas sobre aumentos de salarios para trabajadores de empresas privadas, así como las principales consecuencias jurídicas y sociales que se derivan de tales leyes.

Así mismo, en aras de obtener las diferentes opinio-

nes de las partes que forman la relación laboral nos atrevimos a realizar varias entrevistas a obreros y empresarios, las cuales aparecen en este trabajo como anexo.

Por último exponemos ciertas conclusiones y recomendaciones que consideramos objetivamente positivas para el conocimiento y posible solución de los principales problemas causados por el aumento de salario en nuestro país mediante las dos leyes que aquí se analizan y posiblemente por otras que a través del tiempo han incidido en la vida social del pueblo panameño.

Esperando que el presente Trabajo de Graduación cumpla con su cometido, a continuación exponemos el mismo.

CAPITULO PRIMERO
DEL SALARIO EN GENERAL

A. ANTECEDENTES HISTORICOS

La remuneración del trabajo es un hecho que nació históricamente desde el inicio de la cultura del hombre. Así podemos señalar que en el antiguo Código de Hammurabi, conocido desde dos mil años antes de Jesucristo, se encontraban regulaciones concernientes al salario mínimo que debía ser pagado a los jornaleros, artesanos, tejedores, cortadores, etc.

La regulación del salario existente en esa época no llenaba los requisitos técnicos y jurídicos tal como se plantean en nuestros días, pero constituyó un gran adelanto al tipo de vida de dicha época.

Los griegos y los romanos conocieron diversas modalidades de salario aun cuando existía el trabajo gratuito por parte de los esclavos, cuya única remuneración consistía en alojamiento y alimentación por parte de sus amos. Los hombres libres se agrupaban en los denominados colegios para defender su bienestar personal e intereses colectivos.

La esclavitud incidió con mayor intensidad en el campo, donde recibió el nombre de servidumbre y al introducirse el ánimo de lucro, el señor feudal especulaba con el trabajo de sus siervos, los cuales tenían que trabajar du-

rante largas jornadas no retribuidas para poder cumplir con su obligación de vasallaje.

Los abusos cometidos en el régimen feudal trajeron como consecuencia una marcada reacción, produciéndose posteriormente el régimen de las corporaciones.

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

El régimen de las corporaciones fue abolido por la Ley CHAPELIER de 1791, lo cual trajo como consecuencia la desaparición del taller familiar, dando lugar a la gran industria mecanizada.

El Artículo 1° de la Ley CHAPELIER establece que

"Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporación constituida por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé."

Por su parte el Artículo 2° afirma que

"Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y

compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes."

"El surgimiento de la gran industria mecanizada trajo como consecuencia el tipo de salario contemporáneo, es decir la concepción contemporánea del salario; considerando al salario como la remuneración que se le paga al trabajador en virtud de sus servicios prestados o de la relación de dependencia que existe entre éste y su patrono." (1)

Concluimos este aspecto señalando que, no obstante la situación problemática que vivió el trabajador durante estas épocas, la defensa del único patrimonio que el trabajador podía lograr con su fuerza de trabajo dio como resultado múltiples cambios, en los cuales a la institución del salario no se le vio como una obligación del empleador hacia el trabajador, sino como un derecho inalienable del trabajador como consecuencia de una Ley universal cuya finalidad última es proteger al trabajador y reconocer que, en su condición de ser humano, tiene derecho a una remuneración.

(1) ANTOKELETZ, Daniel. Legislación del Trabajo y Previsión Social, Edit., Kraft Ltda., 2a. ed., Buenos Aires, 1953, T. I, p. 121.

B. TERMINOLOGIA

Es poco común encontrar tanto en la doctrina como en las legislaciones positivas uniformidad de criterios referentes a la terminología del salario; así se le denomina sueldo, bonificación, gratificación, retribución, honorarios, estipendios, emolumentos, mesadas, etc. Aun cuando estos términos son considerados como sinónimos, prevalece el término salario, voz ésta que etimológicamente proviene del latín salarium, que a su vez deriva del término latino sal, que consistía en tiempos pasados en la recompensa de una determinada cantidad de sal dada al trabajador a cambio de sus servicios. Surge también la terminología sueldo que se deriva de la voz solidus, la cual significa moneda gruesa.

No debemos caer en el error de considerar como sinónimos los términos "salario" y "sueldo", pues la costumbre nos marca la diferencia cuando al referirse al sueldo se señala que éste es la paga mensual o hecha a intervalos más o menos largos, percibidos por un sujeto denominado trabajador; mientras que la expresión salario es la voz usada vulgarmente para designar la paga que recibe el trabajador.

En nuestra legislación no existe un criterio unánime

en la terminología del salario puesto que, además de ser la retribución que recibe el trabajador a cambio de su trabajo, comprende también gratificaciones, bonificaciones, primas, comisiones y otras similares al mismo.

Por último podemos señalar que aun cuando las diversas legislaciones utilizan distintos términos para señalar o designar el salario, podemos advertir que en una de ellas se dan las características fundamentales y a través de éstas la regulación legal necesaria a las mismas.

C. CONCEPTO

Como hemos señalado anteriormente, el vocablo salario tiene diversas acepciones tanto en la doctrina como en las distintas legislaciones. Así, por ejemplo, desde un punto de vista lato se le considera como toda aquella remuneración que puede percibir una persona a cambio del trabajo realizado durante un período determinado. Visto de una forma más estricta, el salario es todo aquello que el empleador entrega al trabajador por realizar su trabajo.

Manuel Ossorio afirma

"que es el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de sus servicios o trabajo. Por extensión estipendio con que se retribuyen servicios personales." (2)

Jurídicamente este concepto no es aceptado, toda vez que actualmente el salario no se refiere específicamente al servicio doméstico, sino también a los servicios prestados por los diversos trabajadores sin tomar en cuenta su oficio o profesión. De aquí que existen retribuciones que se otorgan por las prestaciones de servicios personales y

(2) OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Edit. Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, 1979, p. 685.

que no constituyen salario, como por ejemplo: los honorarios que se pagan a los profesionales liberales como abogados, contadores, doctores y otros, y las retribuciones que se dan a aquellos trabajadores que realizan servicios u obras para otras personas.

Desde el punto de vista jurídico, el salario es considerado como la contraprestación del trabajo; o sea, lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional. Por lo tanto podemos aseverar que el concepto "salario" lleva inherente la relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe.

De Buen ha resumido las diferentes tendencias que se ponen de manifiesto en la determinación del concepto de salario de la siguiente manera:

"a) el salario no es más que el precio del trabajo;

b) es el medio de sustento del trabajador;

c) es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado por este último sobre el resultado de la venta del producto; anticipo (descuento) posible por el ahorro acumulado por el empresario;

d) es la compensación equitativa del trabajo." (3)

(3) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., 2a. ed., México, 1977, t. II, p. 171.

Para tener derecho al salario, el trabajador debe poner a disposición del empleador sus fuerzas de trabajo, su capacidad productora, aun cuando la empresa no utilice los servicios del trabajador, en cuyo caso el empleador debe cubrir el salario del trabajador.

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

D. DEFINICION

Es casi imposible elaborar una definición del salario que encierre todos los elementos inherentes a dicha institución jurídica, puesto que existen en la doctrina y en las legislaciones positivas gran variedad de definiciones del salario.

En primer lugar nos referiremos a las definiciones doctrinales, entre las cuales citamos a De Ferrari, quien afirma

"que el salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden de la empresa." (4)

según esta definición, el salario se paga al trabajador en virtud del servicio prestado por el mismo, su subordinación o por estar a su disposición.

A su vez, Deveali define el salario señalando que

"es la remuneración correspondiente al hecho de poner los trabajadores sus energías a disposición del empleador; si el patrono no utiliza dichas energías

(4) DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen II, 2a. ed., Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1969.

porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario." (5)

De las legislaciones positivas mencionaremos algunas definiciones que exponen distintos códigos modernos. Según el Código Mexicano de 1931 se entiende por salario la remuneración que el empleador paga al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

Se desprende de la disposición antes citada que el salario se considera una obligación que tiene el empleador y que paga en virtud de un contrato de trabajo.

El Código Boliviano de 1939 establece que se denomina salario a lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo; por su parte el Código chileno de 1931 afirma que salario es la remuneración que perciben los obreros reservando el nombre de sueldo a la retribución que se paga a los empleados.

Podemos agregar que tanto las definiciones doctrinales, como las de las legislaciones positivas, coinciden en los aspectos siguientes:

(5) DEVEALI, Mario. Lineamiento del Derecho del Trabajo, 3a. ed., Tipográfica, Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, p. 239.

a) Una contraprestación que surge de un contrato de trabajo originándose la retribución por la labor desempeñada.

b) Es obligatorio el pago del salario por parte del empleador; ésto es a consecuencia de la prestación de servicios por parte del trabajador, al empleador o a la empresa.

Desde nuestro punto de vista es la remuneración material o en especie que recibe el trabajador por la prestación de su fuerza de trabajo.

E. NATURALEZA JURIDICA

El determinar la naturaleza jurídica del salario resulta una tarea difícil y existen en la doctrina diferentes tesis con relación a este punto.

Para entender la naturaleza jurídica del salario expondremos algunas teorías en las cuales se fundamenta la doctrina.

1. El salario como obligación contractual del empresario.

En términos generales esta teoría sostiene que el salario es una obligación adquirida por el empleador en virtud del contrato de trabajo y que a partir del momento en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a la disposición de aquél, surge la obligación por parte del empleador de pagarle su salario.

Como bien señala de la Cueva

"el único deber que tiene el trabajador consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado; por lo tanto, la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo de la empresa." (6)

(6) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. ed., Edit. Porrúa, México, 1975, p. 274.

2. El salario como crédito alimenticio.

Esta teoría atribuye al salario la naturaleza de un crédito alimenticio. Sus seguidores se fundamentan en la semejanza existente entre el salario y las pensiones alimenticias en cuanto al destino y al régimen jurídico a que ambos se encuentran sometidos. Entre las semejanzas podemos mencionar:

a) El crédito a que da lugar el salario, visto desde el punto de vista jurídico, es exactamente igual a aquél que dan lugar los alimentos.

b) El hecho de que ambos son inembargables.

3. Teoría de la contrapartida.

Considera el contrato de trabajo como un contrato oneroso y conmutativo y, por consiguiente, considera las obligaciones que toman las partes a su cargo como equivalentes. Podemos notar que se trata de un planteamiento jurídico con bases estrictamente económicas, ya que el salario además de cumplir una función económica en la vida del hombre tiene un objetivo social. Según los exponentes de esta teoría, el salario es la contrapartida dada por el empleador a cambio de los servicios prestados por el trabajador.

Es sabido que el trabajador debe brindar sus servicios

al empleador. Sin embargo, la teoría de la contraprestación no da respuesta al caso de un trabajador que efectivamente no realice una labor por causa no imputable a él, ya sea porque en el momento no se haya asignado una tarea o bien porque, habiéndosele asignado, no se le hayan suministrado los materiales de trabajo, o por otra causa. En estos casos, aun cuando el trabajador no haya efectuado una labor, subsiste la obligación del empleador de pagar el salario. De aceptarse esta tesis, se concebiría el salario como un elemento accesorio de la relación de trabajo, ya que, a falta de servicio prestado, no habría obligación de pagar salario. Esta consecuencia es contraria al Artículo 62 del Código de Trabajo, el cual en su inciso final establece que "la existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario." Según la norma anterior, siempre que haya una relación de trabajo vigente, el empleador tiene la obligación de pagar el salario, aunque el trabajador no haya ejecutado un servicio por causa no imputable a él.

De allí que en lugar de estimar el salario como una contraprestación por los servicios ejecutados, debe ser considerado como un elemento esencial en la relación laboral sin el cual la misma no se daría. En base a esta teoría, el salario constituye la contraprestación, no por los

servicios prestados, sino por la disponibilidad del trabajador a órdenes del empleador.

El empleador y el trabajador tienen esta obligación de permanencia sin que implique necesariamente un trabajo continuo y una remuneración constante; es decir, que el trabajador tiene derecho a su salario aun después de concluida la jornada o cuando en el curso de ésta no esté prestando el servicio (hora de comida, de descanso, etc.). Aquellos casos en que el trabajador no asista a su trabajo relevan al empleador de la obligación de cubrir el salario sin que por ello se desvirtúe la existencia de la relación de trabajo. Concluimos entonces que la obligación de pagar salario no es necesariamente correlativa de la obligación de prestar servicio o que sea que puede existir una relación laboral con la consiguiente obligación de pagar el salario sin que se haya ejecutado labores, siempre que esto sea por causa no imputable al trabajador. Estos hechos llevan a la afirmación esencial según la cual no siempre que no se preste un servicio, existiendo una relación laboral no habrá obligación de pagar salario.

El salario no siempre será una contraprestación de la ejecución de un trabajo, ya que su causa es la relación de trabajo, la cual bajo ciertas condiciones legales y contractuales trae como consecuencia que el empleador pueda exigir

el servicio pero eventualmente el trabajador podrá verse relevado en el cumplimiento del mismo en determinados casos, aun cuando conserve el derecho a cobrar el salario. No obstante, es un hecho cierto que siempre que se preste el servicio, el trabajador tendrá el derecho de exigir el pago del salario.

"Atendiendo a su significado intrínseco el salario podría ser calificado además, como una prestación económica, esto es de carácter patrimonial, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo y puede integrarse en forma complementaria mediante prestaciones en especie." (7)

Luego de analizar las distintas teorías, podemos concluir citando a Pérez Botija cuando señala que

"En resumen el salario desde el punto de vista político-social, es la retribución del trabajador y desde el punto de vista económico es la retribución del trabajo." (8)

En la actualidad la teoría de la contraprestación es la que mejor explica la naturaleza jurídica del salario, siempre y cuando se considere al salario como contraprestación, no por la energía utilizada, sino por aquella que se puede utilizar.

(7) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, 2a. ed. t. II, Editorial Porrúa, México, 1977, p. 174.

(8) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Salario, Regimen Legal, Tarifas Mínimas, Edit. Reus, Madrid, 1944, p. 24.

F. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Las ideas de libertad e igualdad marchan por caminos paralelos puesto que una no puede existir sin la otra. Históricamente el principio de igualdad se originó enfocando las ideas que se aplicaban en el campo del Derecho del trabajo y capital del mismo, trayendo como consecuencia la fijación de mejores condiciones de trabajo que se logran mediante el principio de "a igual trabajo, igual salario". Este principio encierra la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo referente a su trabajo sin distinción de raza, sexo, edad, credo, ideología política, y condición social. Además lleva por objeto lograr que se pague el mismo salario si el trabajo que se presta es igual al de otro trabajador.

Fue el Derecho mexicano del trabajo el primero en consignar la obligatoriedad de este principio, antes que cualquier otra legislación. Este principio pretende proteger al trabajador, independientemente de sus cualidades personales y es consecuencia del sentido democrático del Derecho Laboral.

La igualdad de salario debe ser otorgada en igualdad de condiciones de trabajo, tales como calidad, cantidad y eficiencia.

En nuestros días, el principio de igualdad de salario no se encuentra regulado en todas las legislaciones bajo un mismo concepto, pero las legislaciones han tratado de regularla para el bien de sus trabajadores, evitando así los abusos que se puedan cometer contra ellos o cualquier otro tipo de discriminación.

El concepto de igualdad de salario debe ser considerado como una igualdad proporcional, la cual se determina por diversos factores tales como la antigüedad del trabajador en el lugar donde presta sus servicios, la calidad del trabajo realizado y otros factores exógenos.

G. EL SALARIO MINIMO

Este aspecto reviste importancia y ello estriba en el hecho de que el salario mínimo puede ser considerado como un tipo de protección ínfima reconocida por la sociedad a la gran cantidad de trabajadores que de una u otra forma laboran en diversas condiciones que muchas veces no son favorables a su naturaleza humana, pero que con su labor efectúan un sinnúmero de trabajos, tales como el de cultivo, fabricación de maquinarias, construcciones, etc. Podemos adicionar que el surgimiento de los salarios mínimos representó en tiempos pasados el rompimiento de los dogmas de libertad absoluta del capital que tenía como finalidad la explotación del trabajo. Y notamos con gran aceptación que países tales como Australia y Nueva Zelandia adoptan este sistema desde tiempos pasados, siendo considerados como modelos de inspiración para la utilización de los mismos en otros pueblos.

Ahora bien podemos dar un concepto de salario mínimo guiándonos por lo que sostiene De la Cueva en su obra sobre la comentada y discutida Ley de 1931, 1932 y 1933, que en su Artículo 99 establece que

"Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador,

en su educación, y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario." (9)

Comentando brevemente lo citado, el pensamiento que predomina es el de cubrir o satisfacer las necesidades en que pueda incurrir el trabajador siempre que recaigan en aspectos normales como las de alimentación, vivienda, educación, etc. De este concepto surgieron diferencias al tratar de determinar los montos para satisfacer las necesidades mínimas y de allí se origina otro concepto que es el de necesidades normales. Las autoridades federales del trabajo de México concluyeron que en la fijación del salario mínimo no se toma en consideración la productividad del trabajo, sino a un salario vital y a éste es al que se le conoce como salario mínimo, el cual comprende aspectos de acuerdo a las necesidades del obrero y su familia. Esto va modificándose a través de los varios estudios y mejoras a la ley; resultando de allí que se distinga entre salarios mínimos generales y profesionales. Esto dependerá de la rama económica que se aplique, sin

(9) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. ed., Edit. Porrúa, México, 1975.

importar el tipo de trabajo que realice el obrero; además los mismos deben ser suficientes para satisfacer las necesidades del obrero jefe de familia.

De un conjunto de preocupaciones que surgieron de las reformas constitucionales y legales de 1962 se dieron los conceptos de salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales, los mismos se diferencian únicamente por el hecho de que los salarios generales son la base y los salarios profesionales son los que cubren la capacidad y destreza exigida por cada profesión sin que pierda su calidad de salario mínimo. Esto nos indica que los salarios mínimos generales son la retribución menor de pago a un trabajador, lo cual comunica directa y expresamente la idea de salario mínimo.

Resulta entonces que los salarios mínimos generales contienen los lineamientos fundamentales para determinar el salario mínimo de cada profesión.

Existe una gran diversidad de ideas con respecto a los conceptos antes expuestos, los cuales a continuación veremos someramente:

1. Los salarios mínimos generales.

Mediante reformas constitucionales el salario mínimo

cobró importancia nuevamente y fue utilizado como arma para luchar contra la miseria, llevando como consigna la de satisfacer las necesidades normales del jefe de familia en los aspectos sociales, culturales y educativos de los hijos. Las necesidades mínimas pueden ser denominadas también como necesidades mínimas vitales, las cuales cubren no sólo el aspecto meramente biológico, sino que comprende además otras áreas de la vida de los trabajadores y sus familias. Esto explica por qué los salarios generales satisfacen las necesidades de vivienda, alimentación, transporte, recreación, vestido y educación, que es a nivel primario para los hijos. Las anteriores consideraciones nos llevan a concluir que los salarios mínimos generales son los que se refieren a las labores más simples y no se refieren a otros trabajos más complejos, puesto que no se puede retribuir de igual forma a trabajos de distintas categorías.

2. Los salarios mínimos profesionales.

Podemos decir que los salarios mínimos profesionales son la cantidad menor que debe pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo, del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales, constituyendo el mínimo remunerador de la profesión. Dicho salario mínimo profesio-

nal es más alto que los salarios de trabajadores generales, por lo cual en casos de contratos colectivos los salarios se elevan más, aproximándose así a la idea de un salario justo.

Por otro lado, los salarios mínimos profesionales tienen como justificación la de cubrir las necesidades de los hombres, las cuales aumentan a medida que su condición social se eleva. Esto varía de los salarios mínimos generales en lo que respecta al desempeño de los trabajos de menor categoría, por lo que se deduce que las necesidades son de índole menor.

En caso de no existir este tipo de salario, los empresarios pagarían el salario mínimo general a todos los trabajadores por igual, sin distinguir su categoría, lo cual sería injusto.

En nuestra legislación, se requiere que los salarios mínimos cubran las necesidades normales que se imponen a través del tiempo.

CAPITULO SEGUNDO
DEL SALARIO EN PANAMA

A. CONCEPTO Y DEFINICION

El salario constituye uno de los pilares fundamentales del Derecho laboral. Integra en la relación de trabajo el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que el trabajador desea alcanzar, a cambio de aplicar o prestar su fuerza de trabajo.

El Código de Trabajo de 1972, al referirse al concepto de salario, expresa lo siguiente:

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

De la anterior definición podemos observar que en una relación de trabajo intervienen dos sujetos: uno llamado empleador, quien es el obligado a remunerar a la otra parte de la relación, la cual es el trabajador.

El pago del salario al trabajador constituye una obligación jurídica que recae sobre el empleador y que se encuentra plasmada en los códigos modernos.

La obligación de pagar el salario nace de una relación de trabajo, ya sea en virtud de un contrato o de la prestación de un servicio. Correlativamente, el trabajador tendrá el deber de estar a disposición de dicho empleador para prestar sus servicios, pero en aquellos casos en que por causas ajenas a la voluntad del trabajador éste no pueda cumplir con lo estipulado o exigible según el contrato de trabajo, subsiste la obligación del empleador de pagar el salario al trabajador. Toda vez que la obligación de pagar el salario nace de una relación de trabajo y no del trabajo efectivamente realizado, en nuestra legislación laboral basta con que el trabajador esté a disposición y en subordinación del empleador para que exista la obligación de pagar el salario.

Dicha remuneración puede hacerse en dinero, o un porcentaje en dinero y un porcentaje en especie, pero debemos aclarar que nunca se permite pagar a un trabajador solamente en especie, ya que la ley tiene por objeto asegurar al trabajador cierta cantidad de dinero en efectivo para que el mismo pueda hacer frente a ciertas necesidades corrientes. Al transcribir el Artículo 140 del Código de Trabajo, pudimos observar que nuestra ley laboral sostiene que el salario puede consistir en ciertas gratificaciones tales como las bonificaciones, comisiones, participación en

las utilidades, etc. A estas gratificaciones se les conoce como partes accesorias del salario, ya que los mismos en un momento determinado pueden o no formar parte del salario, o sea que sin ellos el salario no sufre ninguna alteración.

La nota transcrita al pie del Artículo 140 citado, según la edición de 1981 del Código de Trabajo, señala lo siguiente:

"No constituyen salario por mandato expreso de la ley, las siguientes:

1.- Los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al trabajador (Artículo 144).

2.- Las sumas que de modo ocasional reciba el trabajador de su empleador para el desempeño de sus funciones y los viáticos, en la parte destinada a proporcionarle gastos extraordinarios de manutención, alojamiento o medios de transporte al trabajador. No obstante, son salarios los gastos de representación que constituyan asignaciones permanentes (Artículo 147).

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

B. FIJACION DEL SALARIO

Como hemos anotado, el salario puede ser fijado totalmente en dinero o en parte en dinero y en parte en especie. Es de suma importancia dejar claro que según lo expresamente estipulado por el Código de Trabajo en su Artículo 144, el salario sólo puede ser pagado de la manera establecida anteriormente, no pudiéndose alterar la forma de pago fuera de los límites legales, aun cuando medie el consentimiento del trabajador. Las alteraciones al salario sólo son admisibles cuando beneficien al trabajador, pero siempre que no excedan el margen legal.

Debido al carácter alimenticio que presenta el salario en nuestra legislación, se han establecido normas protectoras del mismo frente al empleador, frente a los acreedores del trabajador y frente a los acreedores del empleador.

1. Frente al empleador.

Nuestra legislación laboral establece que el pago del salario debe hacerse directamente al trabajador o a sus familiares en caso de ausencia o incapacidad del mismo. Esta medida tiene como finalidad evitar que el empleador deposite el salario del trabajador en un banco a nombre o

por cuenta del trabajador para efectuar descuentos, cesión de fondos u ordenanzas dadas por el trabajador al banco por cantidades mayores de las permitidas por ley.

Es importante anotar lo estipulado por el Artículo 154, inciso 2°, del Código de Trabajo:

"ARTICULO 154.- ...

El pago, o las deducciones no autorizadas, realizadas en contravención de esta norma, no libera al empleador de su obligación, y el trabajador tendrá derecho a reclamar el pago como si no se hubiere hecho."

Esta disposición tiende a evitar que un pago hecho por error o mala fe del empresario prive al trabajador de la percepción del monto de su sueldo que la ley le asegura.

2. Frente a los acreedores del trabajador.

Nuestra legislación prohíbe la cesión total o parcial del salario a favor de terceras personas en el Artículo 157 del Código de Trabajo de la siguiente manera:

"ARTICULO 157.- Es nula la cesión total o parcial del salario en favor de terceras personas, ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro mediante cualquier otra forma, salvo las expresamente autorizadas en este Código."

Como expresa la parte final del artículo transcrito, sólo se permitirán las cesiones que expresamente autorice nuestro Código de Trabajo.

Las cesiones se permitirán cada vez menos y, en aquellos casos en que aun se aplique la autonomía de la voluntad, la misma estará sometida a aquellos lineamientos presentados y afirmados por la ley. El Código de Trabajo panameño establece que el salario estipulado debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones del mismo Código o leyes complementarias.

Lo expuesto anteriormente indica que la diferencia existente entre los distintos tipos de salarios se determina por la relación existente entre la cantidad y calidad del trabajo realizado, hecho éste que trae como consecuencia que la fijación del salario no sea inferior al margen establecido por la ley para el salario.

El Artículo 142 de la misma excerta legal establece que "el salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas." La finalidad de esta norma es tratar de reducir las consecuencias que para la salud del trabajador ha te-

nido este sistema de remuneración a destajo, toda vez que el trabajador se verá en la necesidad de llevar a cabo una jornada excesiva a fin de obtener una mayor remuneración.

De allí que la remuneración por destajo o piezas no le garantizaba al trabajador aquel porcentaje diario que posteriormente constituiría un salario mínimo. La legislación correspondiente a este tipo de remuneración afirmaba que la remuneración por tareas o por piezas debía garantizar al trabajador por lo menos un salario mínimo; esto ha sido acogido por el Artículo 143 del Código de Trabajo al señalar que:

"ARTICULO 143.- Queda prohibido el pacto de salarios con primas, por tareas, piezas, o cualquier otra forma del incentivo, por rendimiento en las actividades de conducción de vehículos, minas, túneles, trabajos de altura, con materiales tóxicos, explosivos, inflamables o radiactivos y cualesquiera otras que por su naturaleza se reputen como peligrosas, a juicio de las autoridades administrativas de trabajo."

3. Frente a los acreedores del empleador.

Nuestra legislación laboral establece el principio según el cual en caso de quiebra o insolvencia del empleador, el importe de los salarios, prestaciones e indemnizaciones adeudadas a los trabajadores gozarán de prelación

sobre cualquier otro crédito, pudiendo ser éstos preferentes, incluyendo aquellos a favor del Estado y la Caja de Seguro Social, salvo los garantizados mediante derechos reales sobre determinados bienes (Artículo 166 del Código de Trabajo).

C. PAGO DEL SALARIO

Como hemos visto con anterioridad, nuestra ley laboral establece que el empleador es el obligado al pago del salario a los trabajadores, al tenor del Artículo 140 transcrito.

Para los efectos de nuestra ley laboral, entendemos por empleador toda persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicio o la ejecución de la obra.

El Código de Trabajo establece dos formas posibles de realizar el pago. Las mismas pueden ser en moneda de curso legal o parte en dinero y parte en especie.

1. Pago en moneda de curso legal.

El monto deberá ser por lo menos igual al salario mínimo estipulado por la ley.

2. Pago en parte en dinero y en parte en especie.

Respecto a la parte en dinero hacemos valer la observación del punto anterior. A este respecto, el Artículo 151 del Código de Trabajo establece:

"ARTICULO 151.- El salario deberá pa-

garse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la Ley. Queda prohibido hacer los pagos en mercancías o en vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo, con que se pretende sustituir la moneda.

....."

No obstante lo anterior, el empleador podrá pagar al trabajador con cheques, siempre que se den al trabajador facilidades para hacerlo efectivo o cuando se haya pactado en una convención colectiva.

La parte del pago en especie es aquella que recibe el trabajador o su familia, ya sea en alimento, habitación o vestido y que se destina a su consumo personal inmediato. El mismo podrá pactarse cuando constituya un porcentaje dentro del salario total, es decir, que bajo ninguna circunstancia el salario en especie podrá ser mayor del 20% del salario total y el resto deberá ser pagado en moneda de curso legal. Como vimos anteriormente, la ley procura que el trabajador tenga una determinada cantidad de dinero en efectivo para hacer frente a las necesidades vitales propias y de su familia.

D. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

A continuación haremos una breve mención de diversas normas tendientes a proteger el salario del trabajador. Así, el Artículo 150 del Código de Trabajo dice a la letra lo siguiente:

"ARTICULO 150.- Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Cualquier disposición o pacto que contraríe esta norma será nulo,

Se exceptúan las retenciones autorizadas en este Código."

Esta norma protege el derecho del trabajador a disponer de su salario como a bien tenga, tanto respecto de cualquier otra regulación jurídica como de cualquier acuerdo de voluntades cuya finalidad sea menoscabar o disminuir el mismo.

Por otra parte, el salario deberá pagarse totalmente a cada trabajador en el período respectivo de pago.

El Artículo 152 de la misma excerta legal establece:

"ARTICULO 152.- El empleador deberá consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus trabajadores corresponda en concepto de trabajo ordinario, trabajo extraordinario y en concepto de primas o comisiones.

....."

La anterior disposición protege el salario, ya que permite la verificación de la cuantía, a fin de que el trabajador reciba el monto debido. Por salario completo se entiende el percibido por el trabajo realizado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias.

En cuanto al tiempo o a la periodicidad de los pagos, dicho plazo no podrá exceder de 15 días, independientemente de la forma en que el salario sea pagado. Este pago se deberá hacer directamente al trabajador en el lugar que preste su servicio y durante las horas de trabajo (Artículo 148 del Código de Trabajo). La única excepción que permite la ley con respecto al pago directo al trabajador se dará cuando éste se encuentre incapacitado o ausente. Así lo prevén los Artículos 153 y 154 del mismo cuerpo legal, los cuales transcribimos a continuación:

"ARTICULO 153.- Los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se pagarán en el lugar donde preste servicios y durante las horas de trabajo."

"ARTICULO 154.- El salario se pagará directamente al trabajador o, en caso de incapacidad o ausencia, a la persona de su familia que él autorice por escrito, una vez hechas las deducciones y retenciones autorizadas por este Código.
....."

Como se observa en los artículos anteriores, nuestro Código de Trabajo contiene normas protectoras del salario que tienen un carácter general con el fin de proporcionar al trabajador ciertas facilidades de percepción y disposición de su salario.

Por otra parte, en cuanto a las deudas del trabajador para con una tercera persona, solamente podrán efectuarse las retenciones y descuentos que expresamente autorice la ley de acuerdo a la proporción establecida en el Artículo 161 del Código de Trabajo. Como vemos, resulta una protección establecida por la ley a favor del trabajador, independientemente de su consentimiento, puesto que ni aun con su asentimiento se le priva de la disposición y percepción de su salario. El Artículo 159 del mismo Código prevé, además, que "el salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aun mediante el consentimiento del trabajador."

Por su parte, el crédito de los trabajadores tiene carácter privilegiado frente a otros créditos; dicho privilegio se encuentra consagrado en los Artículos 166 y 167 del Código de Trabajo, los cuales transcribimos a continuación:

"ARTICULO 166.- En caso de quiebra o insolvencia del empleador, el importe

de los salarios, prestaciones e indemnizaciones adeudadas a los trabajadores gozarán de prelación sobre cualquier otro crédito, incluidos los preferentes, y los que existan a favor del Estado y la Caja de Seguro Social, salvo los garantizados con derechos reales sobre determinados bienes. El crédito preferente de que gozan los trabajadores surte efectos sobre todos los bienes del empleador."

"ARTICULO 167.- Los trabajadores podrán ejercitar el crédito preferente de que trata el Artículo 166, sin necesidad de entrar ni participar en el concurso de acreedores que se forme.
....."

E. PRINCIPIO DE IGUALDAD

El principio de igualdad consiste en que a igual trabajo debe pagarse igual salario. En general, los códigos laborales de nuestros días consagran este principio. Nuestro Código de Trabajo lo acoge en su Artículo 10. En virtud de este principio, el trabajador que desempeñe un puesto en iguales condiciones de eficiencia y tiempo de servicio tiene derecho a un salario igual al de otro trabajador que preste el mismo servicio en igualdad de condiciones.

Los factores tomados en cuenta para establecer dicha igualdad o diferencia, en su caso, son el tipo de labor desempeñada, el tiempo al servicio de un mismo empleador, la eficiencia con que se desarrollan los trabajos, etc.

En la igualdad de salario están comprendidos los pagos ordinarios y extraordinarios, percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualquier suma o bienes que se den a un trabajador por razón de su relación de trabajo.

En caso de violación de este principio, el ofendido tiene facultad para recurrir ante la autoridad por la vía jurisdiccional, en la cual el proceso de reclamación se realiza por medio de un procedimiento abreviado. La violación de este principio es considerada como una práctica

desleal siempre que dicha violación se haya originado a causa de que un trabajador haya organizado o pertenecido a un sindicato, haya participado en una huelga o firmado un pliego de peticiones u otra causa prevista por el artículo 388 del Código de Trabajo.

Podemos concluir afirmando que el principio de igualdad salarial, tal como se encuentra regulado en nuestra legislación constituye una medida tendiente a proteger al trabajador de cualquier discriminación sin importar su origen, relación, etc., que pueda afectar el régimen salarial.

F. SALARIO MINIMO

La legislación laboral panameña regula el salario mínimo en base al derecho que tiene todo trabajador para percibir un salario mínimo que sirva para cubrir las necesidades prioritarias del hogar en los aspectos material, moral y cultural.

Se desprende de la anterior afirmación que el concepto de salario mínimo que existe en nuestra legislación es el que se conoce doctrinalmente bajo la denominación de salario mínimo vital, o sea, aquel que está destinado a satisfacer las necesidades vitales del trabajador y que apenas alcanza a cubrir, cualquiera sea el tipo de ellas, siempre que alcance para que el obrero lleve una vida decorosa.

La legislación panameña define el salario mínimo de la siguiente forma:

"ARTICULO 173.- El salario mínimo constituye la cantidad menor en dinero que debe pagar el empleador al trabajador, fijado por unidad de tiempo para la región, actividad o profesión de que se trate."

El salario mínimo debe ser necesariamente una cantidad de dinero, en este caso la menor que el empleador pueda pagar al trabajador por estar fijada por la ley.

La fijación y determinación del salario mínimo es realizada única y exclusivamente por la ley. El salario mínimo será fijado periódicamente, por recomendación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y mediante decreto del Organó Ejecutivo. En aquellos casos en que se haya fijado el salario mínimo legal, quedará sin efecto toda cláusula de salarios o de contrato individual o colectivo de trabajo que establezca un salario inferior. Podemos agregar que en los casos en que no se fije salario mínimo contractualmente para una determinada profesión u oficio, se aplicará el que señala la ley según la actividad en la que se presta el servicio. Debemos tomar en cuenta que el salario mínimo por profesión u oficio sólo podrá ser aplicado cuando resulte más favorable al trabajador que aquél que se ha fijado para la actividad específica en la que se presta el servicio.

Para la determinación del salario mínimo en nuestra legislación, se toma en consideración aspectos tales como:

1. Las diferencias regionales del costo de la vida y la política económica y social del país, en los aspectos del desarrollo nacional.

2. La política de empleo y la retribución o ingreso, la naturaleza y riesgos del trabajo y, cuando fuese

viable, las diferencias entre profesiones u oficios.

Existe una protección especial de las leyes en todo lo que se refiere al salario mínimo. Así, pues, nuestro Código de Trabajo establece que el salario estipulado en todo contrato de trabajo debe ser proporcional a la cantidad y calidad de trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo por las leyes.

Nuestra legislación no permite que se estipule el pago en especie de cualquier cantidad retributiva que corresponda o forme parte del salario mínimo y la mayor protección que proporcionan nuestras leyes en lo que se refiere a salario mínimo la constituye el carácter de inembargabilidad. Dicha característica reconocida por nuestra legislación al salario mínimo se debe a que en nuestro país el salario mínimo tiene carácter alimenticio.

Por tanto, si un trabajador recibe una cantidad menor de dinero que la que se estipula como mínima, no podrá por consiguiente satisfacer sus necesidades mínimas vitales.

Como hemos podido observar en las anotaciones anteriores, el salario mínimo es de suma importancia para el bienestar y el sostenimiento del trabajador y su familia.

CAPITULO TERCERO

ANALISIS JURIDICO Y SOCIAL DE LAS LEYES 10 Y 13
SOBRE AUMENTO DE SALARIO EN PANAMA

A. GENERALIDADES

El tema concerniente al aumento o incremento de salario es una materia de interés general y mundial. Por tanto, lo hemos desarrollado con determinada amplitud y análisis objetivo, puesto que en nuestro país ese ha sido y sigue siendo el tema que ha despertado el mayor número de comentarios y problemas a nivel nacional en los últimos meses y es posible que cuando demos por terminado este trabajo, ya el Gobierno Nacional haya aprobado un nuevo aumento salarial.

En nuestros capítulos anteriores hemos elaborado, en cierta forma, lo más importante en cuanto al salario se refiere; pero es necesario analizar en todos sus aspectos lo que significa un incremento del mismo para todas las partes interesadas en la relación laboral.

Así tenemos que el aumento de salario se puede considerar en un principio como un incentivo para el trabajador, ya sea por la labor desempeñada a través de los años de servicios, por su eficiencia, antigüedad, etc. No obstante, en los momentos actuales los fenómenos económicos de inflación y recesión han convertido este inicialmente llamado incentivo o estímulo en una imperiosa necesidad en

todos los aspectos principales de la vida de un trabajador, puesto que a un obrero no se le puede enfocar laboralmente sin incluir su vida cotidiana.

Por otra parte, también es conveniente analizar la contraparte del contrato de trabajo, entendiéndose como tal al empleador. Esto es importante porque no todos los empleadores se encuentran a un mismo nivel económico, y mucho menos todas las empresas tienen el mismo margen de ganancias, independientemente de que se les denomine grandes empresas o pequeñas empresas, y en ciertas ocasiones hay que considerar que determinados aumentos salariales pueden traer como consecuencia la clausura de algunas de ellas.

En la tercera esquina del triángulo laboral, por así decirlo, tenemos al Estado, que es el encargado de regular las relaciones entre el obrero y el patrono, por lo que muchas veces, cuando hace uso de su poder legislativo e imperativo puede ser el causante de grandes beneficios o de graves perjuicios para sus asociados, específicamente en la materia que nos ocupa, la relación trabajador-empleador.

En adición hacemos notar el hecho de que por regla general, las leyes y la política reglamentaria utilizadas por los distintos Estados no son malas, sino que la poca eficiencia de las mismas proviene del mal uso o del abuso que se hace de ellas.

Por lo tanto, en el desarrollo de este capítulo presentaremos las consecuencias que los aumentos salariales surten respecto de las diferentes personas afectadas, a fin de despertar un interés general en buscarles soluciones y alternativas, de tal forma que los aumentos de salario sean, desde todos los puntos de vista, más positivos que negativos.

B. INCIDENCIAS

1. Consecuencias jurídicas.

a) Para el trabajador:

La principal consecuencia jurídica que salta a la vista producida por un aumento de salario en lo que al trabajador concierne, se traduce en el derecho que el mismo tiene derecho a exigir su pago al empleador.

Este derecho se puede considerar como un incremento cuantitativo en la contraprestación o salario que recibe el obrero por la prestación del servicio.

Ya sea que el incremento de salario sea decretado por el Estado a través de sus organismos correspondientes o que el mismo sea hecho voluntariamente por el empleador o pactado en convenciones colectivas, el aumento salarial produce el mismo efecto para el trabajador, ya que trae como consecuencia el mismo vínculo derecho-obligación entre trabajador y empleador. Por tanto, si el empleador incumple con el pago del incremento de salario establecido, objetivamente viola el contrato de trabajo, específicamente en el aspecto del no pago del salario completo, lo cual otorga al trabajador la potestad de dar por terminada la

relación laboral por incumplimiento del contrato por parte del empleador. Lo anteriormente expuesto se fundamenta en lo preceptuado por el numeral 2 del Artículo 128 y por el Artículo 148 del Código de Trabajo que, a la eltra, dicen:

"ARTICULO 128.- Son obligaciones de los empleadores...:

1...

2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones con las normas de este Código.

....."

"ARTICULO 148.- El salario debe pagarse completo en cada período de pago. Para este efecto se entiende por salario completo el percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias. Cualquiera que sea la forma de pagarse el salario, no podrá pagarse en plazos que excedan de una quincena.

....."

b) Para el empleador:

La más notoria y real consecuencia jurídica producida por el aumento de salario se traduce en una obligación para el empleador; jurídica, porque se le establece por Ley y contractual porque el salario incrementado pasa automáticamente a formar parte del contrato de trabajo.

Al mismo tiempo podemos decir que el incremento cuantitativo que los aumentos de salario producen para el trabajador no conllevan beneficio correlativo alguno para el empleador cualitativa ni cuantitativamente en los derechos que le son propios, por emanar del contrato de trabajo o de la relación laboral.

De lo anteriormente expresado se deduce que en la relación laboral, bajo ciertas circunstancias, se pueden producir determinados beneficios o derechos a favor de una de las partes, en este caso el trabajador, sin que paralelamente a esos derechos o beneficios se produzcan deberes.

Esto ocurre así si el análisis se realiza desde un punto de vista normativo. No obstante, desde un punto de vista económico, algunos autores sostienen que el incremento de salario no constituye un determinado derecho del trabajador, sino por el contrario, la preservación de la cantidad de una contraprestación en la relación laboral o salario en un mundo económico variable, que tiende más a aumentar que a disminuir en cuanto a costo se refiere.

c) Para el Estado:

La consecuencia jurídica que afecta al Estado,

al darse un incremento salarial, la constituye el deber que tiene el mismo de hacer cumplir, ya sea la ley o el contrato que establezca tal incremento. Así tenemos que, en lo que respecta a los aumentos de salario, la función estatal se puede sintetizar básicamente así:

1) Aumento salarial directo: Opera cuando el Estado, a través de sus órganos competentes establece los incrementos de salario, su aplicación y cobertura.

2) Aumento salarial indirecto: Ocurre cuando el Estado concede la facultad de establecer determinados aumentos de salario a las partes del contrato de trabajador-empleador y dicta las pautas a seguir para la determinación de dichos aumentos, como es el caso de la potestad otorgada en nuestro país por el Estado a empleadores y trabajadores para que mediante la convención colectiva, el mutuo acuerdo o el aumento por voluntad unilateral del empleador se establezcan salarios mayores a los establecidos por ley.

2. Consecuencias socioeconómicas

a) Para el trabajador:

Podemos afirmar, basándonos en la experiencia

común, que los aumentos de salario significan para el obrero un incremento en sus posibilidades económicas; dicho de otra forma, un aumento en su poder adquisitivo. Como expresamos con anterioridad, se debe enfocar al trabajador no sólo como un sujeto de la relación jurídica convencional, sino que además debe tomársele en consideración como un sujeto activo de la sociedad que lo rodea.

Analizando los elementos en los cuales se fundamenta actualmente la convivencia humana, podemos expresar, sin temor a equivocarnos, que la mayoría de los valores humanos han ido cediendo terreno a los valores materiales, económicos o monetarios, independientemente de la denominación que se le quiera dar. Por tal motivo nos encontramos ante la situación de que todo ser humano, específicamente, el trabajador, ocupa un lugar en la sociedad, de acuerdo a los ingresos que percibe por su trabajo, que se refleja en el status económico.

No quisiéramos pecar de materialistas; pero lo expuesto con anterioridad lo podemos fundamentar con los siguientes hechos de la vida real:

- 1) Posibilidades de estudio de la familia del trabajador: Dependen en su totalidad de la sol-

vencia económica que presente el mismo, lo cual viene a ser una consecuencia directa del salario percibido por el trabajador ya que, por regla general, la única y exclusiva fuente de ingresos de un trabajador es su salario.

2) Posibilidades de vivienda: Al igual que las posibilidades de educación, las posibilidades de vivienda de un trabajador y su familia dependen directamente de su nivel económico, el cual está representado sin duda alguna, por su salario o sueldo, considerado como única fuente de ingresos para el trabajador.

Profundizando en el tema, es necesario considerar la concatenación existente entre la vivienda, la moral y la salud de una familia. Esta relación es importante por el hecho de que normalmente las viviendas para personas de bajos recursos, no llenan los requisitos de salubridad imprescindibles para que un ser humano se mantenga en buen estado de salud, física y mentalmente; mientras que las viviendas construídas para familias de un mayor nivel económico llenan los requisitos de que adolecen las de las familias de bajos ingresos.

La vivienda también puede incidir negativamente en el nivel moral de la familia, ya que existen algunas de bajo costo económico que constan de una sola habitación, donde convive toda la familia, tan necesaria en nuestros tiempos como en los pasados.

Así como los anteriores ejemplos, podríamos citar muchos otros más que constituirían prueba fehaciente de la importancia y, por ende, de las consecuencias económicas y sociales que producen los aumentos salariales para todo trabajador y su familia.

b) Para el empleador.

Si las consecuencias socioeconómicas de los aumentos salariales en lo que respecta a los trabajadores son enfocados desde el punto de vista de la justificación social del salario, estas mismas consecuencias, en lo concerniente a los empleadores, debe ser enfocada desde el punto de vista de la inversión y los niveles de ganancia. Esto es así porque para nadie es un secreto que el fin primordial que mueve a una persona o a determinado grupo de personas a establecer una empresa, lo constituye el nivel o porcentaje de ganancias o lucro que se pueda obtener con la

misma.

Lo anterior no significa que no existan ciertas empresas, tanto estatales, como las llamadas cooperativas, que surgen más que con un fin de lucro, con una finalidad social solamente.

Estas consideraciones nos llevan a la conclusión de que los incrementos de salario no tienen gran consecuencia social para las empresas privadas. No obstante, las consecuencias económicas que los aumentos salariales producen a las empresas son de gran importancia, ya que reducen en cierto aspecto el nivel ganancial de las mismas o, dicho de otra manera, se incrementa el nivel de gastos de operación para ellas. Este fenómeno es importante considerarlo por el hecho de que existen ciertas empresas pequeñas e inclusive algunas grandes que, en determinados momentos, no resisten un aumento en sus gastos o costos, por lo cual se ven obligadas a clausurar sus operaciones, trayendo como consecuencia un desajuste social que comúnmente conocemos bajo la denominación de desempleo.

c) Para el Estado:

Las principales consecuencias sociales que el incremento de salario representa para el Estado se puede

visualizar de dos maneras:

1) Como obligación del Estado: Desde este punto de vista, el Estado tiene la obligación de proporcionar el mayor bienestar social, moral y cultural a todos sus asociados, quienes, como hemos señalado, dependen de sus ingresos económicos. Tal afirmación la podemos sustentar en base a lo preceptuado por el Artículo 59 de la Constitución Política que a la letra dice:

"ARTICULO 59.- El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa."

2) Como beneficio al Estado: Desde el punto de vista de los que consideramos al Estado, no como un ente abstracto, sino por el contrario, como la suma numérica de todos sus asociados, podemos aseverar que cuando se dan aumentos de salario estamos en presencia de un beneficio social y económico directo para el Estado, el cual es obtenido a través de sus asociados.

Por otro lado, concretándonos a las consecuencias económicas que se derivan de los aumen-

tos de salario y que inciden directamente en la vida socioeconómica del Estado, podemos afirmar que son a todas luces en su gran mayoría beneficiosas para el país. Esta afirmación la podemos fundamentar en los siguientes hechos:

- Al recibir los trabajadores un aumento de salario, aumenta la cantidad de impuesto sobre la renta que los mismos deben pagar al Gobierno, con lo cual el Estado obtiene un gran beneficio económico.
- Además incrementa la cantidad de dinero que deberán pagar tanto el trabajador, como el empleador, en concepto de cuotas correspondientes al Seguro Social y seguro educativo.
- Al producirse un aumento de salarios se eleva el poder adquisitivo de muchas personas, quienes a su vez aumentan sus consumos y, por ende, aumenta la circulación de dinero en el mercado, beneficiando al Estado, puesto que aumenta su recaudación de ingresos en concepto de impuestos sobre la transferencia de bienes.

Por todo lo anteriormente expuesto, podemos afirmar que los aumentos salariales en Panamá representan en su

gran mayoría un beneficio para el Estado, tanto en el aspecto económico como en el social.

C. ANALISIS DE LAS LEYES 10 Y 13 SOBRE AUMENTO DE SALARIO EN PANAMA

Hasta el momento hemos analizado en términos generales y sin referirnos a una Ley específica, las ventajas y desventajas de los aumentos de salario y cómo éstos inciden de una u otra forma en las partes esenciales de la relación laboral, incluyendo como tales al trabajador y al empleador, y como tercera persona, al Estado; pero ahora creemos necesario, y es la parte fundamental de este trabajo, analizar las dos últimas leyes dadas en Panamá, sobre aumento de salarios, como son: Ley 10 de 30 de mayo de 1979, por la cual se toman medidas de aumentos de salarios, publicada en la Gaceta Oficial No. 18.835 de fecha 31 de mayo de 1979, y Ley 13 de 15 de junio de 1981, por la cual se toman medidas sobre aumentos de salarios para los trabajadores de empresas privadas, publicada en la Gaceta Oficial número 19.340, de fecha 16 de junio de 1981.

Consideramos de importancia hacer notar el hecho de que el análisis que realizaremos a continuación, será un análisis jurídico-social de tales leyes, haciendo notar sobre todo, las características más sobresalientes de las mismas. Así mismo quiero dejar esclarecido que, es muy difícil hacer un análisis social de una Ley, sin mezclar la parte económica, ya que lo social va íntimamente liga-

do a lo económico, como se habrá visto en los títulos anteriores.

1. Ley No. 10 de 1979.

Como primera ley a analizar tenemos la Ley No. 10 de 30 de mayo de 1979, que fuera publicada en la Gaceta Oficial No. 18.835 el 31 de mayo de 1979, cuyo articulado transcribimos a continuación:

"ARTICULO 1º.- En beneficio de los trabajadores al servicio de empleadores particulares, se establece un aumento mensual de salarios, respecto a los niveles existentes al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos setenta y ocho (1978), en la siguiente forma:

- A) Un aumento de Veinticinco Balboas (B/.25.00) para los trabajadores que devengan salarios mensuales de hasta Ciento Cincuenta Balboas (B/.150.00);
- B) Un aumento de Veinte Balboas (B/.20.-) para los trabajadores que devengan salarios mensuales entre Ciento Cincuenta Balboas con un Centésimo (B/.150.01) y Doscientos Cincuenta Balboas (B/.250.00);
- C) Un aumento de Quince Balboas (B/.15.00) para los trabajadores que devengan salarios mensuales entre Doscientos Cincuenta Balboas con un Centésimo (B/.250.01) y Trescientos Balboas (B/.300.00)-

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta Ley, los trabajadores domésticos, agrícolas y pecuarios salvo los empleados por empresas industriales agropecuarias y los que tienen emplea-

dores particulares dedicados a actividades agropecuarias con más de veinticinco (25) trabajadores permanentes o de planta, según el registro de sus planillas del año 1978.

ARTICULO 2º.- Los aumentos selectivos del artículo anterior se aplicarán por igual a todos los trabajadores cuyas jornadas sean de treinta y cinco (35) horas semanales o más.

El aumento a que tienen derecho los trabajadores con jornadas de trabajo menores de 35 horas semanales, será proporcional al número de horas semanales de trabajo, tomando como base el máximo de duración de la jornada de trabajo diurno, de acuerdo con el artículo 31 del Código de Trabajo, la Convención Colectiva o la práctica en la empresa.

ARTICULO 3º.- Para los efectos de establecer el salario ordinario promedio que determinará la cuantía del aumento aplicable a cada trabajador de conformidad con esta Ley, no se considerarán aquellos aumentos efectuados con posterioridad al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos setenta y ocho (1978)

ARTICULO 4º.- Para los efectos de establecer el aumento que corresponde a los trabajadores contratados entre el primero (1º) de enero y el treinta y uno (31) de mayo de mil novecientos setenta y nueve (1979), se tomará en cuenta el salario del primer mes de labores.

ARTICULO 5º.- Los salarios que hayan sido aumentados después del treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos setenta y ocho (1978), en cantidades iguales o superiores a las del ar-

título primero (1º) no requerirán ajuste alguno, pero los aumentados en sumas inferiores, serán incrementados a partir de la vigencia de esta Ley, en cantidades equivalentes a la diferencia.

En el caso del empleador que a la entrada en vigencia de esta Ley, ya esté obligado a reconocer aumentos al trabajador, efectivos antes del primero (1º) de enero de mil novecientos ochenta (1980), se aplicará el principio contenido en el párrafo anterior, de modo que si el aumento es inferior, sólo se pagará el ordenado por esta Ley, pero si el mismo es superior, se pagará la diferencia a favor del trabajador, en la fecha en que dicho aumento debe entrar a regir.

ARTICULO 6º.- Para determinar el aumento a que tiene derecho un trabajador que devenga salario combinado con primas, comisiones o participación en las utilidades, se establecerá el salario promedio ordinario mensual que devengó durante el año que vence el treinta y uno (31) de mayo de mil novecientos setenta y nueve (1979). El salario promedio ordinario mensual también se calculará con base en el tiempo de servicio para aquellos trabajadores que a la fecha indicada no hayan cumplido un año de servicio.

ARTICULO 7º.- Para determinar el aumento aplicable a los trabajadores cuya remuneración sea a base del sistema de Tareas o Piezas, se establecerá mediante la fórmula de salario promedio mensual de que trata el artículo anterior y tendrán derecho a él, aquéllos que tengan un promedio igual o superior al salario mínimo mensual en la actividad que desempeña.

Igual fórmula se utilizará para proceder

a los aumentos a que tengan derecho los trabajadores cuyos horarios no están sujetos a control del empleador, como los trabajadores a domicilio.

ARTICULO 8º.- Para determinar el aumento a que tengan derecho los trabajadores de temporada, se tomará como base el promedio mensual devengado en la última temporada.

En el caso de trabajadores de temporada que no hubiesen trabajado durante la temporada del año anterior, los aumentos se fijarán a base del promedio mensual de la remuneración salarial que hayan percibido durante la temporada del presente año.

ARTICULO 9º.- Los aumentos establecidos en esta Ley no se acumularán a los aumentos por salario mínimo, ni éstos a aquéllos. En todo caso se aplicará el que resulte más favorable al trabajador.

ARTICULO 10º.- Los aumentos establecidos en esta Ley no afectarán los salarios básicos de ingresos convencionalmente pactados para futuros empleos. Tampoco serán afectadas las escalas de salarios básicos existentes por categoría en las clasificaciones de puestos vigentes al treinta y uno (31) de mayo de mil novecientos setenta y nueve (1979), ni el aumento salarial ordenado por esta Ley implica cambio del trabajador de una categoría a otra dentro de la Clasificación.

ARTICULO 11º.- Si en la aplicación de esta Ley al salario por hora, resultare una fracción inferior al cincuenta por ciento (50%) de un centésimo, se aplicará el centésimo inmediatamente

anterior. En caso de que la fracción sea igual o superior al cincuenta por ciento (50%) de un centésimo, se aplicará el centésimo inmediatamente superior.

ARTICULO 12º.- El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social velará por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley, cuya violación será sancionada con multa de Cien Balboas (B/.100.00) a Cinco Mil Balboas - - - (B/.5,000.00), según la gravedad de la infracción.

Dicho Ministerio conocerá de todas las controversias que origine la aplicación de esta Ley, que serán decididas en primera instancia por los Directores Regionales de Trabajo o el Director General de Trabajo, con derecho únicamente al recurso de apelación que deberá interponerse y sustentarse por escrito ante el Ministerio del ramo hasta dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación. Los demás trámites que ocasione este tipo de acción serán orales, sumarios y sin formalidades especiales pero con garantía del derecho de defensa. En los casos en que el conflicto se plantee luego de terminada la relación laboral, el mismo será competencia, de los tribunales de trabajo, sin perjuicio de las sanciones que imponga el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, pero una vez iniciada la tramitación de la acción ante dicha institución ésta no perderá la competencia aunque con posterioridad termine la relación de trabajo.

ARTICULO 13º.- La Resolución ejecutoriada dictada como consecuencia del proceso a que se refiere el artículo anterior es un mandamiento ejecutivo. La resolución debe cumplirse dentro del término de tres (3) días, contados a

partir de su ejecutoria, y si la parte condenada no ha hecho efectivo el pago, la parte favorecida podrá solicitar su ejecución siguiendo el procedimiento de ejecución de sentencias laborales. La acción para demandar prescribe al año de vigencia de esta Ley.

ARTICULO 14º.- Esta Ley comenzará a regir el primero de junio de mil novecientos setenta y nueve y deroga las disposiciones contrarias a la misma..."

De la Ley anteriormente expuesta, podemos hacer el siguiente análisis:

a) Como puede observarse, esta Ley se aplica única y exclusivamente a trabajadores de servicio en empresas o personas particulares o privadas; además su aplicación según la misma Ley no es igual para todos los trabajadores que la misma ampara, pues dicho aumento se escalona en veinticinco balboas (B/.25.00) como suma máxima, veinte balboas (B/.20.00) y quince balboas (B/.15.00) dependiendo tal diferencia del ingreso mensual de cada trabajador.

b) Esta Ley excluye del ámbito de su aplicación a ciertos trabajadores, como los del servicio doméstico, agrícola y pecuario. Estos dos últimos quedan fuera de la Ley siempre que no laboren en empresas industriales, agropecuarias y aquéllos que laboran para

empresas particulares dedicadas a tal actividad que mantengan más de veinticinco (25) trabajadores permanentes o de planta reflejados por las planillas del año 1978. Como vemos, su aplicación no es de carácter general.

c) También podemos señalar que, fuera de las clasificaciones ya mencionadas, establece el aumento para trabajadores que no llegan a completar la jornada de trabajo de ocho horas y que la acumulación de horas de trabajo es inferior a las cuarenta y ocho horas normales en una semana de trabajo.

d) Podemos mencionar también su carácter de retroactividad al retrotraer sus efectos a cinco meses atrás y además reconoce como parte del aumento establecido por ella, aquellos aumentos concedidos durante el lapso al cual se retrotrae la misma, de tal manera que si los salarios han sido aumentados en cantidades iguales o superiores a los contenidos en la Ley no se necesitará hacer ningún ajuste, pero si los aumentos concedidos durante el lapso al cual se retrotrae la misma, de tal manera que si los salarios han sido aumentados en cantidades iguales o superiores a los contenidos en la Ley no se necesitará hacer ningún ajuste, pero si los aumentos concedidos son in-

feriores a los que concede la Ley, se deberá hacer un ajuste hasta concurrir a la cantidad que se han establecido con la nueva Ley.

Además se establece en la Ley que comentamos que dichos aumentos no afectan los salarios básicos de ingreso establecidos en las convenciones colectivas para futuros trabajadores, con lo cual se respetan los compromisos previamente adquiridos por las partes mediante la convención colectiva. Es decir, en una empresa que haya celebrado convención colectiva antes del primero de junio de 1979, en la cual se pactaron salarios de ingresos o escalas de salarios por categorías en las clasificaciones de puestos, el aumento de sueldo ordenado, deja inalterado dicho pacto. Lo anterior es con el fin de promover nuevos empleos y a la vez dejar sin modificaciones los convenios colectivos negociados entre sindicatos y empresas.

e) Esta Ley dispone que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social velará por el cumplimiento de todas las disposiciones que la componen, imponiendo sanciones pecuniarias a los infractores; así mismo crea, fuera de los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo para solucionar los problemas laborales, su propio procedimiento, como algo nuevo y apar-

te del Código Laboral vigente, consistiendo el mismo en acciones orales, sumarias y sin formalidades especiales que contemplar, tal y como lo dispone el Artículo 12 de la misma.

f) A pesar del gran contenido social que encierra esta Ley, podemos observar que la misma no se declara como de interés social, cuando por la materia que regula, debería ser una Ley de interés social.

Por último podemos decir que en cuanto a su vigencia la misma dispone que entra a regir el día primero de junio de 1979, es decir un día después de su promulgación.

Nosotros consideramos que como muchas otras leyes, dictadas a la ligera y para suavizar presiones por parte del pueblo hacia los gobernantes, como sucedía alrededor de esos días en Panamá, no fue bien estructurada en todos los aspectos necesarios para que fuera una buena Ley, y considero que solamente fue utilizada como medio de aligerar las presiones políticas de mayo y junio de 1979.

Como segunda Ley a analizar tenemos la Ley Número 13 de 15 de junio de 1981, publicada en la Gaceta Oficial número 19.340 de fecha 16 de junio de 1981, cuyo articulado transcribo a continuación:

"ARTICULO 1.- En beneficio de los trabajadores al servicio de empresas privadas se establece un aumento salarial de treinta (B/.30.00) mensuales sobre los niveles existentes al 31 de diciembre de 1980. No obstante, los trabajadores domésticos recibirán aumento de siete balboas con cincuenta centésimos (B/.7.50) mensuales y los trabajadores de empresas agrícolas, pecuarias e industriales agropecuarias que, según registro de planillas al 31 de diciembre de 1980, hubiesen tenido diez o menos trabajadores permanentes o de planta, recibirán quince balboas (B/.15.00) mensuales en concepto de aumento.

Quedan excluidos de los beneficios de esta Ley los trabajadores que hayan iniciado labores después del 31 de diciembre de 1980.

ARTICULO 2.- En cuanto a los trabajadores de la construcción, contratados por obras determinadas, el aumento será de quince centésimos más (B/.0.15) sobre el salario mínimo por hora pactada en la convención colectiva.

ARTICULO 3.- El aumento se aplicará íntegramente a los trabajadores cuyas jornadas sean de treinta y cinco o más horas laborables.

El aumento a trabajadores con jornadas ordinarias menores de treinta y cinco horas semanales será proporcional al número de horas ordinarias semanales de trabajo, tomando como base el máximo de la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con el Artículo 31 del Código de Trabajo, la Convención Colectiva o la práctica de la empresa, cualquiera que sea más favorable al trabajador.

PARAGRAFO.- Los trabajadores con más de quince horas semanales ordinarias a destajo que laboren en empresas con más

de cien trabajadores recibirán el aumento general de treinta balboas ---- (B/.30.00) mensuales sobre los niveles existentes al 31 de diciembre de 1980.

ARTICULO 4.- Salvo aquellos pactados en convención colectiva, los salarios aumentados después del 31 de diciembre de 1980 en cantidades iguales o superiores a las del Artículo 1 no requerirán ajuste alguno, pero los aumentados en sumas inferiores, serán incrementados a partir de la vigencia de esta Ley, en cantidades equivalentes a la diferencia.

A los empleadores que estén obligados a reconocer aumentos efectivos antes del 1° de enero de 1982, se les aplicará el principio contenido en el párrafo anterior, de suerte que si el aumento es inferior, sólo pagarán el ordenado por esta Ley, pero si el mismo es superior pagarán la diferencia en la fecha que dicho aumento debe entrar a regir.

Además de lo establecido en los párrafos anteriores, el empleador reconocerá a favor de sus trabajadores el veinticinco por ciento del o los aumentos generales de salario establecidos en la respectiva convención colectiva.

Las disposiciones de los párrafos anteriores no son aplicables cuando se trate de aumentos otorgados por antigüedad de servicios, ascensos, clasificación o reclasificación de puestos. En estos casos se acumularán dichos aumentos con los establecidos en los dos primeros párrafos de este artículo, según sea el caso.

ARTICULO 5.- Los trabajadores que no laboren regularmente para el empleador recibirán aumentos diarios o su equivalente por hora de un balboa con quince

centésimos (B/.1.15); cincuenta y ocho centésimos (B/.0.58) o veintinueve centésimos (B/.0.29), según pertenezcan a cualesquiera de las categorías establecidas en el Artículo 1, en las empresas que trabajen veintisiete jornadas ordinarias completas por mes. En las empresas que trabajen un número inferior de jornadas ordinarias, se dividirá el aumento establecido en el Artículo 1, entre el número de jornadas que ordinariamente labore la respectiva empresa, y el resultado representará el aumento por cada día trabajado o su equivalente por hora.

ARTICULO 6.- Aquellos trabajadores cuyos horarios no estén sujetos al control del empleador, recibirán íntegramente el aumento cuando su producción durante el período de pago les permite devengar un salario igual o superior al mínimo legal de la actividad respectiva, de acuerdo a la jornada ordinaria de la empresa. Cuando produzcan menos del mínimo legal el aumento será proporcional, tomando como base el salario mínimo legal.

ARTICULO 7.- Los trabajadores que hayan prestado servicios en la temporada anterior por treinta y seis o más días y estén trabajando en la presente o que trabajen en la próxima temporada, tienen derecho al aumento que señala esta ley, aun cuando no estuviesen laborando al 31 de diciembre de 1980. A dichos trabajadores se les aplicarán las reglas contenidas en el Artículo 5.

Los trabajadores eventuales o jornaleros recibirán un aumento salarial de cincuenta centésimos (B/.0.50) diarios.

ARTICULO 8.- El aumento ordenado no afectará las normas o cuotas de venta o

de producción establecidas para los trabajadores cuya remuneración esté integrada por salario base más sumas variables, o cuando se hayan pactado salarios exclusivamente por tareas o piezas.

ARTICULO 9.- El aumento que otorga esta Ley no se acumulará a los efectuados por salarios mínimos ni éstos a aquellos; en todo caso se aplicará el que resulte más favorable al trabajador.

ARTICULO 10.- El presente aumento no afectará los salarios básicos de ingresos convencionalmente pactados para futuros empleos ni implica cambios del trabajador de una categoría a otra dentro de la clasificación vigente en la respectiva empresa.

ARTICULO 11.- Si en la aplicación de esta Ley al salario por hora, día, semana o cualquier otro tipo de pago diferente al mensual, resultare una fracción inferior al cincuenta por ciento de un centésimo, se aplicará el centésimo inmediatamente anterior. En caso de que la fracción sea igual o superior al cincuenta por ciento de un centésimo, se aplicará el centésimo inmediatamente superior.

ARTICULO 12.- El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social velará por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley, cuya violación será sancionada con multa de cien balboas (B/.100.-) a cinco mil balboas (B/.5,000.00) según la gravedad de la infracción.

Dicho Ministerio conocerá de las controversias que origine la aplicación de esta Ley, las cuales será decididas en primera instancia por los Directores Regionales o el Director General de

Trabajo. La parte afectada podrá interponer recurso de apelación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación. Dicho recurso deberá ser sustentado por escrito ante el Ministerio del ramo dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación personal. Los demás trámites serán orales, sumarios, y sin formalidades especiales pero con garantía del derecho de defensa.

ARTICULO 13.- La Resolución final quedará ejecutoriada tres días después de notificada. Si la parte condenada no efectúa el pago en el término indicado, la parte favorecida podrá solicitar su ejecución siguiendo el procedimiento de ejecución de sentencias laborales.

ARTICULO 14.- Esta Ley se declara de interés social y comenzará a regir a partir del dieciséis de mayo de mil novecientos ochenta y uno y deroga las disposiciones que le sean contrarias..."

De la Ley anteriormente transcrita podemos hacer el siguiente análisis, así:

a) La Ley No. 13 de 15 de junio de 1980 es de aplicación exclusiva para los trabajadores de empresas privadas. La misma establece aumentos diferentes en cuanto a la cuantía de acuerdo al área de actividad donde preste sus servicios el trabajador. Así, se prevé una escala salarial de treinta balboas (B/.30.00) en términos generales; siete balboas con cincuenta centésimos (B/.7.50) para los trabajadores domésti-

cos y quince balboas (B/15.00) para aquellos trabajadores que brinden sus servicios a empresas agrícolas, pecuarias e industriales agropecuarias que según registro de planillas a la fecha 31 de diciembre de 1980, hubiesen tenido diez o menos trabajadores permanentes o de planta. A diferencia de la Ley No. 10 de 1979, la Ley que acabamos de transcribir sí incluye a los trabajadores domésticos con el aumento ya señalado.

Por otra parte, hace una clasificación de salarios, ya no por el monto de sueldo devengado por los trabajadores como lo hace la Ley 10 de 1979, sino por el área de actividad donde se preste el servicio.

b) También es una Ley de carácter retroactivo porque surte sus efectos cinco meses antes de la fecha de entrada en vigor. Además, reconoce como parte del aumento establecido por ella, aquellos aumentos concedidos al trabajador durante el lapso de los cinco meses que se retrotrae su aplicación en el tiempo, de tal manera que si los salarios han sido aumentados en cantidades iguales o superiores al aumento concedido en la Ley, no necesitan ser ajustados de ninguna manera; pero por otra parte, si los aumentos concedidos en el mismo período son inferiores a la suma aumentada por esta Ley, se deberá hacer el

ajuste necesario para equiparar aumentos con los que la nueva Ley ha establecido.

c) Esta Ley toma en cuenta en su Artículo 2 a los trabajadores de la construcción, a quienes concede un aumento salarial de quince centésimos (B/.0.15) por hora sobre el salario mínimo ya pactado en la convención colectiva para esta actividad, a lo cual la Ley 10 de 1979 no hace mención.

d) Los aumentos otorgados por esta Ley no se acumulan a los efectuados en concepto de salario mínimo, ni viceversa; en todo caso se aplica el que sea más favorable al trabajador.

e) En esta Ley, se establece la inalterabilidad de los salarios básicos de ingresos establecidos en las convenciones colectivas para futuros empleos, con lo cual se respetan los compromisos previamente adquiridos por las partes mediante la convención colectiva.

f) En su Artículo 12, al igual que la Ley 10, establece las sanciones a que se pueden hacer acreedores los infractores de la misma; así mismo, extraño a todo el procedimiento establecido en el Código de Trabajo vigente, para solucionar los conflictos laborales que puedan surgir entre las partes de la rela-

ción laboral, esta Ley crea un procedimiento totalmente nuevo y solamente para ser aplicado a la misma, cosa que en ambas leyes, a mi modo de ver ignoran totalmente los procedimientos ya establecidos en un Código de Trabajo que se pudiera decir va a la vanguardia en cuanto a procedimiento laboral se refiere en toda América Latina.

g) He podido constatar que esta Ley se contradice a sí misma, ya que en su Artículo 2 dispone un aumento de quince centésimos (B/.0.15) para los trabajadores de la construcción sobre el salario mínimo pactado en convención colectiva, mientras que el Artículo 10 nos dice que el presente aumento no afectará los salarios básicos de ingresos convencionalmente pactados para futuros empleos; vemos pues, la contradicción de un Artículo con el otro porque desde todo punto de vista Salario Mínimo es lo mismo que salario básico de ingreso, porque es el salario inicial con que se inicia un trabajador en cualquiera empresa. Esto es así porque el Artículo 173 del Código de Trabajo nos dice:

"ARTICULO 173.- El salario mínimo constituye la cantidad menor en dinero que debe pagar el empleador al trabajador, fijado por unidad de tiempo para la región, actividad o profesión de que se trate."

h) Por otra parte la Ley 13 de 1981, se declara ella misma de interés social, lo cual es correcto por el gran contenido social que la misma conlleva; cosa que no hace la Ley 10 como se habrá visto.

En términos generales, fuera de las pocas diferencias enunciadas en nuestro análisis, porque si ponemos atención, nos daremos cuenta de que una es copia de la anterior, habiéndose introducido ciertos cambios y aumentos, sobre todo en la cobertura de la primera con relación a la segunda, ambas leyes de aumentos salariales tienen el mismo enfoque social que el Estado trata de lograr cuando dicta leyes de este tipo, lo cual no resulta fácil como pareciera, ya que no todas las partes involucradas en la relación laboral que directamente se ven afectadas en una u otra forma por leyes de aumentos, como es el caso específico de las dos leyes que aquí he analizado, reciben justamente lo que merecen.

Las partes no reciben justamente lo que merecen, tal afirmación se desprende de las entrevistas que tuve a bien realizar a las partes que conforman la relación laboral, y pude constatar que las opiniones sobre los aumentos de salario son muy variadas, de acuerdo del lado de donde provengan y desde el punto de vista de cada uno en particular, porque como se verá, tres trabajadores de diferentes ramas de actividad y de diferentes escalas y posiciones dentro

de diferentes empresas, opinan diferente, aun siendo los tres trabajadores; así mismo dos empresarios, si bien coinciden en algunos aspectos no están totalmente de acuerdo en sus apreciaciones sobre los aumentos de salario que se dan en Panamá. Las entrevistas a que hago mención en estas líneas se encuentran como anexo a este trabajo y bien pueden ser vistas al final del mismo.

CAPITULO CUARTO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIONES

1. La ubicación doctrinal de nuestro régimen salarial se ajusta a la seguida por los países del continente americano, específicamente a la concepción salarial existente en la República mexicana.

2. En nuestro Derecho Laboral vigente se otorga al salario un carácter alimentario, incluyendo dentro del mismo los conceptos de vivienda y educación. De allí la importancia que tienen en nuestro Derecho positivo la fijación de los diferentes salarios y los incrementos periódicos a los mismos.

3. En nuestro país, los incrementos de salarios establecidos por el Estado son tomados por los empresarios como una carga impositiva e inconsulta a sus empresas, por lo que en muchas ocasiones provocan el desbalance económico de las mismas, trayendo como consecuencia el aumento en el número de desempleados dentro de nuestro territorio.

4. Es un hecho comprobado por estadísticas, investigaciones e inclusive por la diaria interrelación con las personas, que los aumentos de salario son de importancia

vital para la subsistencia decorosa de todos los trabajadores en nuestro país y en cualquier parte del mundo, debido a que sin ellos no se podría sobrellevar el peso del creciente costo de la vida y de la inflación mundial; no obstante, muchas veces al tratar de encontrar solución a los problemas económicos de los trabajadores mediante el aumento de su salario, lo que se consigue con ello es agravar el problema del desempleo y, por ende, la situación económica del trabajador.

5. Cuando se realiza un aumento general a los trabajadores el Estado a través de su ente ejecutor, denominado Gobierno, obtiene grandes beneficios, tales como el incremento en las recaudaciones en concepto de impuesto sobre la renta, Seguro Social, seguro educativo e, indirectamente, por los incrementos que obtiene en la recaudación de impuestos sobre la transferencia de bienes.

6. Consideramos que los aumentos de salario en nuestro país se establecen sin los estudios de factibilidad necesarios para medir sus consecuencias, lo cual acarrea en la mayoría de las veces el descontento tanto de los empresarios, los cuales objetan principalmente su cobertura y forma de aplicación, como de los trabajadores, quienes generalmente objetan el monto o cantidad de los mismos y mu-

chas veces la forma de aplicarlos. Con respecto a los trabajadores, también podemos señalar que en materia de aumento salarial, en nuestro país no se concede igualdad de trato a los trabajadores de la empresa privada y a los trabajadores que prestan sus servicios en oficinas públicas y entidades estatales, siendo estos últimos los más discriminados en lo que a los aumentos de salario se refiere, lo que trae como consecuencia la deficiencia, bajo rendimiento o falta de voluntad en el desempeño de sus funciones públicas.

7. En cuanto a la expedición de las leyes 10 y 13 que aquí hemos tratado de analizar los más objetivamente posible, podemos concluir que ambas fueron utilizadas por el gobierno de turno para desviar la atención del pueblo en momentos en que se daban situaciones políticas no convenientes para el gobierno y no para solucionar el problema social del creciente aumento en el costo de la vida.

8. En cuanto a las diversas opiniones recabadas mediante entrevistas realizadas, podemos concluir que nunca el Estado, puede lograr una satisfacción plena de sus asociados, aun cuando dicta esta clase de leyes; porque no todo el mundo queda conforme con las mismas.

9. También podemos concluir manifestando que el aspecto económico de la vida del hombre, siempre va íntimamente ligado al aspecto social de la misma y es por ello que no podemos hacer un análisis social sin tener forzosamente que hablar del aspecto económico, aunque sea sin mencionar cifras y haciéndolo en una forma tal que no nos obligue a profundizar en lo económico, cuando ese no es nuestro objetivo; esta conclusión se desprende del contenido de las incidencias presentadas al inicio de este capítulo, donde se puede observar que sucede lo aquí afirmado.

B. RECOMENDACIONES

1. En primera instancia, recomendamos a nuestras autoridades competentes que, antes de proceder a dictar leyes que establezcan aumentos salariales para los empleados de empresas privadas, realicen estudios de factibilidad adecuados; formen comisiones de trabajo tripartitas y, sobre todo, se consulte a todos los sectores que, en una u otra forma se verán afectados por la futura medida, de tal manera que surjan suficientes elementos de juicio para dictar una Ley cónsona con la realidad social y económica del país que favorezca a los trabajadores, pero que a la vez no perjudique a las empresas privadas y recordando siempre que Panamá es un país en vías de desarrollo que, quiérase o no, necesita de la fuerte y necesaria participación de la empresa privada.

2. También proponemos que, cuando se ordenen aumentos salariales a favor de los trabajadores de la empresa privada, se incluya en tales aumentos a los trabajadores públicos. Esto debe ser así porque si consideramos que los aumentos de tipo salarial cumplen una función social por ser necesarios para la subsistencia decorosa de los trabajadores en un mundo donde el costo de la vida aumenta en forma galopante, no debe hacer discriminación entre

uno y otros trabajadores, puesto que todos formamos parte de la misma sociedad y así mismo todos tenemos las mismas necesidades.

3. Recomendamos que, previo análisis del status económico de las empresas, cuando se compruebe que determinadas empresas no están en condiciones económicas para hacerle frente a un determinado aumento de salario a sus empleados decretado por Ley; en lugar de obligar a dicha empresa a cumplir con el pago de tales aumentos o de obligarla a ir a una quiebra, el Estado procure en la medida de su capacidad salvar a dicha empresa y lograr que la misma siga operando, excluyéndola de la obligación de pagar tales aumentos, subsidiándola o exonerándola del pago de ciertos impuestos como incentivo tributario, hasta que la misma adquiera un mejor status económico que le permita asumir el aumento decretado. De esta forma se evitaría el cierre de muchas empresas y la exclusión de muchos trabajadores del ámbito de aplicación de las leyes de aumento salarial.

4. Sugerimos a las autoridades que establezcan una relación de mutuo control entre las leyes de aumentos salariales y las leyes que autorizan los aumentos de precio, sobre todo de los productos de primera necesidad, puesto

que, por regla general, los aumentos salariales traen como consecuencia directa e inmediata un alza de precio, en su mayoría exagerados, los cuales dejan a los trabajadores en condiciones sociales y económicas más difíciles que las que tenían antes de entrar en vigencia el aumento de salario y que a su vez hacen que estos últimos sean ficticios.

A N E X O

Entrevistas realizadas a las partes que conforman la relación laboral, específicamente a tres trabajadores y a dos empresarios, para conocer tal y como dichas personas me han contestado, su opinión sobre los aumentos de salarios en Panamá.

ENTREVISTAS A TRES TRABAJADORES

1. Presento la entrevista realizada al señor Ramón Hernández, quien funge como contador en una empresa de la localidad y quien constituye una parte principal en la relación obrero-patronal afectada directamente por los aumentos de salario:

PREGUNTA: ¿Qué opina usted sobre el aumento de salario, en términos generales?

CONTESTO: En términos generales, yo opino que el aumento de salario debe tomarse como un incentivo ganado por el trabajador en caso de que lo amerite y no como un deber por parte de la empresa privada o Institución del Estado.

PREGUNTA: ¿Qué representa un aumento de salario para usted?

CONTESTO: Un aumento de salario representa para mí, aparte de un aumento en mis ingresos, un estímulo personal y apreciación de reconocimiento por la labor desarrollada de parte de quien lo da.

PREGUNTA: ¿A quién o a quienes considera usted que deben dársele aumentos de salario?

CONTESTO: Considero que los aumentos de salario deben dársele a los empleados que demuestren dinamismo o iniciativa en el desempeño de sus labores, lealtad para con la empresa y demás compañeros, cooperación en las actividades de la empresa y alto grado de responsabilidad.

PREGUNTA: ¿Cada cuánto tiempo considera usted que deben darse los aumentos de salario?

CONTESTO: Considero que no debe fijarse una limitación de tiempo para que se den los aumentos y éstos deberían darse cualquier día de cualquier año a los empleados que lo ameriten, de manera que los otros traten de igualarlo.

PREGUNTA: ¿Qué opina usted sobre la política de aumentos de salario que rige en Panamá?

CONTESTO: La política de aumentos de salario que rige en Panamá, considero que no es la más indicada, ya que como empleado me siento casi seguro de recibir aumento a fin de año y generalmente lo hacen en forma equitativa, sin medir los esfuerzos de mejoramiento en el trabajo que realiza cada empleado.

2. Presento la entrevista realizada al señor Marcos Aurelio del Real, quien labora como operador de cuchilla en la empresa denominada Latas Panamá, S.A.; he aquí la entrevista:

A la primera pregunta contestó: Mi opinión es que si nos aumentan a nosotros para aumentar los artículos de pri-

mera necesidad, es mejor que no nos aumenten, porque a la larga salimos perjudicados.

A la segunda pregunta contestó: Representa algo, porque vamos a cobrar un poco más y nos ayuda a aliviar un poco más las necesidades económicas de la casa.

A la tercera pregunta contestó: A todos los de la empresa privada y los del Gobierno, nos merecemos un aumento. Lo que ganamos es poco en realidad y la cosa está muy dura y el sueldo que ganamos no nos lleva a ningún lado, por otra parte trabajamos mucho, le rendimos a la empresa y no ganamos mucho.

A la cuarta pregunta contestó: Como está la situación yo diría que cada año debería hacerse un aumento aunque sea por un par de centavos, porque cada año la situación se pone más dura y si nos aumentan cada dos años, en realidad no conseguimos ningún beneficio.

A la última pregunta contestó: Los aumentos de salario que se han otorgado no concuerdan con la situación que vivimos porque hay compañías que aumentan en una cantidad y hay otras que aumentan en otra cantidad o sea que los aumentos no se hacen en forma general, sino en base a una clasificación. Por lo tanto esa política no es muy buena.

3. Presento la entrevista realizada al señor Antonio Pérez, quien labora como mecánico en la empresa denominada Motores Colpan, S.A.; he aquí la entrevista:

A la primera pregunta contestó: Opino que son necesarios, porque ayuda a enfrentar el aumento del costo de la vida y los alimentos en general.

A la segunda pregunta contestó: Tiene un gran significado, porque me normaliza un poco más los gastos de mi hogar, me ayuda en los estudios de mis hijos, en los estudios de mis hijos, en los gastos de libros, de transporte y en todos mis gastos varios.

A la tercera pregunta contestó: Considero que debe dársele a la gente más necesitada porque la gente de primera clase no está tan necesitada como nosotros, porque ellos tienen un salario alto de primera categoría.

A la cuarta pregunta contestó: Ese debe darse, depende de como va subiendo el costo de la vida, porque en esos momentos es que más se necesitan los aumentos de salario, es decir cada vez que va subiendo el costo de la vida.

A la quinta y última pregunta contestó: No está del todo bien, con respecto a cómo aumentan los alimentos y el combustible. Por ejemplo el gas de la casa, el kerosene, todo, o sea que por eso es que considero que la manera como se dan los aumentos en Panamá no está correcta.

B. ENTREVISTA A DOS EMPRESARIOS

1. Entrevista realizada al señor Rolando Domingo Fung, en su carácter de empresario, específicamente administrador de una finca dedicada a la producción comercial de puercos, ubicada en Playa Leona, Chorrera:

PREGUNTA: ¿Qué opina usted sobre el aumento de salario en términos generales?

CONTESTO: El aumento de salario, en términos generales, es una de las medidas para que exista una relación armoniosa entre la empresa y el trabajador. El aumento de salario es una de las formas de compartir las utilidades de el empresario con los trabajadores que han hecho posible estas utilidades. Toda empresa dinámica y moderna debe revisar periódicamente la posibilidad de otorgar aumento de salario a sus empleados.

PREGUNTA: ¿Qué representa un aumento de salario para Ud.?

CONTESTO: Un aumento de salario representa el estímulo o el reconocimiento por parte de la empresa al trabajador eficiente y cumplidor de las labores encomendadas a él. Un aumento de salario es compartir las utilidades de la empresa con sus trabajadores.

PREGUNTA: ¿A quién o a quienes considera usted que deben hacerse los aumentos de salario?

CONTESTO: Los aumentos de salario se deben otorgar a los trabajadores por los años de servicio, por su producción y por su productividad dentro de la empresa. Estos se

deben hacer mediante una evaluación de los empleados, periódicamente.

PREGUNTA: ¿Cada cuánto tiempo considera usted que deben hacerse los aumentos de salario?

CONTESTO: Los aumentos de salario se deben hacer periódicamente, después de un estudio del aumento del costo de la vida del trabajador y de si la empresa puede sufragar el mismo, sin verse avocada a una quiebra.

PREGUNTA: ¿Qué opina usted sobre la política de aumentos de salario que rige en Panamá?

CONTESTO: La política de aumentos de salario que rige en Panamá es la más injusta y contraproducente. Los aumentos que se han venido dando en nuestro país, han sido sin tomar en cuenta los años de servicio, producción o productividad del trabajador, si la empresa puede soportar o no el aumento. Esta medida desestimula al trabajador con mayor cantidad de años de servicios e igualmente perjudica su productividad dentro de la empresa donde labora, ya que se da cuenta que, a pesar de su mayor antigüedad, todos los trabajadores reciben aumento salarial por igual.

2. Entrevista realizada al señor Roberto León Wong, Presidente y Representante Legal de la Empresa denominada Distribuidora Asia, S.A., ubicada en la Avenida Eloy Alfaro No. 11-35 de esta ciudad, que se dedica a la venta al por mayor y menor de víveres:

A la primera pregunta contestó: El aumento de salario constituye un estímulo al empleado por la labor desarrollada en bien de la empresa. Por esta razón considero que todo empresario dentro de su presupuesto debe considerar una partida para tal propósito.

A la segunda pregunta contestó: Toda empresa, para generar ingresos tiene que efectuar una serie de gastos, por esta razón considero que un aumento de salario representa un gasto convertible posteriormente en un ingreso dependiendo concientemente de la persona que lo recibe.

A la tercera pregunta contestó: Los aumentos deben hacerse proporcionalmente al grado de productividad del empleado, considerando además aspectos muy significativos como lealtad, responsabilidad, puntualidad, iniciativa, etc.

A la cuarta pregunta contestó: Personalmente no comparto la ideología de fijar parámetros de tiempo para efectuar los aumentos de salario, ya que como empresario considero compro los servicios del empleado y por ende si un empleado sirve bien debe remunerarsele bien.

A la última pregunta contestó: Mi opinión sobre la política de aumentos que rige en Panamá, considero que no es justa ya que generalmente el aumento es equitativamente para todos los empleados y muy pocas veces se evalúan las labores de los mismos y así proporcionalmente distribuir estas partidas.

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

- ALONSO GARCIA, Manuel Derecho del Trabajo, tomo I, 5a. edición, Edit. Ariel, Barcelona, 1975.
- ANTOKOLETZ, Daniel Legislación del Trabajo y previsión social, tomo I, 2a. edición, Edit. Kraft Ltda., Buenos Aires, p. 121.
- CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral, tomo II, Contrato de Trabajo, Buenos Aires, 1949.
- CANO IGELMO, Alberto José La suspensión del contrato de trabajo, Casa Editorial Bosch, Barcelona, 1959.
- CASTORENA, Jesús Manual de Derecho Obrero, 2a. edición, México, 1949.
- DE BUEN, Néstor Derecho del Trabajo, tomo II, 2a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, p. 171.
- DE FERRARI, Francisco Derecho del Trabajo, Vol. II, 2a. edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1969.
- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. edición, Editorial Porrúa, México, 1975, p. 274.

- DE LA CUEVA, Mario Derecho mexicano del trabajo, tomo I, 9a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1966.
- Derecho mexicano del trabajo, tomo I, décima segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.
- DEVEALI, Mario Lineamiento del Derecho del Trabajo, 3a. edición, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, p. 239.
- GARCIA, Manuel Alonso Curso de Derecho del trabajo, 2a. edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1967.
- KROTOSCHIN, Ernesto Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 2a. edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1962.
- Instituciones del Derecho del Trabajo, 2a. edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1960.
- OSSORIO, Manuel Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Edit. Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, 1979, p. 685.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio Salario, Régimen legal, Tarifas Mínimas, Edit. Reus, Madrid, 1944, p. 24.

- PEREZ BOTIJA, Eugenio Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, S.A., Madrid, 1957.
- POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Talleres Gráficos, S.A., Buenos Aires, 1948.
- RICORD, Humberto Lecciones de Derecho Laboral Panameño, Vol. I, Imprenta Universitaria, Panamá, 1975.
- ZUÑIGA, Carlos Iván Manual del Trabajador, Litho Impresora Panamá, Panamá, s/f.

DICCIONARIOS

- CABANELLAS, Guillermo Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, 1979.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid, España, 1979.
- ROBB, Louis A. Diccionario de Términos Legales, Editorial Limusa, S.A., México, 1979.

FUENTES DE INFORMACION LEGAL

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE PANAMA (1972),

CODIGO DE TRABAJO DE PANAMA (1972)

Ley 10 de 30 de mayo de 1979.

Ley 13 de 15 de junio de 1981.