

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD
VICE-RECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST-GRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CON ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS**

**IMPACTO DE LA APLICACIÓN DE LAS REFORMAS
AL CÓDIGO DE TRABAJO (LEY N° 44 DE 1995), EN LOS OBREROS
DE LA CONSTRUCCIÓN, AFILIADOS AL SINDICATO ÚNICO DE LA
CONSTRUCCIÓN Y SIMILARES (SUNTRACS), EN LA CIUDAD DE PANAMÁ**

POR

MARTA PAZ MOLLAH DE SEGOVIA

1998

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD
VICE-RECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST-GRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CON ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS**



**IMPACTO DE LA APLICACIÓN DE LAS REFORMAS
AL CÓDIGO DE TRABAJO (LEY N° 44 DE 1995), EN LOS OBREROS
DE LA CONSTRUCCIÓN, AFILIADOS AL SINDICATO ÚNICO DE LA
CONSTRUCCIÓN Y SIMILARES (SUNTRACS), EN LA CIUDAD DE PANAMÁ**

POR

MARTA PAZ MOLLAH DE SEGOVIA

**Tesis presentada en cumplimiento de los requisitos exigidos para optar por
el Grado de
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ESPECIALIZACIÓN
EN RECURSOS HUMANOS**

1998

15 DIC 1998

ob. de auto

APROBADO POR:

Director de Tesis:

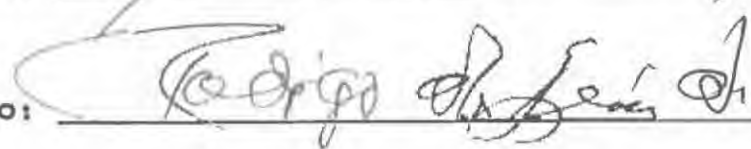


M.A.E.

Miembro del Jurado:

Rafael S. Herrera, M.Sc. M.A.E.

Miembro del Jurado:



Fecha:

8/10/98

Vicerrectoría de Investigación y Post Grado

Dr. Alfredo Figueroa Navarro

Fecha:

8/X/1998.

310607

AGRADECIMIENTO

A Dios,

Por concederme la fuerza y la constancia que me permitieron
terminar este trabajo de investigación;

A los dirigentes del SUNTRACS,

Por su valiosa ayuda y cooperación;

A mi asesor de Tesis,

Magíster Adolfo Ceballos, quien con su apoyo , optimismo y
confianza, contribuyo a que este trabajo se hiciera realidad;

A los señores,

Lic. Raúl Martínez y Lic. Ricardo Rivas, por la apreciable
ayuda en la confección de este trabajo de investigación;

A todos mis profesores de la Maestría,

Por su enseñanzas

Mil Gracias

DEDICATORIA

A mis recordados abuelitos,

Laftor Román Mollah y Martina Boyes de Mollah,
quienes con su gran ejemplo de trabajo y superación
supieron plasmar en mi el deseo de superación;

A mi recordado padre,

José María Rubén Paz M., por todas sus enseñanzas;

A mi querida madre,

Marta Mollah de Paz, que siempre se ha sacrificado
por mi para que yo pueda alcanzar mis metas;

A mi esposo,

Eduardo R. Segovia Ponce, quien en todo momento me ha
brindado su decidido apoyo y comprensión;

A mis Hijos,

Eduardo, Raúl, David y Marta, que son la alegría de mi
vida .

ÍNDICE

	PÁGINA
RESUMEN EN ESPAÑOL	1
RESUMEN EN INGLÉS	3

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

A. ORÍGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN PANAMÁ.....	6
1. RESEÑA HISTÓRICA.....	6
a) Orígenes del Movimiento Obrero en Panamá.....	6
1. Período anterior a la Construcción del Ferrocarril Transmisco (principios del siglo XIX hasta 1849).....	7
2. Período de la Construcción del Ferrocarril hasta el inicio de las obras del Canal Francés (1850-1880).....	8
3. Período de la Construcción del Canal (1880-1914).....	10
4. Período de 1914 hasta inicio del Constitucionalismo Social (1941)	13
5. Período posterior a 1969	18
b) Orígenes de la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC).....	20
c) Orígenes del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS).....	21
2. DEFINICIONES.....	25
a) Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS).....	25
b) Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC).....	26

	PÁGINA
c) La Empresa.....	26
d) Trabajadores o Empleados.....	27
e) Salario Mínimo.....	27
f) Fundación del Trabajo.....	27
3. AFILIACIONES.....	28
a) Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS).....	28
b) Cámara Panameña de la Construcción.....	29
4. PAPEL DEL MINISTERIO DE TRABAJO.....	29
5. CÓDIGO DE TRABAJO.....	30
B. JUSTIFICACIÓN.....	30
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	31
2. OBJETIVOS GENERALES.....	32
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	32
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	33
5. LIMITACIONES.....	36
6. DESCRIPCIÓN DE LOS CAPÍTULOS.....	37
C. ASPECTOS LEGALES.....	39
1. DECRETO DE GABINETE N°252 DE 30 DE DICIEMBRE DE 1971.....	39

2	LEY N°44 DE 12 DE AGOSTO DE 1995	39
		PÁGINA

CAPÍTULO II

RESUMEN Y COMENTARIOS DE LA ÚLTIMA REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO (LEY N°449)

A.	RESUMEN Y COMENTARIOS DE LA ÚLTIMA REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO PROMULGADA MEDIANTE LEY N°44 DE 12 DE AGOSTO DE 1995	42
1.	ANTECEDENTES.....	42
2.	ANÁLISIS DEL ARTICULADO DE LA LEY.....	47
B.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	123

CAPÍTULO III

APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

A	LA ENCUESTA.....	132
1.	VARIABLES E INDICADORES.....	132
a)	Código de Trabajo.....	133
b)	Despidos.....	133
c)	Desempleo.....	133
d)	Mejora Salarial.....	134
e)	Nuevos Empleos.....	134

	PÁGINA
f) Contratos Indefinidos.....	134
g) Indemnizaciones.....	134
h) Movilización.....	134
i) Fondo de Cesantía.....	135
j) Condiciones de Trabajo.....	135
B, METODOLOGÍA.....	135
1. HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	135
2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	137
3. RECOLECCIÓN DE DATOS.....	140
4. TABULACIÓN.....	142
C. RESULTADOS POR ÁREAS.....	153
1. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	153
a) Empresarios.....	153
b) Empleados u obreros.....	162
c) Interpretación Final.....	173
CONCLUSIONES.....	175
RECOMENDACIONES.....	181
BIBLIOGRAFÍA.....	185
ANEXOS.....	186

ÍNDICE DE CUADROS

	PÁGINA
1. ÁREAS Y SUB-ÁREAS.....	139
2. ENCUESTA A EMPRESARIOS	144
3. ENCUESTA A EMPLEADOS	145
4. TOTAL DE ENCUESTA	146
5. ACUMULACIÓN POR ÁREA SEGÚN LA ENCUESTA A EMPRESARIOS.....	147
6. ACUMULACIÓN POR ÁREA SEGÚN LA ENCUESTA A EMPLEADOS.....	150

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	PÁGINA
1. ENCUESTA TOTAL, RESULTADOS SEGÚN SECCIONES	141
2. ENCUESTA A EMPRESARIOS	154
3. ENCUESTA TOTAL A EMPRESARIOS, SEGÚN FRECUENCIA.....	161
4. ENCUESTA A EMPLEADOS	163
5. ENCUESTA TOTAL A EMPLEADOS, SEGÚN FRECUENCIA.....	172
6. RESULTADO TOTAL DE LA ENCUESTA.....	174

RESUMEN EN ESPAÑOL

La historia del movimiento obrero en todo el mundo se ha caracterizado por el afán empresario de maximizar sus ganancias explotando la mano de obra barata de los obreros. Esta relación obrero-patronal no ha sido fácil. Ha habido abuso de ambas partes quizás el obrero ha sufrido la peor parte.

Los obreros tuvieron que organizarse para protegerse. Los sindicatos y federaciones nacieron de esta necesidad de auto protección. Los países promulgaron leyes para eliminar o mitigar el abuso entre obreros y empresarios.

En Panamá se promulgó el día 30 de diciembre de 1971 un Código de Trabajo favorable al trabajador y que les otorgaba varios beneficios. Los empresarios se opusieron a ese Código y lucharon por su derogación o modificación. Finalmente, el 12 de agosto de 1995, el Presidente de Panamá firmó la Ley N° 44, por la que se modificó el Código de 1971.

El pretexto para esta reforma, opuesta por los trabajadores, fue que frenaba las inversiones y, por ende, el progreso económico. Supuestamente con las Reformas al Código se debería tener efectos beneficiosos para la economía en general, y atraería inversionistas extranjeros dispuestos a abrir negocios en Panamá en un ambiente favorable de leyes laborales flexibles. En general, la economía crecería y se crearían más puestos de trabajo.

Este trabajo analiza el impacto de esas reformas sobre los trabajadores de la construcción agrupados en uno de los sindicatos más representativos y poderosos: el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS).

Este análisis se basó en una encuesta efectuada en la ciudad de Panamá y dirigida a los trabajadores de la construcción. La encuesta consistía en preguntas hechas a trabajadores y empresarios. Las respuestas y análisis se organizaron y se muestran en gráficas en el Capítulo III. La tendencia del análisis parece indicar que las reformas laborales tuvieron un impacto negativo sobre los obreros y que esto no debe ser una sorpresa ya que muchos de los beneficios otorgados por la ley anterior fueron disminuidos o modificados, tales como salario, estabilidad e indemnizaciones.

En general, este trabajo está dividido en tres capítulos. El primero incluye una reseña histórica del movimiento obrero en Panamá; en el segundo se estudian las reformas, y en el tercero se analiza la encuesta.

RESUMEN EN INGLÉS

The history of labor throughout the world has been characterized by investors or businessmen trying to maximize profits and by exploiting cheap labor. This relationship of capital and work has not been an easy one. There has been abuse from both sides; perhaps workers taking the worst part.

Workers set up organizations out of a need of self-protection, The unions and labor federations are the result of this process of self-protection by the workers. The States have enacted laws to stop or mitigate the abuse between owners and workers.

In Panama, on 30 December, 1971 the National Assembly passed the new Labor Law. In a way, this law was favorable to the workers, as it granted several special concessions. Businessmen disliked this law and made a permanent effort to have it modified or abolished. Finally, on August 12, 1995 the President of Panama sanctioned Labor Law N°44, whereby the 1971 Labor Law was modified.

The justification for this labor reform, opposed by the workers, was that the old 1971 Labor Law did not provide the incentives for new investments and thus it stopped economic growth. Allegedly, the new Labor Law would benefit the economy and attract overseas investor willing to set up their business in a favorable environment with flexible labor laws. As a whole, the local economy would benefit as more employment opportunities would be created.

My work is an analysis of the labor reforms and their impact on the construction workers of one of the most representative and powerful worker union: the National Union of Construction Workers and Similar Trades.

This work is based upon a survey performed in Panama City and focused on the union construction workers. This survey consisted of a questionnaire drawn up to be answered by both workers and businessmen. The answers and analysis were organized and shown as graphs in Chapter III. The trend of the analysis seems to indicate that the labor reforms had a negative impact on the benefits granted to the workers in the old law were diminished or affected, i.e. salary, labor stability, indemnities.

In general, this paper is divided into three chapters. Chapter one is a narrative on the history of labor movement in Panama; labor reforms are discussed in chapter two and chapter three is the analysis of the survey.

A. ORÍGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN PANAMÁ

1. RESEÑA HISTÓRICA

a) Orígenes del Movimiento Obrero en Panamá

A través del curso de la historia siempre se ha visto la opresión del más fuerte hacia el más débil; es por eso, que el más débil se ha agrupado con el fin de hacerle frente al opresor. Los sindicatos de obreros se formaron con el fin de hacer valer sus derechos ante los empresarios, ya que estos últimos, solamente pensaban en el mejor rendimiento productivo y no pensaban que sus trabajadores también tenían necesidades y un deseo de mejorar su calidad de vida.

Se pueden observar cinco periodos o etapas históricas en el desarrollo del movimiento obrero panameño que se inician en la primera mitad del siglo XIX y que están relacionadas con la construcción de obras de gran envergadura en Panamá y que se caracterizaron por ocupar una gran cantidad de mano de obra, especialmente obreros extranjeros.

caracterizaron por ocupar una gran cantidad de mano de obra, especialmente obreros extranjeros.

Estos periodos fueron: 1.- Período anterior a la construcción del ferrocarril transistmico (principio del siglo XIX hasta 1849), 2.- Período de la construcción del ferrocarril hasta el inicio de las obras del Canal Fránces (1850-1880), 3.- Período de la construcción del Canal (1880-1914), 4.- Período de 1914 hasta el inicio del Constitucionalismo Social (1941), 5. - Período posterior a 1969.

1. Período Anterior a la Construcción del Ferrocarril Transistmico. (Principios del siglo XIX hasta 1849)

A partir de 1820, se observan los primeros intentos de organización obrera con los tipógrafos y trabajadores de las artes gráficas, que fueron también de los primeros núcleos obreros que participaron en la lucha por la independencia del istmo de España, alcanzada en 1821. Se debe señalar, que en muchas partes de Europa los tipógrafos por ser parte de la élite de personas instruidas también fueron gestores de los movimientos obreros europeos al igual que en las colonias españolas en América. (Entrevista efectuada al Sr. Lorenzo Mora, día 2 de abril de 1997)

2. Período de la Construcción del Ferrocarril hasta el inicio de las obras del Canal Francés (1850 - 1880)

La construcción del ferrocarril de Panamá (1850-1855), es uno de los hechos más relevantes y trascendentales del siglo XIX en América. Esta obra fue un factor vital en el proceso de la gestación de la clase obrera panameña. Con la construcción del ferrocarril transítmico llegaron a reunirse hasta 7,000 obreros que procedían de Europa, Asia y el Caribe, incluyendo mestizos de Cartagena. Con esta contratación masiva de obreros comienza, también, el maltrato masivo de la clase obrera por parte del empleador en Panamá.

Se puede indicar que los obreros llegados de Europa y Oriente encuentran en los trabajos del ferrocarril varios factores que atentan contra su salud y calidad de vida, entre los que podemos destacar los siguientes:

- Los embates del clima y de las plagas típicas de las selvas que hacían padecer a gran cantidad de estos obreros de enfermedades mortales, especialmente de la fiebre amarilla.
- Pésimas condiciones de trabajo, que se manifestaron en la mala asistencia médica frente a las enfermedades tropicales frecuentes y para cuyo tratamiento

no había medicamentos conocidos. Miles de trabajadores murieron como consecuencia de estas enfermedades.

- Inmundas casas que no ofrecían las mínimas condiciones de higiene y seguridad.
- Una escasez crónica de alimentos.
- Desarrollo de condiciones de sobre-explotación agudas, que son producto del hecho de que los capitalistas norteamericano desprecian la vida y esto se convierte en una norma que sustenta la apropiación creciente de la plusvalía. Incluso retienen parte de la paga de los obreros sin ningún pretexto aparente.

Al ver que los obreros europeos, indios y chinos no resistían a las inclemencias del tiempo y del maltrato, los constructores del ferrocarril deciden, por la similitud de las condiciones geográficas, contratar obreros del área del Caribe. Estos no correrían mejor suerte que los anteriores contratados ya que también fueron objetos de maltrato por parte de sus patrones. Nadie puede decir con certeza cuántos obreros murieron durante la construcción de esa vía férrea, ya que la compañía no llevaba un registro de los muertos especialmente si no eran de raza blanca. Podemos decir, sin temor a equivocarnos, que los trabajadores que vinieron de la India, China, Jamaica y Las Antillas no aportaron mucho a la organización del movimiento sindical panameño; sin embargo, los europeos si

trajeron ideas nuevas y revolucionarias para la época, especialmente aquéllos provenientes de España, Francia e Inglaterra.

El 8 de septiembre de 1853, el periódico *The Daily Star* informaba que los trabajadores de la compañía Pacific Mail Steam Ship de Taboga se habían declarado en huelga en busca de mejoras salariales, pero la compañía se mantuvo dura e inflexible y los obreros lo único que consiguieron fue ser despedidos.

Alrededor de 1862, se funda la Asociación Internacional de Trabajadores, que fungió como la primera organización que protegía los intereses de los trabajadores.

3. Período de la Construcción del Canal (1880-1914)

Ferdinand De Lesseps, que había nacido en Francia el 19 de noviembre de 1805, concibió un Canal que sería el paso obligado de los barcos que querían cruzar del Océano Atlántico al Océano Pacífico. Se inicia así la construcción del Canal de Panamá, en 1880, por lo que se contrata mano de obra de diferentes partes del mundo. Muchos vinieron con ideas revolucionarias para la época, tales como mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo.

Durante los meses de febrero y agosto de ese mismo año, se originó un movimiento huelguístico de los trabajadores ferrocarrileros y tabaqueros. Este movimiento fue rápidamente sofocado, y posteriormente, en 1883, se realiza la huelga de los trabajadores del ferrocarril. En esta huelga hubo muertos por parte de los trabajadores, además las condiciones de maltrato no mejoraron.

Después del fracaso de la primera compañía francesa, los trabajos del canal se suspenden y son reanudados en 1894, esta vez con sólo 700 obreros que en 1897, se elevan a 4000.

En 1904, los Estados Unidos comienzan la construcción de un canal de esclusas, luego de haber adquirido los intereses de la segunda compañía francesa y de negociar con Panamá el tratado Hay-Bunau Varilla. Desde ese año hasta 1914, se daba una gran inmigración para las obras del Canal. Entre 1904 y 1913, se contrata un total de 31,071 trabajadores antillanos, la mayor parte entre los años 1904 y 1909.

Los obreros de la construcción del Canal no corrieron mejor suerte que los obreros contratados para la construcción del ferrocarril, y fueron maltratados y discriminados en materia salarial.

Las huelgas y los intentos de agremiación fueron duramente combatidos. Sin embargo, en 1905 tuvo lugar la huelga de los antillanos en protesta por el retraso de los pagos. En 1907, un grupo de obreros españoles protagonizó una huelga en demandas de mejoras salariales, que dejó un saldo de muertos y heridos del lado de los trabajadores.

Al comenzar el siglo XX, en Panamá ya existían diversos gremios obreros, entre los que podemos mencionar el gremio de los carpinteros, herreros, tipógrafos, panaderos, carniceros, cocheros o conductores. Se había formado una sociedad gremial llamada “Sociedad Hijos del Trabajo”, y además, existían otras sociedades obreras tales como un “Centro Obrero” y la “Unión Obrera”.

4. Período de 1914 hasta el inicio del Constitucionalismo Social (1941)

Durante los años que van de 1917 hasta 1919, operó en la Zona del Canal la primera organización sindical del grupo antillano que se denominó “**SILVER EMPLOYEE ASSOCIATION**” organizada con el objetivo de combatir las injusticias, explotación, segregación y discriminación impuesta a ellos por el gobierno de los Estados Unidos.

En 1918, se funda en Panamá, la Sociedad de Tipógrafos y en 1919, la Sociedad de Empleados de Comercio y la Sociedad del Gremio de Sastres..

En 1919, se produce un movimiento huelguístico entre los trabajadores de los muelles de Colón. Los trabajadores demandaban un salario de B/.0.25 la hora, ya que en ese momento devengaban un salario de B/.0.16 por hora. Los trabajadores de la planta de carbón se unen a la huelga al igual que los obreros portuarios de Balboa en Panamá.

Los trabajadores fueron reprimidos violentamente por las autoridades de policía, muchos fueron despedidos o se les rebajó arbitrariamente el salario como represalia.

Por supuesto, la mejora salarial no se consiguió.

El 23 de mayo de 1919 estalla igualmente una huelga de los empleados de la Panamá Electric Company, en donde 153 trabajadores solicitan un aumento de salario ante el alto costo de la vida. Los resultados fueron los mismos: más represión, obreros maltratados y ninguna mejora en las condiciones de trabajo.

En 1919, se funda la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) y se celebra en Washington su primera conferencia. El propósito de esta organización internacional es el de velar por los intereses obreros mediante la promulgación de políticas o acuerdos que luego son adoptados por los países miembros.

El 24 de febrero de 1920 se presenta una huelga de 17 mil trabajadores, en su mayoría antillanos del "Silver Roll" de la Zona del Canal, demandando aumento de salarios y la rebaja de precios de algunos artículos de los comisariatos.

En 1921, se funda una de las organizaciones obreras más importantes de la historia de Panamá: la Federación Obrera de la República de Panamá, que viene a ser el primer intento por agrupar a los diferentes gremios obreros y sociedades mutualistas.

El sindicato General de Trabajadores, quizás la más importante organización sindical del período, se constituyó el 28 de diciembre de 1924 y rápidamente plantea una abierta ruptura con la Federación Obrera de la República de Panamá. Este sindicato tuvo una destacada participación en la huelga inquilinaria de 1925, que dio lugar a una intervención militar norteamericana, con saldo de varios muertos y numerosos heridos.

En mayo de 1930, el Sindicato General de Trabajadores y la Federación Obrera de la República de Panamá se fusionan en la Federación Sindical de obreros y campesinos.

En 1941, se adopta la segunda Constitución panameña y varias leyes protectoras del trabajador que culminaron con el Decreto Ley N° 38, que era el primer intento desistematización de la legislación laboral.

La Constitución de 1946 señala en el artículo N° 53, la manera en que el Estado reglamentaría la relación Capital y Trabajo.

En 1945, se creó el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública.

En 1946, se promulgó la tercera Constitución, que estableció en el Artículo N° 67 del Título III, Capítulo 3 el derecho a la sindicalización de los trabajadores panameños. En este período, se constituyen los sindicatos que comienzan a moldear las características del sindicalismo panameño en los términos actuales. Del mismo modo, aparecen las formas organizativas a nivel de federaciones y confederaciones.

En 1946, se fundó en la Zona del Canal, el Local 713, afiliado al United PublicWorkers of América, con el propósito de buscar mejoras económicas y sociales del grupo antillano. Esta organización se disolvió en 1949.

Seis sindicatos se constituyeron entre 1944 y 1949; doce entre 1951 y 1959; sesenta y tres entre 1960 y 1968.

En 1945, se funda la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá, que se vincula a la Federación Sindical Mundial.

En 1955, se forma la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), que se afilia a la Organización Regional Internacional del Trabajo (ORIT). Su reconocimiento por el Órgano Ejecutivo se da el 29 de septiembre de 1956.

El 30 de marzo de 1956, se fundó en nuestro país, la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (C.T.R.P.), con doce federaciones afiliadas y adheridas a la Confederación de Trabajadores de Centroamérica (C.T.C.A.)

El sindicalismo social cristiano surge en 1959, a raíz de la visita a Panamá de Emilio Máspero, Secretario General de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT). Simultáneamente surge el movimiento denominado Acción Sindical Panameña (A.S.I.P). (Entrevista con el Sr. Lorenzo Mora M., destacado y conocido dirigente obrero).

En enero de 1969, se reorganiza el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública y se transforma en Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Igualmente se crea el Ministerio de Salud como entidad separada, como parte de una política de acercamiento a los trabajadores, inspirada por Omar Torrijos.

5. Período Posterior a 1969

El 30 de diciembre de 1971, se aprueba un nuevo Código del Trabajo, que entra a regir el 2 de abril de 1972, y que contiene una orientación más proteccionista hacia el sector obrero. De particular importancia son sus normas sobre relaciones colectivas.

El 11 de octubre de 1971 se aprueba la actual Constitución, que en materia de trabajo recoge los lineamientos de la de 1946, pero añade materias adicionales, como la posibilidad de cotización, colegiación y sindicalización obligatoria. Este marco jurídico institucional favorece el desarrollo sindical, estimulado por una relativa modernización de nuestra economía.

El 1 de octubre de 1971, la Central Nacional de Trabajadores es reconocida por el Gobierno; además se reconoce la Central Istmeña de Trabajadores vinculada a la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), que es reconocida el 6 de febrero de 1973.

La Central Auténtica de Trabajadores (CATE), se reconoce el 29 de marzo de 1981.

La Central Panameña de Trabajadores del Transporte es reconocida el 10 de abril de 1975.

El 11 de agosto de 1995, la Asamblea Legislativa aprueba las reformas al actual Código de Trabajo promulgadas mediante Ley 44 del 12 de agosto 1995.

b) Orígenes de la Cámara Panameña de la Construcción

La escasez de vivienda siempre ha sido un factor predominante en los países en vías de desarrollo, de rápido crecimiento demográfico, con estructuras económicas débiles y con gobiernos ineficientes y carentes de recursos. Una fuerte emigración interna del campo hacia los centros urbanos, por trabajadores buscando empleo, ha agravado el problema de la escasez de viviendas. El problema ha llegado a convertirse en un mal endémico, por lo que la búsqueda de las formas de satisfacer esa demanda ha sido un factor de estímulo permanente de la actividad de la industria de la construcción de viviendas.

La demanda de vivienda aumenta rápidamente, por lo que surgieron nuevos profesionales y empresas dedicadas a la industria de la construcción de viviendas. Es así que surge la Sociedad Panameña de Ingenieros y Arquitectos entre los años de 1910 y 1914 con el fin de agrupar y defender a los profesionales de la construcción.

En el año de 1961, un grupo de 34 ingenieros visionarios y comprometidos con el país, se unen con el fin de organizar a los profesionales de la construcción en el país y a las empresas dedicadas a la construcción, desde el punto de vista económico, social y profesional, creando entre ellos nexos efectivos de solidaridad de defensa y de apoyo a sus intereses legítimos, prestándole la debida asistencia. La CÁMARA PANAMEÑA DE LA CONSTRUCCIÓN (CAPAC) fue creada en el año 1961, y el Estatuto que rige las actividades de esta organización fue aprobado el 28 de junio de 1963 y el 3 de julio de ese mismo año, fue ratificado. Este reglamento ha tenido varias modificaciones con el propósito de actualizar dicha organización. (Tomado del folleto “QUÉ ES CAPAC”).

La Cámara Panameña de la Construcción está integrada por personas naturales y jurídicas dedicadas a la construcción como contratistas generales y especializados, y a las actividades técnicas, industriales o comerciales relacionadas con la construcción.

c) Orígenes del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS)

A mediados de los años 50 e inicio de los 60 se da una ola migratoria de trabajadores que venían del interior del país a la ciudad capital en busca de mejores condiciones de vida. Esta masa de obreros fue absorbida rápidamente por el sector

construcción ya que en Panamá, en esos momentos la industria de la construcción estaba en franco apogeo. Sin embargo, cabe señalar que existían malas condiciones de trabajo y pesimos salarios. Por las condiciones anteriormente señaladas los trabajadores comenzaron a dar los primeros intentos de organizarse para poder hacer frente a los maltratos recibidos por sus patronos.

La organización del SUNTRACS no fue fácil, antes de 1968 las organizaciones sindicales eran débiles y muchas operaban en la clandestinidad. La mayoría de las empresas no permitían los sindicatos y éstos eran disueltos antes de comenzar. Además, los sindicalistas eran de baja formación académica y muy desorganizados.

Los trabajadores que se organizaban eran perseguidos y acusados de comunistas; inclusive, muchas veces, eran acusados por sus compañeros de trabajo ante los jefes.

El problema era tan serio en ese tiempo que decir yo estaba afiliado a un sindicato, era decir que no tenía trabajo, la empresa nos calificaba de comunista inmediatamente y el trabajador era marginado a no conseguir trabajo; por eso era peligroso estar en una organización sindical. (Así se expresó el día 16 de junio de 1997 el señor Hipólito

Alvarado, dirigente sindical y miembro fundador del SUNTRACS en la entrevista que le hicimos).

Un grupo de albañiles, descontento con el maltrato que le daban los empleadores, se unen en la clandestinidad en 1967 y forman el Sindicato de Albañiles de Panamá. Casi al mismo tiempo, los carpinteros se unen y forman el Sindicato de Carpinteros de Panamá

En 1969, los empresarios le piden ayuda al gobierno para que intervenga por medio del poder político y militar contra la organización obrera; los obreros son perseguidos y algunos inclusive van a la cárcel.

Cabe señalar que antes de 1972, no existía en nuestro país un Ministerio de Trabajo que se dedicara única y exclusivamente a todo lo concerniente con la relación obrero-patronal. Existía una oficina de trabajo, que se parcializaba a favor del empleador y difícilmente un obrero ganaba un caso.

Gracias a la iniciativa del General Omar Torrijos, el 30 de diciembre de 1971 se aprueba un Código de Trabajo, que permitía y reglamentaba la creación de los sindicatos, para los obreros era un Código equitativo y justo. Sin embargo, para los empresarios era un Código que frenaba la inversión.

El día 10 de septiembre de 1972, en un local denominado “La Sala Francesa” se unen el Sindicato de Albañiles y Similares con el Sindicato de Carpinteros y forman el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS)

2. DEFINICIONES

a) Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS)

Es el sindicato que agrupa a todos los trabajadores que se dedican a la construcción y similares. Entre estos tenemos: a albañiles, mosaiqueros, carpinteros, reforzadores, y otros.

b) Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC)

La Cámara Panameña de la Construcción es una organización civil, sin fines lucrativos, constituida de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo N° 64, Ordinal 5° del Código Civil, y que tiene por objetivo el fomento, desarrollo, protección y defensa de la industria de la construcción en el país; de sus industrias conexas; de los intereses profesionales de los asociados y su mejoramiento social, económico y moral. (Tomado del folleto “Qué es CAPAC” Panamá, junio 1993).

c) La Empresa

En nuestro trabajo, el término empresa se refiere a los miembros clasificados como contratistas generales y como contratistas especializados de la Cámara que, de acuerdo con el Artículo 279 del Código de Trabajo, se dedican a la ejecución de obras o actividades de la construcción que tienen por objeto la edificación en cualquiera de sus ramas que incluye su reparación, alteración y ampliación; demolición, movimiento de tierra y la ejecución de obras de ingeniería civil, mecánica y eléctrica.

d) Trabajadores o Empleados

Para efecto de nuestro trabajo este término se refiere a los trabajadores de la industria de la construcción que se encuentren afiliados al SUNTRACS.

e) Salario Mínimo

El Artículo 173 del Código de Trabajo nos dice: “El salario mínimo constituye la cantidad menor de dinero que debe pagar el empleador al trabajador, fijado por unidad de tiempo para la región, actividad o profesión de que se trate”.

f) Fundación del Trabajo

Es una fundación sin fines de lucro que se constituyó el día 3 de noviembre de 1992, con la finalidad de reunir los sectores productivos del país con el propósito de organizar tales fuerzas a fin de cooperar conjuntamente en el desarrollo económico y

social del país. Esta fundación está constituida por representantes del Consejo Nacional de Trabajadores (CONATO), Confederación General de Trabajadores (CGTP), Central de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP) y Central Panameña de Trabajadores de Transporte (CPTT); además, se encuentra representado el sector empresarial por el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa (APEDE), y por el Sindicato de Industriales de Panamá.

3. AFILIACIONES

a) Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS)

Es el sindicato que agrupa a todos los trabajadores que se dedican a la construcción y similares, entre estos tenemos a: albañiles, mosaiqueros, carpinteros, reforzadores, entre otros. En la actualidad cuenta con 25,000 miembros a nivel nacional entre activos e inactivos.

El dirigente sindical, Señor Génaro López, nos señaló que la gran mayoría son inactivos, ya que por lo especializado de su trabajo muchas veces trabajan con empresas o personas ajenas a la CAPAC y no se tiene un registro actualizado

b) Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC)

La Cámara Panameña de la Construcción cuenta con 102 empresas afiliadas que son miembros activos y con 40 miembros adherentes, más 2 miembros honorarios que hacen un total de 144 miembros.

4. PAPEL DEL MINISTERIO DE TRABAJO

El papel del Ministerio de Trabajo es el de regular las relaciones obreros patronales y, además, se encarga de velar por el cumplimiento de los acuerdos pactados o convenciones suscritas entre empresarios y trabajadores. Entre las obligaciones del Ministerio de Trabajo se encuentra el de otorgar autorización de trabajo a los extranjeros

especializados o técnicos para laborar en las empresas que así lo requieran cuando no se encuentra personal calificado panameño. Esta autorización no excederá de un período de cinco años.

5. CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo regula las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de la justicia social concretada en la Constitución política de la República, fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores. El Código de Trabajo, ha sufrido aproximadamente cinco reformas con las cuales se ha pretendido ajustar el documento a la realidad laboral del momento..

B. JUSTIFICACIÓN

Se pretende con esta investigación hacer un estudio analítico del impacto que ha causado la última reforma al Código de Trabajo (Ley N°44 de 1995), en los obreros de la

construcción afiliados al Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS), en la ciudad de Panamá.

1. Planteamiento del Problema

El proceso de transformaciones sociales, políticas y económicas que se están dando a nivel mundial plantea un nuevo reto a los países. El proceso de globalización no puede ser ignorado, el país que no se encuentre preparado no podrá salir adelante. Esta es una de las razones principales que se utilizó para presentar las reformas el Código de Trabajo, que afectaron de una u otra forma a todos los obreros del sector privado. Sin embargo, nuestro interés se centra en el obrero de la industria de la construcción. Es por esto, que nos planteamos la siguiente interrogante ¿ De qué manera las reformas al Código de Trabajo (Ley 44 de 1995) han afectado a los obreros de la Industria de la Construcción afiliados al SUNTRACS en la ciudad de Panamá?

2. Objetivos Generales

- Analizar si las Reformas al Código de Trabajo han beneficiado o perjudicado al sector obrero de la construcción afiliado al SUNTRACS.
- Investigar la situación actual que vive la industria de la construcción después de la implementación de las reformas al Código de Trabajo.

3. Objetivos Específicos

Consideramos que nuestros objetivos específicos serán:

- Identificar las ventajas y desventajas de la Ley 44 de 1995.
- Dar ejemplos de los beneficios que ha traído la Ley en estudio.
- Demostrar mediante ejemplos las ventajas de la aplicación de la Ley, en el sector obrero de la construcción
- Ilustrar mediante hechos recientes las ventajas y desventajas de la Ley en estudio.

- Analizar por medio de la encuesta el grado de satisfacción de los obreros de la construcción en cuanto a la Ley N° 44.

4. Aspectos Metodológicos

Todo trabajo científico se define como tal, fundamentalmente por los métodos que se elijan para su planteamiento, como también por su ejecución y análisis.

Existen diversos métodos mediante los cuales un investigador puede recolectar información sobre el tema que debe investigar. El método que se elija varía de acuerdo con el tema, la selección de procedimientos y técnicas que utilice el investigador para realizar su trabajo.

Para realizar esta investigación, se utilizaron los métodos histórico, descriptivo, y de análisis.

- Método Histórico

Al realizar una investigación es necesario recoger información ya existente sobre el tema que se va a tratar con el propósito de conocer si se han realizado estudios previos sobre el tema seleccionado y cuál ha sido el enfoque que otro autor le ha dado al tema en cuestión. Se siguió el método histórico para recopilar información, comentarios, recomendaciones y cualquier otro tipo de datos proporcionados por otros autores con el fin de respaldar o complementar lo que se investigó.

- Método Descriptivo

Este método describe sistemáticamente una situación o área de interés específico.

El método descriptivo consiste en dar a conocer los hechos en una forma actual y describiendo sistemáticamente una situación o área que ayude a la obtención de la

información requerida sobre el tema y, por ende, recurrir a instrumentos como lo son la encuesta y las entrevistas.

Para una mejor comprensión e interpretación de la información será necesario describir cada uno de los datos adquiridos. Datos que al organizarlos y darles sentido completo se convertirán en información veraz, objetiva y confiable.

- Método de Análisis

Será necesario realizar un análisis detallado de toda la información obtenida a través de la encuesta y entrevistas para poder conocer el impacto de la aplicación de las reformas al Código de Trabajo(Ley 44 de 1995), en los obreros de la construcción, afiliados al Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS), en la Ciudad de Panamá.

- Población

La población que usaremos será la de los obreros de la construcción afiliados al SUNTRACS y la de los empresarios afiliados a la CAPAC.

- Muestra

Tomaremos la muestra de los obreros que asisten a las reuniones semanales del SUNTRACS, y de los empresarios que asisten a reuniones y programas de la CAPAC.

5. Limitaciones

Han sido diversas las dificultades y limitaciones confrontadas en el desarrollo de nuestra investigación. Cuando quisimos establecer un número representativo de personas a encuestar no fue posible determinar el total de obreros activos que se encontraban afiliados al SUNTRACS, en la ciudad de Panamá, ya que el sindicato no guarda un

registro actualizado de los miembros activos. Por lo que decidimos repartir 150 encuestas al azar en las diferentes construcciones del área metropolitana. En virtud de que los obreros se negaban a responder alegando que deberían tener una autorización de la dirigencia nos acercamos a la oficina del SUNTRACS, para que nos apoyaran en la aplicación del instrumento de medición. Los dirigentes se comprometieron a repartir las 150 encuestas entre sus agremiados, sin embargo solamente nos devolvieron 40 encuestas de las 150 entregadas.

Originalmente se pensaba aplicar al sector emresarial 32 encuestas, pero en vista que solamente contestaron el instrumento 40 obreros de la construcción decidimos reducir la muestra a 10 encuestas para el sector empresarial.

6. Descripción de los Capítulos

Nuestro trabajo de investigación está dividido en tres capitulo, seguido de sus conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

El capítulo primero **INTRODUCCIÓN** contempla el **MARCO CONCEPTUAL**, y además, se hace un recuento de las principales luchas que han tenido los obreros en Panamá, con el fin primordial de mejorar su calidad de vida desde antes de la construcción del ferrocarril hasta nuestros días. El capítulo también contiene el **MARCO LEGAL** en que se basa el Decreto Ley 252 de 1971 que da origen al Código de Trabajo actual y la Ley No. 44 de 12 agosto de 1995 “Por la cual se dictan normas para regularizar y modernizar las relaciones laborales”.

El capítulo segundo **RESUMEN Y COMENTARIOS DE LA ÚLTIMA REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO (LEY N° 44)** contiene las principales reformas que se le hicieron al Código de Trabajo con comentarios de la autora de este trabajo de investigación y un glosario de términos legales. El glosario de términos está incluido al final del capítulo y no al final del trabajo de investigación como comúnmente se estila para facilitar la lectura.

En el tercer capítulo presentamos un análisis y resultado de la encuesta que contestaron los empleados y empresarios con el fin de conocer sus opiniones acerca de las reformas al Código de Trabajo.

C. ASPECTOS LEGALES

1. Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971

El Código de Trabajo, que rige en la actualidad se aprobó mediante el Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971, y entró en vigencia el 2 de abril de 1972. Los miembros principales que participaron en la confección del Código fueron: Lic. Rolando Murgas, Lic. Luis A. Shirley, Lic. Arturo Hoyos y Lic. Jaime Jované. Este Código deroga la Ley 67 de 1947 y el Decreto de Gabinete N° 191, de 2 de septiembre de 1971.

2. Ley N° 44 (de 12 de agosto de 1995)

“Por medio de esta ley, se dictan normas para regularizar y modernizar las relaciones laborales con la intención de crear las condiciones para inversión privada”.

La ley 44, modifica los artículos 39, 126, 199, 213,340, 376,377 381, 403 y 438 del Decreto de Gabinete 252 de 1971 y los artículos 4, 6, y 9 de la Ley 7 de 1975; el acápite b del artículo 62 de la Ley 30 de 1991 que modifica el Decreto Ley orgánico de la Caja de Seguro Social. Subroga los artículos 1, 22,60, 67, 75, 77, 78, 107, 141, 143, 155,159, 162, 186, 193, 195, 212, 218, 219, 224, 225, 238, 242, 344, 352, 353, 356, 359, 369, 374, 375, 380, 413, 415, 416, 441, 959, 967 y 978 del Decreto de Gabinete 252 de 1971 y el artículo 11 de la Ley 7 de 1975. Adiciona el numeral 8 al artículo 12, un párrafo al artículo 76, un párrafo al artículo 160, dos párrafos al artículo 200, un párrafo al artículo 406, párrafos al artículo 705, los artículos 54-A, 77-A, 197-A, 536-A, 981-a y el capítulo III al título VI del libro Y, compuesto por los artículos 229-A, 229-B, 229-C, 229-D, 229-E, 229-G, 229-H, 229-Y, 229-J, 229-K, 229-L, 229-M y 229-N, al Decreto de Gabinete 252 de 1971, Modifica los numerales 3, 4, 5, 7, y 8 y adiciona los numerales 9, 10, 11 y 12 al artículo 127; modifica los numerales 2, 9, 14, 15, 21, y 22 y adiciona los numerales 27, 28, 29, y 30 al artículo 128; modifica los numerales 8, 9, 11 y 14 y adiciona el numeral 15 al artículo 138; todos del Decreto de gabinete 252 de 1971. Deroga los artículos 80, 81 y 347 del Decreto de Gabinete 252 de 1971 y cualquier otra disposición que le sea contraria.

CAPÍTULO II

**RESUMEN Y COMENTARIOS DE LA ÚLTIMA REFORMA AL CÓDIGO DE
TRABAJO PROMULGADA MEDIANTE LEY N° 44 DEL 12 DE AGOSTO DE
1995**

A. RESUMEN Y COMENTARIOS DE LA ÚLTIMA REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO PROMULGADA MEDIANTE LEY NO 44 DEL 12 DE AGOSTO DE 1995

1. ANTECEDENTES

El día 11 de agosto de 1995, la Asamblea Legislativa aprobó las reformas al Código de Trabajo. Estas reformas modificaron la legislación contenida en el Código de Trabajo de 1972 y fueron sancionadas por el Señor Presidente de la República de Panamá, Lic. Ernesto Pérez Balladares, el día 12 de agosto de 1995, convirtiéndose en la Ley 44 del 12 de agosto de 1995.

Esta Ley fue aprobada después de enfrentar una gran oposición de los trabajadores y de un debate maratónico por parte de la Asamblea Legislativa, en donde el oficialismo propugnaba por las reformas y la oposición política y las organizaciones obreras se oponían a ellas. Las violentas manifestaciones en contra de las reformas, que se dieron afuera de la Asamblea, eran dirigidas especialmente por los obreros del Sindicato Único Nacional de los Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS). Gran parte

de los obreros no organizados no se atrevieron a expresar su oposición por miedo a represalias por parte de sus jefes. La Policía Nacional fue llamada a reprimir las manifestaciones y el resultado de la violenta represión, de acuerdo con los medios de comunicación, fue de un muerto y numerosos heridos.

Las reformas al Código de Trabajo no han sido una sorpresa para nadie, ya que desde 1986 se venía hablando de reformar el Código. No podemos olvidar que los empresarios, desde que se aprobó el Código de Trabajo en 1972, nunca estuvieron de acuerdo con el mismo. ya que alegaban que frenaba la inversión.

Una de las críticas que se le hicieron al Código de 1972, por parte de los empresarios era la poca flexibilidad para la contratación temporal de trabajadores.

Además, los empresarios se quejaban del alto costo de las indemnizaciones a los trabajadores en los casos de despidos, lo cual prácticamente obligaba a la empresa a mantener en su planilla a trabajadores que no necesitaba.

Otra de las críticas era la casi inexistente facilidad para trasladar obreros a otros sitios de trabajo donde la empresa los necesitara en función de sus planes de producción (movilidad laboral).

El Código de 1972, no permitía la reducción de horario de trabajo bajo ninguna circunstancia, aun en casos de graves problemas financieros en la empresa.

Los casos que se mencionan son algunos de los aspectos más importantes que los empresarios objetaban y que señalaban como causa de la poca inversión local y extranjera en Panamá.

Una de las promesas del Dr. Nicolás Ardito Barletta, en su campaña presidencial en 1986, era la de reformar el instrumento que regulariza las relaciones obreros patronales, ya que era un compromiso con las instituciones internacionales financieras de crédito, pero no pudo lograrlo por la firme oposición del movimiento obrero y por el carácter paternalista del Gobierno de turno. El Presidente Guillermo Endara, durante su período de gobierno se propuso también reformar el Código en mención, pero realmente no se

atrevió por el alto costo político que tal acción supondría, a pesar de los compromisos con los organismos internacionales de créditos.

Una de las primeras transformaciones que el Presidente Ernesto Pérez Balladares comenzó a gestar, una vez comenzado su período presidencial en 1994, fue la de reformar el Código del Trabajo de 1972, a pesar de haber negado en su campaña presidencial que emprendería semejante acción. En 1994, en el Pacto de Bambito III, el Presidente propuso a los trabajadores y empresarios que elaboraran una propuesta de reforma laboral por medio de la Fundación del Trabajo. Se invitaron a organizaciones empresariales y a todas las organizaciones sindicales a participar en esta propuesta, pero el sindicato de la SUNTRACS se negó a participar ya que dudaba que la política del gobierno estuviera orientada al bienestar de la clase obrera..

En los primeros días de marzo de 1995, la Fundación del Trabajo le presentó al Gobierno la propuesta acordada, pero el Ejecutivo, por su parte, le presentó a la Asamblea Legislativa un proyecto de ley de reforma distinto al recomendado por la Fundación del Trabajo, por lo que surgió zozobra y disgusto contra el Gobierno por parte de las personas que habían participado de las reuniones con la Fundación del Trabajo en la preparación de una propuesta conjunta obrero-patronal de reformas al Código de 1972.

El proyecto del Ejecutivo, introducía cambios en la productividad, movilidad, el Fondo de Cesantía, la flexibilidad laboral, arbitraje, despidos por causas económicas, rebajas de salarios, eliminación del recargo por despido injustificado, manejos de las Juntas de Conciliación, y además, eliminaba la protección especial que el Estado ha brindado tradicionalmente a la parte más débil; en este caso, el trabajador.

La mayoría de lo recomendado por el Ejecutivo fue aprobado en las reformas con el supuesto propósito de mejorar la productividad, incrementar la inversión nacional y atraer e incrementar inversión extranjera al país. Es interesante señalar que muchos de los artículos reformados son similares a los que se encuentran en la Ley 25, para zonas procesadoras, tales como la flexibilidad para la movilidad laboral, ajustes en los horarios de trabajo según las condiciones económicas de la empresa y mayor flexibilidad en los contratos de trabajo.

Nuestro humilde trabajo, es un estudio pormenorizado de cada uno de los artículos reformados del Código del Trabajo de 1972. Para hacer este estudio hemos comparado los artículos antes de las reformas con los reformados. Por lo tanto, nuestro conocimiento sobre este tema ha sido profundizado en forma considerable y creemos haber adquirido una herramienta profesional adicional pese a no ser especialista en la materia laboral.

El trabajo está compuesto del artículo reformado seguido inmediatamente de comentarios sobre el mismo. Además, hemos agregado un pequeño glosario, para facilitar el entendimiento de términos que pudieran no ser familiares para el lector.

2. ANÁLISIS DEL ARTICULADO DE LA LEY 44

A continuación presentamos un análisis detallado del articulado de la Ley 44 del 12 de agosto de 1995, en el que explico el alcance de cada uno de sus artículos y como afectó el articulado de las reformas al Código de Trabajo del 30 de dic. de 1971. Al final de cada artículo presento mis comentarios sobre el efecto real de la reforma.

Artículo 1: El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de justicia social concretada en la Constitución Política de la República, fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores. El Estado intervendrá para promover el pleno empleo, crear las condiciones necesarias que aseguren al trabajador una existencia decorosa y procurar al capital una compensación equitativa por su inversión, en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permitan el permanente crecimiento de la productividad.

Este artículo, le arrebató una conquista a los trabajadores, ya que no tienen una “especial protección estatal” como se encontraba en el artículo 1 del Código de Trabajo

antes de ser reformado. Esto se ha hecho con el fin de promover la inversión nacional y foránea y que el inversionista sienta que obtendrá una compensación equitativa por sus esfuerzos. Por otra parte, el trabajador se siente desprotegido y que ha sido abandonado a su suerte. Es por esto que los trabajadores se opusieron especialmente los de SUNTRACS a que este artículo fuera reformado.

Artículo 2. Adiciónase el numeral 8 al Artículo 12 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 12: La prescripción se regirá por las siguientes reglas:

La acción para solicitar la declaratoria de imputabilidad de la huelga prescribirá a los tres meses, contados desde el día siguiente a la fecha de su terminación.

Realmente este artículo no afecta al trabajador ni al empleador ya que anteriormente no existía el término de la prescripción para que el sindicato que hizo una huelga legal interpusiera demanda de imputabilidad de huelga con el propósito de cobrar los salarios caídos que dejó de devengar durante el tiempo que permaneció en huelga legal.

Artículo 3. Subrógase el Artículo 22 del Decreto de Gabinete 252 de 197, así:

Artículo 22: Se permite la constitución y funcionamiento de agencias privadas de colocación de empleados, con o sin fines de lucro, siempre que no le cobren emolumento alguno al trabajador que solicita sus servicios.

El Órgano Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de estas agencias, tomando en consideración los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las Universidades, los colegios profesionales y técnicos, al igual que la Fundación del trabajo, podrán crear, sin fines de lucro, bolsas de colocación que fomenten el empleo de futuros profesionales. Estas bolsas tendrán especial atención en la colocación de graduandos, para facilitarles la práctica profesional y técnica.

Anteriormente el Código del Trabajo, prohibía la existencia de agencias privadas de colocación y era el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, quien tenía la potestad de manejar una agencia de colocación. Con la reforma a este artículo se permite la constitución de Agencias Privadas de Colocación, pero éstas, no podrán cobrarle a las personas que pidan ser colocada en un empleo. También se permite la participación a las universidades, colegios profesionales y/o técnicos y a la Fundación del Trabajo para crear bolsas de trabajo.

Artículo 4. Modificase el numeral I del Artículo 39 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 39: Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, de conformidad con las siguientes reglas:

1. La jornada de trabajo tendrá un periodo de descanso no menor de media hora ni mayor de dos horas. Sin embargo, en caso de jornadas nocturnas o mixtas, el empleador y el trabajador pueden convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no se interrumpa la producción.

Consideramos que este artículo puede en un momento dado prestarse a polémicas con el empleador ya que éste, por el bien de la productividad, puede exigirle al trabajador que tome el descanso en el tiempo menos conveniente para el trabajador. Sin embargo, hay que aclarar que la reforma dice “pueden convenir”, lo que implica discrecionalidad, no implica obligatoriedad.

Artículo 5. Adiciónase el Artículo 54-A al Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 54-A: Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie de acuerdo con lo señalado en el artículo 144, a la remuneración de las vacaciones en dinero debe adicionarse el pago en especie o su equivalente en dinero, según lo establecido en el artículo citado.

Si el salario del trabajador consiste sólo en dinero, la remuneración de las vacaciones se pagará en dinero, conforme a lo dispuesto en el artículo 54 de este Código.

El salario en especie abarca la alimentación, habitación y vestido que el trabajador recibe de su empleador, siempre que éste haya sido expresamente pactado, de no ser así,

se considera como un suministro de carácter gratuito y no forma parte del salario. Es importante consignar que el artículo 144 señala que para los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará éste como equivalente al veinte por ciento del total del salario que recibe el trabajador. En ningún caso el salario en especie pactado podrá ser mayor del veinte por ciento del salario total. Ejemplo: Si un trabajador recibe B/500.00 en dinero más alimentación y vivienda cuando se va de vacaciones hay que pagarle los B/500.00 más B/100.00 correspondiente a la alimentación y vivienda.

Artículo 6. Adiciónase un párrafo al Artículo 59 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 59: En caso de acumulación de las vacaciones, el trabajador tendrá un descanso mínimo de quince días remunerados en el primer período, y acumulará los otros días para el segundo período.

Las vacaciones son un derecho que tiene por ley el trabajador con el fin de que disfrute de un descanso prudente para el desarrollo de una vida sana. La ley establece que no se permitirá la renuncia de las vacaciones a cambio de una remuneración, pero a pesar de lo anterior el Código permitía que se acumularan las vacaciones por un término mayor de dos meses. Con las reformas se obliga al trabajador a tomar obligatoriamente un descanso mínimo y efectivo de 15 días remunerados, acumulando los restantes quince

días para el próximo período de vacaciones, por lo que lo máximo que el trabajador podrá acumular será un mes y medio de vacaciones.

No está claro en el Código si el trabajador realmente podrá hacer uso de su mes de vacaciones en su tiempo estipulado o tendrá que tomar sus vacaciones a discreción del patrón.

Artículo 7: Subrógase el Artículo 60 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 60: Bajo pena de nulidad, el empleador no podrá, durante el tiempo en que el trabajador permanezca incapacitado o disfrutando de su vacaciones, iniciar, adoptar, ni comunicarle ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para tales efectos, durante estos períodos, quedan suspendidos los términos de caducidad y prescripción.

Este artículo beneficia al trabajador ya que prohíbe al empleador tomar cualquiera medida contra el trabajador mientras se encuentre incapacitado o de vacaciones, sin embargo, debemos señalar que el Artículo 60 del Decreto de Gabinete 252 de 1971 decía lo mismo que señalan las reformas.

Artículo 8: Subrógase el Artículo 67 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 67: El contrato de trabajo constará por escrito; se firmará al inicio de la relación en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa conservará el suyo al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que llevará un registro diario de los contratos presentados.

Se exceptúan los contratos referentes a:

1. Labores agrícolas o ganaderas;
2. Servicio doméstico;
3. Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres meses;
4. Obras determinadas cuyo valor no exceda de doscientos balboas (B/.200.00);
5. Servicio y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de cinco mil balboas (B/.5,000.00), o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores.

En caso previsto en el ordinal 9 del artículo siguiente, se requerirá el contrato escrito. La Dirección General o Regional de Trabajo tendrá la facultad para realizar visitas a los establecimientos y centros de trabajo, con el objeto de verificar esta norma y de aplicar sanciones que oscilen de cincuenta balboas (B/.50.00) a doscientos balboas (B/.200.00), por su incumplimiento reiterado.

El Contrato de Trabajo es el origen de las relaciones laborales que se dan entre el empleador y su trabajador. Este puede ser escrito como puede ser verbal, ya que, por definición clásica, un contrato es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas, por medio del cual una parte se compromete en hacer o dar algo en beneficio de la otra parte que, como prestación, paga por lo que recibe. Mediante el contrato de trabajo, el

trabajador se obliga a prestar un servicio en beneficio de su empleador, en condiciones de subordinación jurídica y dependencia económica; mientras que el empleador se compromete a pagar un salario por la recepción de esos servicios; por otro lado, el contrato de trabajo se constituye en una fehaciente prueba del inicio de la relación de trabajo que se usará posteriormente en cualquier juicio en que se necesite determinar el inicio de la relación de trabajo, el derecho a las indemnizaciones, la determinación del tipo de contrato, el derecho a las vacaciones, etc. Cabe señalar que anteriormente no se exigía los tres ejemplares, solamente el artículo 67 hablaba de dos ejemplares y en ciertos casos de tres. Con la reforma se protege al trabajador de cualquier abuso por parte del empleador, y que el MITRAB llevará un registro diario de los contratos, para verificar el cumplimiento de la ley por un lado y determinar quienes tienen derecho al Fondo de Cesantía por el otro.

Artículo 9: Subrógase el Artículo 75 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 75: La cláusula de duración de un contrato por tiempo definido, no podrá ser utilizada con el objeto de cubrir de una manera temporal un contrato de naturaleza permanente, salvo en los casos exceptuados en este Código.

La duración definida sólo será válida si consta expresamente en el contrato escrito, excepto en los casos señalados en el artículo 67 y en cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando lo permita la naturaleza del trabajo que constituye el objeto de la prestación;

2. Si tiene por objeto sustituir provisionalmente a un trabajador en uso de licencia, vacaciones o por cualquier otro impedimento temporal;
3. En los demás casos previstos en este Código.

La violación de este artículo determina que, de pleno derecho, la relación de trabajo sea de carácter indefinido.

Es necesario que antes que se analice este artículo se defina los diferentes contratos que existen en nuestra legislación laboral; ellos son: Contratos definidos, Indefinidos, por obra determinada, y contratos especiales.

Contrato Definido: Es aquel contrato que tiene un término de duración perentorio, (hasta el máximo de un año); el mismo deberá constar por escrito y sus modalidades son el contrato Eventual y el contrato Ocasional o Accidental.

Contrato indefinido: Es aquel contrato que no tiene duración específica y debe constar por escrito y tiene fecha de inicio de la relación laboral. Sus modalidades son el contrato Permanente y el Contrato por Temporada.

Contrato por Obra Determinada: Es aquel contrato que especifica la obra que se va a ejecutar, tiene fecha de inicio de la relación laboral, pero muchas veces no especifica la fecha exacta de la terminación de la relación laboral ya que ésta puede variar según sea la obra que se ejecute.

La reforma al artículo 71 del Código de Trabajo manifiesta que la “Cláusula de duración de un contrato por tiempo definido no podrá ser utilizada con el objeto de cubrir de una manera temporal un puesto de naturaleza permanente” esto se ha hecho con el fin de proteger al trabajador. Sin embargo, consideramos que el artículo en mención adolece de mala redacción ya que se presta a mucha confusión, por lo tanto, el empleador puede utilizar diferentes estrategias con el fin de desvirtuar el espíritu de la ley.

Artículo 10. Adiciónase un párrafo al Artículo 76 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 76: No obstante lo anterior, el contrato por obra determinada es susceptible de una prórroga si se dan las circunstancias contempladas en el artículo 75 anterior, en cuyo caso el contrato durará hasta la terminación de la prórroga o el cese de las circunstancias que la motivaron.

Consideramos que este artículo es conflictivo ya que se presta a malos manejos por parte del empleador y entra en contradicción con el artículo anterior.

Artículo 11: Subrógase el Artículo 77 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 77: La relación de trabajo se considerará por tiempo indefinido:

1. Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios;
2. Cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas, luego de concluida la obra;
3. Cuando se celebren sucesivos contratos por el tiempo definido o para obra determinada, o no se ajuste el pacto a la naturaleza del servicio o si se desprende, por razón de la cantidad y duración total de los contratos, que existe la intención de encubrir una relación indefinida.

Consideramos que este artículo beneficia al trabajador, ya que convierte automáticamente el contrato por tiempo definido en contrato por tiempo indefinido cuando el trabajador continúe prestando el servicio al término de la finalización del contrato. Además, tenemos que un contrato es indefinido cuando la naturaleza del servicio que presta el trabajador no se ajusta al pacto que hubo cuando fue contratado; es el caso de una persona contratada para realizar labores de secretaria en una tienda comercial, pero que presta servicios de vendedora.

A este artículo se le introduce el numeral tercero, que es aplicable a las situaciones en donde se aprecia que el empleador realiza contratos de corta o mediana duración (casi todos de tres meses). Por lo que el contrato definido se convierte en indefinido. Es

oportuno señalar que hay cierta ambigüedad en cuanto a la duración del tiempo de sucesión de contrato definidos ya que la ley no es clara en señalar cuantos contratos definidos se pueden ejecutar antes de que se conviertan en indefinido

Artículo 12: Adiciónase el Artículo 77-A al Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 77-A: No se considerará que existe una sucesión de contratos en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de ocupaciones o plazas permanentes requeridas para el desarrollo de una nueva actividad en la empresa;
2. Cuando se trate de contrataciones durante el primer año de actividad del empleador, de la empresa o explotación;
3. Cuando se trate de modalidades de trabajo aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o pactadas con el sindicato.

En estos casos, si la sucesión de contratos se prosigue por más de dos años, se entiende que el contrato es indefinido desde el primero de ellos.

Esta adición pareciera que deja sin efecto el numeral tercero del artículo 7; sin embargo plasma tres excepciones:

1. Ocupaciones o plazas permanentes para el desarrollo de una nueva actividad en la empresa, de lo que se desprende que si la ocupación es nueva en la empresa, se pueden firmar sucesivos contratos definidos y éstos no se considerarán como contratos indefinidos.

2. Contrataciones durante el primer año de actividad del empleador, observamos que el propósito es el mismo, es decir no se considerarán como contratos indefinidos, aquellos contratos sucesivos definidos, que por mandato del numeral tres de este mismo artículo son indefinidos

3. Modalidades aprobadas por el Ministerio de Trabajo o pactada por el sindicato, debemos entender que si el Ministerio de Trabajo aprueba una modalidad de trabajo que el empleador le solicita, entonces ésta, por más contratos definidos sucesivos que se le hagan, nunca será considerada como contrato indefinido; de igual forma, las modalidades que el sindicato pacte.

Hay que señalar que estos tres casos pueden ser aplicados de manera sucesiva hasta llegar a los dos años, ya que solo serán considerados como contratos indefinidos, cuando

la sucesión de contratos se prosigue por más de dos años, en cuyo caso se concede como beneficio el considerar como indefinido el contrato desde el primero de ellos.

Artículo 13. Subrógase el Artículo 78 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 78: Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza especial, será válida la cláusula que fije un periodo probatorio hasta por el término de tres meses, siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho periodo, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna.

No será válida el pacto de prueba, cuando se contrate al trabajador para desempeñar una posición que haya ocupado anteriormente en la misma empresa.

Originalmente como fue redactado este artículo en 1972, nunca generó conflicto, ya que el período de prueba era de dos semanas; a través de la ley N. 1 de 1986 se reformó y se extendió el período de prueba a tres meses. En este caso, los empleadores comenzaron a aplicarlo en forma indiscriminada a todo tipo de contrato a pesar de que el espíritu de la ley era de que se aplicara a aquellas actividades que requerían ciertas habilidades o destrezas.

Con la reforma, este problema permanece, porque lo único que se hace es establecer que la cláusula será nula cuando el trabajador sea contratado por la misma

empresa y para desempeñar la misma labor para la cual fue contratado en una ocasión anterior, por tanto, nada impide que el empleador haga un contrato estableciendo que el trabajador prestará sus servicios en otra posición; pero una vez que el trabajador se encuentre subordinado a él, puede hacerlo realizar la misma labor anterior y el trabajador no se puede negar, siempre que ese cambio “no conlleve disminución de la remuneración o salario y no afecte la dignidad o autoestima del trabajador, o le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo”, por lo que estaríamos nuevamente en la misma situación.

Artículo 14: Subrógase el Artículo 107 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 107: Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

El empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este artículo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Cuando la Caja de Seguro Social, no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo correrá íntegramente a cargo del empleador.

El Órgano Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, estableciendo periodos de licencia mayores que los aquí previstos, en actividades y oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

Durante el periodo de licencia señalado en este artículo, bajo pena de nulidad, el empleador no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a la trabajadora ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para estos efectos, durante este periodo se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del empleador.

Con la reforma se cubre el vacío que se encontraba en el artículo 107 que era el periodo de protección de la licencia por gravidez ya que si bien el artículo 107 señalaba que la trabajadora en estado de gravidez goza de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, en ningún caso señalaba la protección de la licencia por gravidez, en el sentido de hacer efectivo y válido el fuero de la mujer en razón de su estado de gravidez y como consecuencia de ello.

El fuero de maternidad es una protección que se le brinda a la mujer antes y después del parto, de no ser despedida sin una causa sumamente justificada, por la cual se ha establecido demanda ante los tribunales y éstos son los únicos que pueden permitir el despido después de haber hecho una extensa investigación en la cual se compruebe la falta de la empleada.

Artículo 15. Modificase los numerales 6, 8, 9, 10, 11 y 12 de Artículo 126 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 126: Son obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado;
2. Acatar las órdenes e instrucciones del empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato;
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así, como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
4. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo;
5. Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio;
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hubieren entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
7. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio;
8. Observar las disposiciones del reglamento interno de trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, conforme a la ley, el reglamento interno y la convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastornos psíquicos que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del empleador;
10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes, de cualquier hecho o circunstancia que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros o a los equipos e instalaciones del empleador;
11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el empleador con motivo de la relación de trabajo, a

más tardar treinta días después de terminada ésta, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes.

12. Acudir a los centros de rehabilitación que de común acuerdo, les indiquen el empleador y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las adiciones comprendidas en el numeral 9 anterior. Cuando no existiere la organización sindical, se procurará tratar los problemas de la enfermedad de contagio o la adición con el pariente más cercano del trabajador.

Igualmente, estarán obligados a someterse a pruebas para determinar el consumo de drogas causantes de dependencia química prohibidas por la ley.

Realmente al Artículo 126 no se le han hecho grandes cambios. Los cambios son menores o, en su mayoría son de índole semántico o gramatical (con excepción del artículo 12).

Por ejemplo:

Numeral 6: Su lectura nos indica que su modificación es de carácter semántico, ya que se cambia la palabra "hayan" por "hubieren".

Numeral 8: El cambio en este caso es de carácter gramatical aunque su efecto es concreto ya que cambia el término "adoptadas" por "acordadas".

Numeral 9: Anteriormente se establecía que el empleador podía exigir un examen médico al trabajador. Con las reformas se cambia a ordenar al trabajador a que se someta a un examen médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa.

El numeral 9, también incluye la frase drogas prohibidas por la ley anteriormente se hablaba de drogas alucinógenas por lo que ahora consideramos que se adecua más a la realidad nacional.

Por último, establecen una obligación concreta, material y cuantificable, cuando hacen alusión a poner en peligro los equipos e instalaciones del empleador, cuando antes se hacía alusión a los intereses del empleador, lo cual da una interpretación mucho más amplia.

En el numeral 10: Lo expresado por el artículo reformado resulta en esencia de igual contenido puesto que expresa, en diferentes palabras, la idea plasmada en el artículo original; es decir, en lugar de seguridad de la empresa –un término que puede dar lugar a múltiples opiniones e interpretaciones– fue reemplazado por uno técnicamente más preciso: equipos e instalaciones del empleador.

El numeral 11: Vivienda es una de las necesidades primarias del ser humano y en consecuencia, pone a un mismo nivel las palabras necesidad o vivienda (que en el numeral 11 se le conoce como habitación). Refleja una preocupación e interés de la sociedad moderna de proporcionarle a la población una vivienda decorosa y digna para que viva aunque sea en forma temporal. Por lo tanto, este numeral refleja este principio de convivencia civilizada occidental.

El numeral 12: Este numeral ha sido modificado para reflejar uno de los problemas más graves de la sociedad moderna: el consumo masivo y excesivo de estupefacientes que impiden que el trabajador sea un ente productivo y que, por lo tanto, su posible drogadicción impida un desenvolvimiento normal del individuo, de sus compañeros de labor y de la empresa en general.

Artículo 16: Modificase los numerales 3, 4, 5, 7 y 8 y adicionase los numerales 9, 10, 11 y 12 al Artículo 127 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 127: Se prohíbe a los trabajadores:

3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o su representante;
4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley;
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que pueden producir somnolencia o afectar su coordinación motora;
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos empleadores haya obtenido permiso especial de las autoridades competentes;
8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletos de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables;
9. Suspende sus labores sin causa o permiso del empleador, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga;
10. Alterar, trastocar o dañar, en cualquier forma, los datos, artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática;
11. Laborar para otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada;
12. Realizar actos de acoso sexual.

Anteriormente el numeral 3 del artículo 127 no hablaba de artículos de programación e informática. Este término, artículos de programación e informática, fue añadido para adaptarlo al mundo de hoy que hace un uso extensivo de los mismos.

En el numeral 4: Se cambia el término drogas alucinógenas por drogas prohibidas por la ley. El término drogas prohibidas por la ley es mucho más abarcador, ya que, cada día existen en el mercado productos que de alguna forma alteran la salud mental y física del individuo y que no necesariamente son drogas alucinógenas, además ocasiona que se baje el nivel de productividad.

Numeral 5: Se hace más específica esta prohibición al detallar lo que tiene que hacer el empleado si está bajo tratamiento médico.

Numeral 7: Especifica la prohibición de llevar objeto punzante o punzo cortante dentro de la empresa, siempre y cuando éstas no formen parte de su equipo de trabajo.

Numeral 8: Reitera las obligaciones del trabajador contenidas en la primera parte del numeral 7 del Artículo 127 antes de ser reformado y se traspa la segunda parte al numeral 27 del artículo 128 reformado.

Numeral 9: La modificación de este numeral se limita al reemplazo del término sin licencia por el de sin permiso. Esto resulta mucho más conveniente puesto que obtener un permiso es administrativamente más fácil que obtener una licencia.

Numeral 10: Se añade el numeral 10 para hacer énfasis en que el trabajador tiene la obligación de respetar y salvaguardar la red de informática y su contenido dentro de la empresa.

Numeral 11: El contenido de este numeral reitera lo que previamente estaba establecido en el numeral 12 del artículo 126, previa reforma.

Numeral 12: Introduce el término y la prohibición de acoso sexual. Con esto se codifica una injusta y denigrante práctica que aparentemente ha resultado muy frecuente en nuestra sociedad

Artículo 17: Modificase los numerales 2, 9, 14, 15, 21 y 22 y adiciónase los numerales 27, 28, 29 y 30 al Artículo 128 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

2. Pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas de este Código;
9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajador;
14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido;
15. Acordar con los representantes del Sindicato o con las directivas de las organizaciones sociales, y con el comité de empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores;
21. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, con recargos, con primas por tareas, plazas, incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier forma de incentivo;
22. Cubrir las vacantes producidas en la empresa debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, en atención a sus necesidades;

27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago;
28. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes;
29. Desarrollar, conjuntamente con la organización de los trabajadores donde ésta no existiera, medidas pendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo;
30. Conceder permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de dos años.

En el Numeral 2 incorpora la palabra prestaciones la cual ya ha sido ampliamente señalada y codificada por otros documentos legales por ejemplo: Código de Trabajo, Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social, etc.

Numeral 9: El contenido permanece igual.

Numeral 14: Amplia el derecho que tiene el trabajador de obtener de la empresa una carta de trabajo cuando lo requiera.

Numeral 15: Con este numeral se realza el papel del comité de empresa aunque debemos señalar que realmente no representa cambios significativos.

Numeral 21: El contenido de este numeral no varía, pero su redacción ha sido modificada ligeramente.

Numeral 22: Se le añade en atención a sus necesidades, anteriormente el numeral 22 no lo contemplaba por lo que consideramos que de esta forma se encuentra más completo

Numeral 27: El artículo 126 en su numeral 7 antes de ser reformado señalaba que se permitía al sindicato cobrar la cuota sindical; con las reformas, este numeral obliga al empleador a permitir el cobro de la cuota sindical.

Numeral 28: Se añade este numeral para establecer las formas de deslindar responsabilidades en cuanto acoso sexual.

Numeral 29: Se añade este numeral para, de alguna forma, amortiguar el problema del alcoholismo.

Numeral 30: Este numeral reglamenta y controla haciendo más específico el uso de los 18 días a que tiene derecho el trabajador por razones médicas durante un año Sin embargo, debemos señalar que realmente no aporta nada al trabajador ya que anteriormente se le pagaba cuando asistía a citas médicas o pedía un permiso.

Artículo 18: Modificase los numerales 8, 9, 11 y 14 y adiciónase el numeral 15 al Artículo 138 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 138: Queda prohibido a los empleadores:

8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente;
9. Dirigir los trabajos en estado de embriagues o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley;
11. Imponer a los trabajadores sanciones que no estén previstas en la ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes;
14. Deducir del salario de sus trabajadores alguna parte para beneficio propio o para cubrir pago de vacaciones o cualquier otra presentación, o efectuar cualquier otra deducción no autorizada;
15. Realizar actos de acoso sexual.

En el numeral 8 la modificación no es significativa, más bien es de contenido gramatical, ya que solamente se agrega la frase " para portarla".

Numeral 9: Se sustituye la palabra drogas alucinógenas por el de drogas prohibidas por la ley.

Numeral 11: Consideramos que este numeral realmente no ha cambiado.

Numeral 14: Se sustituye el término empleado por trabajador y, además, se excluye la frase primas de seguros de riesgos profesionales, y en su lugar se hace alusión a cualquiera otra prestación. Consideramos que esto es correcto ya que prestaciones es un término más amplio.

Numeral 15: Esta es una adición consono con el significado de acoso sexual, ya que es el empleador el que puede ejercer poder de mando sobre el trabajador.

El trabajador, que es acosado sexualmente, está facultado a dar por terminada la relación laboral en base a la Renuncia Justificada, lo que le da derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, tal como se señala el artículo 223, numeral 11 del Código de Trabajo.

Artículo 19: Subrógase el Artículo 142 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 142: El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas.

El presente artículo excluye a las primas de producción, bonificaciones y gratificaciones de ser considerados como salarios y sólo los acepta como tal, para efectos del cálculo de las vacaciones, licencia por maternidad y primas de antigüedad. Hay que anotar que ya esto estaba establecido en 1986 cuando se promulgó la Ley N.1 del Artículo 5 lo estableció al modificar el artículo 142.

Este artículo establece de manera expresa que tanto las primas de producción, la prima de antigüedad, la indemnización por despido injustificado y los casos de bonificación o aguinaldo de Navidad, estarán exentas del pago del seguro educativo y las cotizaciones del régimen de seguridad social. A nuestro parecer esto, a largo plazo

perjudica al trabajador ya que sus cotizaciones a la Caja del Seguro Social serán menores y, por lo tanto, a la hora de jubilarse su jubilación será menor. También es bueno señalar que la Caja del Seguro Social se perjudica también, ya que deja de percibir el dinero correspondiente a las cotizaciones de las primas de producción, la prima de antigüedad, la indemnización por despido injustificado y los casos de bonificación o aguinaldo de Navidad.

Debemos señalar que el Décimo Tercer mes sí cotiza Seguro Social.

En su parte final este artículo prohíbe que las primas de producción y las donaciones sean mayores al 50% del salario básico, de lo que se deduce que nunca debe existir un incentivo salarial que sea mayor al 50% antes aludido.

Artículo 20: Subrógase el Artículo 143 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 143: El salario podrá adicionarse con primas por rendimientos, tareas, piezas, incentivos cuantitativos a la producción o cualquier otra forma de incentivo, pero queda prohibido hacerlo en las actividades de conducción de vehículos, minas, túneles, trabajos de altura, con materiales tóxicos, explosivos, inflamables o radiactivos y cualquier otra que por su naturaleza se reputa como peligrosa, lo que se reglamentará por las autoridades administrativas de trabajo y de salud.

Esta modificación promueve la producción de ciertos tipos de trabajos pues permite que el salario se adicione con ciertos tipos de producción; por ejemplo, en las lavanderías se permitirá que los planchadores planchen por pieza y esto lógicamente aumentará el número de piezas que planche cada planchador. Igual medida se podría aplicar en las fábricas de piezas de textil. En otras palabras, más piezas producida mayor salario y más alta la productividad de la empresa.

Artículo 21: Subrógase el Artículo 155 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 155: En caso de muerte del trabajador, los salarios que éste hubiere devengado, las vacaciones completas o proporcionales que hubiere acumulado, y las demás prestaciones derivadas del contrato a que tuviere derecho, serán remitidos por el empleador al juez seccional de trabajo competente, o le podrán ser exigidos, a petición del interesado, para que el juez haga entrega de la suma de dinero correspondiente, si su importe fuere menor a mil quinientos balboas (B/.1,500.00) y sin necesidad de juicio de sucesión, a los hijos menores, por conducto de quien o quienes los representen y, en su defecto, al cónyuge o al conviviente, que al momento del fallecimiento del trabajador convivía permanentemente con él.

En defecto de éstos, el importe de los salarios y vacaciones serán entregados a la madre o al padre del trabajador. Cualquier incidente o controversia que surja en la aplicación de esta norma, lo resolverá el juez competente sumariamente, conforme a la equidad, sin fórmula de juicio, con fundamento en las pruebas aportadas y según su criterio.

Si el importe de lo devengado por el trabajador fallecido, en concepto de salarios, vacaciones completadas o proporcionales u otras prestaciones laborales, fuere superior a mil quinientos balboas (B/.1,500.00), el juez entregará la suma correspondiente del modo señalado en el párrafo anterior, previa comprobación de que las pruebas fueren suficientes y la publicación de un edicto donde se ordena la comparecencia a estar en derecho dentro del proceso a todos los interesados dentro del término de cinco días, a partir de la publicación de último edicto, aplicando, en cuanto fuere compatible el

trámite de incidente. En este último caso, el juez suplirá los vacíos *de* acuerdo con su prudente arbitrio.

Dentro de los procedimientos señalados en los párrafos precedentes, el juez competente podrá ordenar pagos provisionales a los peticionarios cuando las pruebas aportadas fueren suficientes, a su juicio, y si las circunstancias lo justificaran. Contra las resoluciones que pongan término a estos procedimientos en primera instancia, sólo se admitirá el proceso de apelación en el efecto suspensivo.

A falta de las personas señaladas en los párrafos anteriores, el juez de trabajo hará entrega de la suma de dinero a la persona o las personas que tengan derecho según el Código Civil en materia sucesoria, pero sin someterla al proceso de sucesión.

Este artículo establece claramente quiénes serán los que tienen derecho al salario de un trabajador muerto, estableciendo en orden descendente a los hijos, cónyuges y luego los padres. Se protege, en consecuencia, a los familiares más cercanos del trabajador. Por otra parte, elimina el juicio de sucesión cuando el monto es menor de B/1,500.00, lo que incluye a la inmensa mayoría de los trabajadores panameños, pues son muy contadas (estadísticamente hablando) las personas cuyo salario está por encima de esta cifra.

Artículo 22: Subrógase el Artículo 159 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 159: El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aún mediante el consentimiento del trabajador.

En los casos en que por razones de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados por las autoridades administrativas de trabajo, se ponga en peligro la existencia de la

fuente de trabajo, se podrá de manera temporal, modificar o reducir los horarios o la semana de trabajo correspondiente, con el consentimiento de la organización sindical, o de los trabajadores donde no exista ésta, siempre que se acuerden los métodos para lograr la recuperación gradual de la jornada de trabajo a los niveles existente antes de la crisis.

En tales situaciones el Estado aunará esfuerzos con los trabajadores y empleadores, a fin de disminuir los efectos de la crisis.

Este artículo flexibiliza de alguna forma lo anteriormente estipulado en el sentido de que puede la empresa bajarle el salario al trabajador pero no en forma arbitraria. Esto quiere decir que si la empresa está en peligro de desaparecer y, en consecuencia, igualmente la fuente de empleo del o de los trabajadores entonces se recurre a la disminución de la jornada de trabajo y su consiguiente disminución del salario de los trabajadores. Este fenómeno se ha observado en ciertos países industrializados en los últimos años cuando ciertas empresas se han visto forzadas a disminuir la jornada de trabajo y el salario de los trabajadores para hacerla más competitiva y de esta manera poder salvar la situación de la empresa y los puestos de trabajo. En Panamá, por razones políticas, tal situación se vio en muchas empresas durante la crisis político-económica de finales de la década de los ochenta, con la diferencia de que cuando se mejoró la situación de la empresa, se les pagó a los empleado lo que habían dejado de devengar.

Sin embargo, con esta modificación no se estipula que al mejorar la condición de la empresa se pague lo que se dejó de pagar.

Artículo 23: Adiciónase un párrafo al Artículo 160 de Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 160: Los ministerios o instituciones autónomas tendrán la obligación de notificar las licencias al empleador respectivo, con cinco días hábiles de anticipación. El número de trabajadores que se seleccione por empresa no habrá de recargar las licencias en determinados departamentos o secciones de la empresa, a efecto de no entorpecer su normal funcionamiento.

Este artículo hace alusión al derecho que tiene el trabajador de seguir cobrando su salario si sale al interior o exterior del país representando a la empresa o al estado. Su modificación consiste en que estos permisos o licencias con sueldos deben regularse de tal manera que no entorpezcan el normal desenvolvimiento de la empresa y su nivel de producción.

Artículo 24: Subrógase el Artículo 162 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así.

Artículo 162: Se declara inembargable el salario hasta el importe del mínimo legal.

Es también inembargable la cuantía completa de las sumas que perciban los trabajadores en concepto de vacaciones, jubilaciones, pensiones e indemnizaciones establecidas en este Código, convenciones colectivas, contratos o pactos individuales y planes o prácticas de la empresa.

Este artículo reitera la suma que no puede ser embargable del salario del trabajador al igual que las de jubilaciones, pensiones, etc.

Artículo 25: Subrógase el Artículo 186 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 186: En todo centro de trabajo, empresa o establecimiento, que ocupe a veinte o más trabajadores, funcionará un comité de empresa, constituido de modo paritario, por dos representantes del empleador y dos trabajadores sindicalizados, designados anualmente por el sindicato respectivo. Donde no exista sindicato, los trabajadores no organizados elegirán a sus representantes.

El empleador o sus representantes y el sindicato o los trabajadores, podrán someter a discusión del comité de empresa cuestiones relativas a la producción, a la productividad y a su mejoramiento, a la capacitación de los trabajadores y otros asuntos similares.

El comité de empresa, a solicitud de parte interesada, tendrá la atribución de conciliar en las controversias que surjan con motivo del incumplimiento de las obligaciones del trabajador o del empleador.

Queda en todo momento, a disposición de las partes, la vía expedita ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

Este artículo realza la figura de los Comité de Empresa en aquellas compañías con más de 20 empleados. El Comité de Empresa, si está bien constituido y funciona para los fines pertinentes, puede resultar una entidad de alta utilidad dentro de cualquier empresa, ya que, lima asperezas entre los trabajadores y el empleador. Igualmente debe promover la productividad intervinindo en el mejoramiento de las funciones de la empresa

recogiendo ideas tanto de trabajadores como del o de los empleadores y fungiendo como ente mediador –un factor humano negociador– dentro de la empresa.

Artículo 26: Subrógase el Artículo 193 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 193: Las invenciones obtenidas durante el proceso de trabajo, en cuanto a los derechos al nombre y a la propiedad, se regirán por las siguientes reglas:

1. Si las invenciones fuesen de empresa, o sea, aquellas en las que predomina el proceso, los equipos, la tecnología, los elementos de programación informática, las instalaciones, los métodos y procedimientos de la empresa, sin distinción de persona a personas en particular, tales invenciones serán de propiedad del empleador.
2. Si se tratase de las invenciones de servicio, esto es, las realizadas por trabajadores contratados especialmente para investigarlas, estudiarlas y obtenerlas, la propiedad de la invención corresponderá al empleador; pero el inventor o los inventores tendrán derecho a que sus nombres se reconozcan como autores de la invención
3. Si las invenciones fuesen libres, o sea, aquellas donde predomina la fuerza del ingenio y la meditación, o el descubrimiento por mero acaso de uno o más trabajadores, pertenecerán a la persona o personas que las realicen, aun cuando hubiese surgido con motivo del trabajador o de la explotación.

En cualquier caso, tanto el empleador como el trabajador, estarán obligados a guardar el secreto de invención.

4. Si la invención se produjere como resultado de la relación de terceras personas al servicio de la organización social de los trabajadores, se aplicarán los mismos principios que establecen los numerales anteriores

Este artículo señala y asigna honores y posibles regalías provenientes de inventos, descubrimiento e ideas creativas que resulten del proceso de producción o en el desenvolvimiento de cualquier empresa. De todos es conocidos que aquellos que trabajan para una empresa cualquiera eventualmente desarrollan destrezas, habilidades y hacen uso de su creatividad. Para hacer del proceso de productividad y del trabajo condiciones mas comodas para el ser humano. Este artículo, pues, señala a quién o quiénes corresponden los beneficios de estos inventos, descubrimientos e ideas creativas. La modificación estriba en que añade un nuevo ente: terceras personas al servicio de la organización social de los trabajadores.

Artículo 27: Subrógase el Artículo 195 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 195: Cuando se trate de invenciones libres, el trabajador o el sindicato dueño de una invención, sólo podrá renunciar a la propiedad, patentada o no, en beneficio del empleador o de un tercero, en virtud de un contrato posterior a la invención.

Este artículo asegura que cualquier empleado tendrá derecho sobre su invención, descubrimiento o creatividad y que solamente renunciaria a ella a través de un contrato que lógicamente le proporcione ciertos beneficios

Artículo 28: Adiciónase el Artículo 197-A al Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 197-A: No se considerarán como alteración unilateral, las órdenes impartidas por el empleador en la ejecución del contrato de trabajo que impliquen movilidad funcional u horizontal del trabajador, siempre que sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerzas, aptitudes, preparación y destrezas. Lo anterior se aplicará siempre que no afecte la dignidad o autoestima del trabajador, o le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo.

La movilidad podrá ejercerse:

1. Por necesidades de la organización de la empresa, del trabajo o de la producción, por variaciones en el mercado o por innovaciones tecnológicas.
2. En los casos previstos en la convención colectiva.
3. En los términos en que para cada oportunidad se convenga con el sindicato, con el comité de empresa donde no exista sindicato, o directamente con el trabajador o los trabajadores respectivos.

La movilidad podrá ser de duración temporal o permanente.

En este último caso, la movilidad funcional permanente se entenderá como traslado, y el trabajador recibirá el salario básico superior y los beneficios básicos superiores correspondientes a la nueva posición, conforme a la clasificación de puestos o, en su defecto, a los niveles de salarios acostumbrados en la empresa. En todo caso, el trabajador no está obligado a aceptar el traslado cuando no se cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

Cuando la movilidad sea temporal, la duración de ésta será pactada con el sindicato, o con el trabajador que deba prestar servicios en una posición clasificada superior, recibirá del empleador una bonificación que no será inferior a los niveles de salarios básicos o a la costumbre, establecidos para la categoría en la empresa, durante el tiempo que desempeñe la nueva posición, y regresará a su salario y condiciones laborales anteriores al momento de reincorporarse a su puesto original.

La movilidad no podrá afectar el ejercicio del derecho de libertad sindical y, en general, no deberá interferir con el desempeño del cargo sindical que ostente el trabajador con fuero sindical, según lo previsto en el artículo 383 de este código. Tampoco podrá afectar a la trabajadora con fuero de maternidad, conforme el artículo 116.

Este artículo se entiende sin perjuicio de lo pactado en las convenciones

Este artículo introduce un concepto nuevo en el Código de Trabajo: la movilidad funcional u horizontal del trabajador. Esto significa que la empresa puede desplazar a sus trabajadores de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la empresa sin que por esto altere la condición laboral. Para que sea efectivo el pacto de movilidad es necesario que se convenga con el sindicato, con el comité de empresa donde no exista sindicato o directamente con el o los trabajadores. La movilidad también puede pactarse en convención colectiva.

Cuando la movilidad es en reemplazo temporal de un trabajador que se encuentre en licencia o en uso de vacaciones y la posición es superior que la del trabajador que ejecute el reemplazo, se le pagará una bonificación al trabajador que ejecute el reemplazo en el caso de que en la empresa esa posición tenga un nivel de salario básico

Artículo 29: Modifícase el numeral 1 del Artículo 199 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 199: Son causas de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:

1. La enfermedad o accidente de carácter no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador, cuando exceda del fondo de

licencia por enfermedad y hasta por un periodo de duración que no excederá de un año. Esta suspensión surtirá sus efectos a partir de la fecha en que se produjo la incapacidad, según conste en la certificación expedida por un médico al servicio del Estado;

Se modifica este artículo solamente en el periodo de tiempo que dure la enfermedad o incapacidad temporal del trabajador de un periodo que no exceda de seis meses a un año.

Artículo 30: Adicionase dos párrafos al Artículo 200 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 200: Los certificados de incapacidad deben ser expedidos por facultativos idóneos, estar prenumerados, contener el número de registro que la Dirección General de Salud le otorga al facultativo, el nombre completo de éste, la dirección, el número de teléfono y el nombre de la institución pública, ya sea la Caja de Seguro Social o el Ministerio de Salud, o clínica privada donde labora el facultativo.

No tendrá validez el certificado que incumpla estos requisitos, salvo que por razones del lugar de su expedición, no sea posible cumplir con alguna de estas exigencias. El facultativo tendrá la obligación de mantener, en el expediente del trabajador, una copia de cada certificado con el diagnóstico o motivo por el cual se da la incapacidad.

Se añaden ciertas especificaciones sobre los certificados de incapacidad y sobre quienes los expiden. Si un certificado de incapacidad no cumple con estas estipulaciones, no tiene validez. Se establecen estas normas para regular y controlar de alguna forma la expedición de estas certificaciones.

Artículo 31: Subrógase el Artículo 212 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 212: Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior, los siguientes casos:

1. Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos;
2. Trabajadores domésticos;
3. Trabajadores permanentes o de planta de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales, las siguientes: agrícolas o pecuarias con diez o menos trabajadores; agroindustriales con veinte o menos trabajadores;
4. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;
5. Aprendices;
6. Trabajadores de establecimientos de ventas de mercancías al por menor y empresas con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los establecimientos financieros, de seguros y bienes y raíces;

En los casos a que se refiere este artículo, además de pagar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, el empleador deberá notificarle el despido con treinta días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso. El plazo de preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiente a la notificación.

En estos casos, no se producirán salarios caídos por despidos injustificados, salvo que se invoque una causal del artículo 213 del Código de Trabajo y no se pruebe la justificación del despido. En estos casos no se producirán recargos.

Para los trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas.

Las modificaciones de este artículo facilita que el empleador despida a sus empleados o, puesto de otra manera, flexibiliza la relación obrero-laboral desde el punto de vista del empresario pues elimina dos cosas:

1. En los numerales 1 y 2 se disminuye de esta manera el número y casos de trabajadores que se pueden acoger a esta disposición.

2. Prohíbe el pago de salarios caídos, haciendo con esto el despido de ciertos trabajadores más fácil y sobre todo menos onerosa al empleador.

Existe, si embargo, una contradicción entre estos dos puntos puesto que de acuerdo con la norma el comentario número uno no implica necesariamente el número dos.

Artículo 32: Modificase los numerales 1, 13, 15 y 16 del acápite A; los numerales 4 y 5 del acápite B y el numeral 3 del acápite C del Artículo 213 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 213: Son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo:

- A. De naturaleza disciplinaria.

1. El haber sufrido engaño de parte del trabajador, mediante la presentación de documentos o certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato o su modificación se celebre en atención a dichas condiciones especiales. El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa, caducará al mes a partir de la fecha en que se compruebe la falsedad. Cuando no se trate de certificación de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá de un año, contado desde la fecha del inicio de la relación de trabajo;
 13. La reincidencia del trabajador, en el término de un año, en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3, 4 y 5 del artículo 127;
 15. El acoso sexual, la conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio; y
 16. La falta notoria de rendimiento, calificada de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o acordados en una convención colectiva.
- B. De naturaleza no imputable.
4. La incapacidad mental o física del trabajador, debidamente comprobada, o la pérdida de idoneidad exigida por la ley para el ejercicio de la profesión, que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato;
 5. La expiración del plazo de un año, a partir de la fecha de suspensión del contrato, motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador.
- C. De naturaleza económica.
3. La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón e disminución de la producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación, o revocación o caducidad de una concesión administrativa, cancelación de pedidos u órdenes de comprar, o la disminución en la actividad productiva de la empresa en los pedidos u órdenes de compras en las ventas, u otra causa análoga debidamente comprobada por la autoridad competente.

En estos casos de despido por causa económica, se aplicarán las siguientes reglas:

- a. Se empezará por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas;
- b. Una vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo sean; a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, y a los más eficientes, respecto de los menos eficientes;
- c. Las mujeres en estado de gravidez, aun si no estuvieren amparadas preferentemente por las reglas anteriores, se despedirán en último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales;
- d. En igualdad de circunstancias, luego de aplicadas las reglas anteriores, los trabajadores amparados por el fuero sindical tendrán preferencia sobre los demás para su permanencia en el empleo.

Este artículo modifica sustancialmente el anterior flexibilizando los posibles motivos de despido; estas modificaciones se pueden resumir de la siguiente manera:

1. El empleador tiene más tiempo para despedir a un trabajador si éste presenta documentación falsa.

2. Un trabajador podrá ser despedido si habiendo hecho alguna falta de las mencionadas en los numerales 3, 4 y 5 del artículo 127 tuviese menos de un año de estar laborando en lugar de solamente 6 meses.
3. Se despide por acoso sexual y todos sabemos lo subjetivo y engañoso que resulta comprobar esto.
4. Se especifica el despido por baja en el nivel de productividad, siempre y cuando existan parámetros para cuantificar esta baja y estén aprobados por el Ministerio de Trabajo.
5. La incapacidad física o mental del trabajador de seguir ejerciendo sus funciones.
6. Se especifica las razones del despido si la empresa entra en un período económico-financiero difícil, en cuyo caso el código codifica el orden en que se despedirán a los trabajadores. Este criterio resulta ambiguo y se presta

para muchas interpretaciones de parte del empleador ya que los delineamientos que establecen estas razones de despido no están claramente señaladas.

Artículo 33: Subrógase el Artículo 219 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 218: En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a las juntas de conciliación y decisión, o a los tribunales de trabajo en aquellos lugares donde no funcionen las juntas, el reintegro al cargo que desempeñaba o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225.

Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador, además del pago de los salarios caídos que se computarán así:

1. Hasta por un máximo de tres meses a partir de la fecha de despido, para aquellos trabajadores que entren a laborar después de entrar en vigencia la presente ley.
2. Hasta por un máximo de cinco meses, para aquellos trabajadores que se encuentren laborando a la fecha de entrar en vigencia la presente ley.
3. Los procesos laborales que se estén tramitando en los tribunales antes de entrar en vigencia la presente ley y que impliquen pagos de prestaciones laborales, salarios caídos e indemnización, se regirán por las normas vigentes al momento de entrar en vigencia la presente ley.

La sentencia deberá expresar que el pago de la indemnización se hará del fondo de cesantía cotizado por el empleador o, en su defecto, por éste directamente, quien deberá pagar, además, las otras cargas del proceso.

Las juntas de conciliación y decisión fallarán en un término no mayor de tres meses, a partir de la presentación de la demanda. La sanción por la violación a lo antes señalado queda sujeta a lo establecido en el Código de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo establecerá las juntas de conciliación y decisión que sean necesarias, para el cumplimiento de los fines de este artículo y, especialmente, para evitar la acumulación de salarios caídos.

Este artículo reformado establece un límite para los llamados salarios caídos para los empleados permanentes o indefinidos que fuesen despedidos por causa injustificada a un máximo de 3 meses una vez esta ley entre en vigencia. Se hizo una concesión de 5 meses para aquellos que laboraban en forma permanente cuando el Artículo anterior estaba en vigencia.

Esta estipulación hace menos costosa el despido de trabajadores permanentes de cualquier empresa y, en consecuencia, le proporciona a los empresarios un mecanismo adicional para bajar los costos de despido.

Artículo 34: Subrógase el Artículo 219 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 219: En los casos en que se ordene el reintegro, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral, pagando la indemnización correspondiente más un recargo que se computará así:

1. De cincuenta por ciento (50%) sobre la indemnización correspondiente, para aquellos trabajadores que se encuentren laborando en la empresa al momento de entrar en vigencia la presente ley.

2. De veinticinco por ciento (25%) sobre la indemnización correspondiente, para aquellos trabajadores que entren a laborar a partir de la vigencia de la presente ley, siempre y cuando el empleador no esté al día en el fondo de cesantía.

Además, deberá pagar los salarios caídos en la forma que señale la sentencia respectiva, de conformidad con el artículo 218.

El empleador tendrá el plazo de un mes para hacer efectivo el reintegro o el pago de la indemnización con el recargo y los salarios caídos hasta la fecha en que se dé el reintegro o el pago de la indemnización; tal plazo correrá a partir del día siguiente a la fecha de ejecutoria de la sentencia.

En los casos contemplados en los numerales 3 y 6 del artículo 212 de este Código, el pago de la indemnización a que se refiere este artículo, podrá hacerse en un plazo no mayor de seis meses, previa comprobación fehaciente, ante el juez o la junta, de la mala situación económica de la empresa y siempre que dichos pagos no sean menores que el equivalente del salario promedio que percibía por mes el trabajador despedido.

Este artículo disminuye el recargo sobre la indemnización por despido injustificado que anteriormente era del 50% sobre la indemnización, al 25% una vez entre en vigencia la presente Ley para aquellos trabajadores que comiencen a trabajar después de aprobada las reformas. Para aquellos trabajadores que laboraban antes de entrar en vigencia la presente ley se les indemnizará con el recargo de 50%.

Este artículo, hace más flexible el despido y el pago de éste. Le concede al empleador hasta un máximo de 6 meses para pagarle al trabajador el recargo de la indemnización por despidos injustificados. Este recargo se hace si el empleador no está

al día en el Fondo de Cesantía, ya que uno de los fines del fondo de cesantía es el de pagar el recargo por indemnización.

Artículo 35: Subrógase el Artículo 224 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 224: A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.

PARÁGRAFO:

El trabajador que se encuentre laborando al momento en que empieza a regir el fondo de cesantía, se le computará este derecho desde tal fecha. El período laborado con anterioridad le será pagado igualmente a la terminación de la relación de trabajo, siempre que hubiese prestado servicio si al empleador de manera continua durante diez años o más.

Establece la prima de antigüedad para todos los empleados de la empresa siempre y cuando estén contratados por tiempo indefinido una vez este Artículo reformado entre en vigencia. Esta estipulación favorece al empleado ya que anteriormente tenía que laborar para la empresa por lo menos por 10 años consecutivos para tener derecho a esta prima.

El derecho de conceder una semana por cada año de servicio prestado, se mantiene, pero ahora se aplica la proporción. Anteriormente esta proporción no se aplicaba.

Este artículo nos preocupa ya que pensamos que muchos empleadores despidirán a sus empleados antes de que estos cumplan los 10 años de servicios continuos para así ahorrarse el pago de la prima de antigüedad por diez años y solamente pagar lo correspondiente a partir del 12 de agosto de 1995 a la fecha del despido.

Artículo 36: Subrógase el Artículo 225 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 225: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, si se tratase de contrato por tiempo indefinido cuya terminación fuese por despido injustificado o sin la autorización previa necesaria, el trabajador que opte por la indemnización cuando el juzgador haya resuelto el pago de ésta, tendrá derecho a recibir de su empleador una indemnización conforme a la siguiente escala:

- A. Al tiempo de servicios anterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente escala:
1. Si el tiempo de servicios fuere menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario;
 2. Si el tiempo de servicios fuere de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo;
 3. De dos a cinco años de trabajo, tres meses de salario;
 4. De cinco a diez años de trabajo, cuatro meses de salario;

5. De diez a quince años de trabajo, cinco meses de salario;
6. De quince a veinte años de trabajo, seis meses de salario;
7. De más de veinte años de trabajo, siete meses de salario.

Esta escala no se aplicará en forma combinada.

B. Al tiempo de servicios posterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente escala:

1. Por el tiempo de servicios menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario;
2. Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo;
3. Por el tiempo de servicios de dos diez años, el salario de tres semanas adicionales por cada año de trabajo;
4. Por más de diez años adicionales de servicios, el salario de una semana adicional por cada año de trabajo.

Esta escala se aplicará en forma combinada, distribuyendo el tiempo de servicios prestados en cada uno de los numerales anteriores, según corresponda.

En los casos de prestaciones de servicios que comprendieren lapso anteriores y posteriores al 2 de abril de 1972, se aplicarán separadamente las escalas mencionadas en este acápite c. Para las relaciones de trabajo que se inicien a partir de la vigencia de la presente ley, la indemnización será el equivalente a 3.4 semanas de salario por cada año laborado en los diez primeros años; y cada año posterior a los diez años, será indemnizado con el equivalente de una semana de salario por cada año. Estas indemnizaciones no podrán combinarse con ninguna otra escala.

En ambos casos, indicados de no cumplirse algún año completo, se pagará la proporcionalidad correspondiente.

La indemnización contemplada en este artículo, también se pagará cuando la terminación de la relación de trabajo se produzca por cualquiera de las causas establecidas en el acápite C del artículo 213.

Queda prohibido el pago en especie de la prima de antigüedad, la indemnización y los recargos sobre ésta a que hubiere lugar.

Este artículo cambia la tabla de indemnización para los trabajadores que comiencen a laborar después de entrada en vigencia del nuevo Código de Trabajo.

La tabla varía de la siguiente manera:

AÑOS	SUSTITUIDO	ACUMULADO	APROBADO	PÉRDIDA
1	4	4	3.4	0.6
2	6	10	6.8	3.2
3	3	13	10.2	2.8
4	3	16	13.6	2.4
5	3	19	17.0	2.0
6	3	22	20.4	1.6
7	3	25	23.8	1.2
8	3	28	27.2	0.8
9	3	31	30.6	0.4
10	3	34	34.0	

Artículo 37: Adiciónase el Capítulo III al Título VI del Libro I del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

CAPITULO III

FONDO DE CESANTÍA

Artículo 229-A: En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los empleadores establecerán un fondo de cesantía para pagar al trabajador, al cesar la relación de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despido injustificado o renuncia justificada.

Artículo 229-B: Para el establecimiento del fondo, el empleador cotizará trimestralmente la cuota parte relativa a la prima de antigüedad del trabajador y el cinco por ciento (5%) de la cuota parte mensual de la indemnización a que pudiese tener derecho el trabajador, en el supuesto de que la relación de trabajo concluya por despido injustificado o renuncia justificada.

Artículo 229 C: Las cotizaciones trimestrales a que se refiere el artículo anterior se depositarán, a través de fideicomisos, en entidades privadas autorizadas por la Ley 10 de 1993, para la administración de fondos complementarios de retiros y jubilaciones. Tales entidades no serán subsidiarias del empleador ni afiliadas a éste.

Artículo 239 D: Para el manejo de las cotizaciones confiadas en fideicomiso, los administradores calificados las invertirán de acuerdo con las estipulaciones de la Ley 10 de 1993 y sus reglamentos, y desempeñarán sus funciones siguiendo principios universales de diversificación de cartera y preservación del capital.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, los administradores procurarán la inversión en títulos hipotecarios, o con respaldo hipotecario, para viviendas e inversiones en actividades económicas que generen mano de obra intensiva en el país o que propicien la diversificación de la economía.

Los administradores podrán, a través de las instituciones de crédito, asignar parte de las cotizaciones del fondo a programas de préstamos personales de menor cuantía para los trabajadores, a intereses competitivos del mercado.

Artículo 229 E: Las cotizaciones sobre prima de antigüedad del trabajador se harán con el fin de amparar el derecho individual de cada uno. El uso de estas cotizaciones por parte del trabajador sólo será posible de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 229- K. Las cotizaciones de indemnización serán consignadas a nombre del empleador.

Los créditos que generen las cotizaciones por prima de antigüedad y por indemnización, pertenecen y serán consignados a nombre del empleador.

Artículo 229 F: El empleador no está obligado a hacer la cotización trimestral respectiva, en el caso de que las cotizaciones anteriormente hechas y sus réditos cubran su pasivo en concepto de prima de antigüedad e indemnización. En el supuesto de haberse cubierto sólo parte de ese pasivo, está obligado a cotizar únicamente por la diferencia.

En el evento de que las cotizaciones con sus réditos excedan del pasivo del empleador por prima de antigüedad e indemnización, es facultad de éste hacer retiros, total o parcialmente, de la suma exceso.

Artículo 229 G: Las cotizaciones que haga el empleador al fondo de cesantía, constituyen un gasto deducible para efectos del impuesto sobre la renta. En el evento de que el empleador haga los retiros a que se refiere el artículo anterior, debe cubrir el impuesto sobre la renta por el monto de la suma retirada.

Las sumas consignadas en el fondo de cesantía, al igual que sus réditos, no serán embargables por terceros, entendiéndose que sólo podrán serlo por el propio trabajador para el cobro de su derecho a prima de antigüedad e indemnización, y hasta por el monto a que tenga derecho.

Artículo 229 H: La administradora contratada por el empleador queda obligada a proporcionar a los trabajadores, trimestralmente y en forma individual, una constancia de la suma que el empleador ha consignado para garantizar tal obligación.

La administradora queda igualmente obligada a proporcionar, al empleador y a los trabajadores, una relación del estado de las cotizaciones por indemnización, señalando, además, si se encuentran al día.

Artículo 229 I: Es potestativo del trabajador hacer aportaciones propias durante la relación laboral al fondo de cesantía, en cuyo caso esas aportaciones y sus réditos se registrarán en una cuenta individual.

Estas aportaciones y sus réditos no podrán ser tenidas en cuenta para ningún manejo financiero o de capitalización por parte o a favor del empleador, y gozarán de los mismos beneficios que las cotizaciones del empleador.

Artículo 229 J: Las sumas cotizadas por el empleador se consideran intransferibles a terceras personas, salvo la prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador.

Artículo 229 K: Durante la relación laboral, los trabajadores podrán comprometer las sumas acumuladas a su favor en concepto de prima de antigüedad, en garantía para la adquisición de bienes inmuebles o viviendas, previa comprobación de tal finalidad.

Artículo 229 L: Los trabajadores tendrán derecho, al finalizar la relación de trabajo, a recibir las cotizaciones hechas por el empleador en concepto de prima de antigüedad, cualquiera sea la causa. En caso de muerte del trabajador se aplicará lo establecido en el artículo 155 del Código de Trabajo.

Las cotizaciones hechas por el empleador en concepto de indemnización serán recibidas por el trabajador, en las siguientes situaciones:

1. Terminación de la relación de trabajo por despido injustificado, previa declaratoria de la autoridad correspondiente.
2. Renuncia del trabajador con causa justificada previa declaratoria de la autoridad correspondiente.
3. Terminación de la relación de trabajo por mutuo acuerdo, que conste en documento firmado por las partes, en la que se convenga en la entrega total o parcial de la indemnización.

Es facultad del trabajador recibir, total o parcialmente, la suma a que tenga derecho al finalizar la relación de trabajo o mantenerla depositada como ahorro o capitalización, en cuyo caso registrará lo consignado en el artículo 229- I

Artículo 229 M: Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables de manera obligatoria a las empresas a que se refieran los numerales 3 y 6 del artículo 212 del Código de Trabajo y a las cooperativas, salvo que ellas dispongan acogerse a ella.

Artículo 229 N: Los empleadores están obligados a constituir el fondo de cesantía, sólo respecto de las primas de antigüedad e indemnización que se causen a partir de la fecha de vigencia del fondo, conforme a este capítulo, a favor de los trabajadores existentes en la empresa en ese momento y de aquellos presente Ley, para cotizar al fondo y establecer los contratos correspondientes de fideicomiso y administración.

La prima de antigüedad y la indemnización, causadas por relaciones anteriores a la vigencia del fondo de cesantía, serán pagadas directamente al

trabajador por el empleador de conformidad con lo establecido en los Artículos 224 y 225 de este Código. Sin embargo, es potestativo de los empleadores incluir estos pasivos laborales en el fondo de cesantía, en cuyo caso gozarán del derecho de deducción de tales aportes, para los efectos del impuesto sobre la renta, en el año fiscal en que se hiciere la inclusión.

Aquellas empresas que mantienen fideicomiso o cualquier otro sistema de cobertura de prima de antigüedad y/o indemnización por despido injustificado, podrán optar por mantener este sistema o por el fondo.

El Fondo de Cesantía es un elemento nuevo en nuestra legislación laboral. Se puede denominar como un fondo de reserva que garantiza el pago de la prima de antigüedad y las prestaciones de los trabajadores en caso de despido injustificados, renuncias justificadas o cuando lo decidan las partes por mutuo acuerdo dentro de los contratos por tiempo indefinido.

El Fondo de Cesantía es un fondo que el empleador deposita en una institución privada en calidad de fideicomiso para eventualmente, llegado el caso de despido en “forma injustificada o renuncia justificada” pagar las indemnizaciones y la prima de antigüedad. Este fondo tendrá que ser pagado por el empleador trimestral e individualmente por cada trabajador. Por otro lado, los fideicomitentes tendrán derecho a invertir este fondo en bienes hipotecarios (viviendas) y a hacer préstamos pequeños a los mismos trabajadores. El Fondo de Cesantía es una modalidad o práctica creada con las modificaciones al Código.

Se exceptúan de este fondo, las pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agro-industriales, manufactureras, tiendas de mercancías y empresas, éstas últimas siempre y cuando tenga un mínimo de 5 empleados.

Consideramos como una falacia mucho de lo que se dice en el artículo ya que, realmente, con los sueldos de miseria que se pagan en Panamá, la mayoría de los trabajadores, no podrán hacer préstamos para vivienda de este fondo.

Artículo 38: Subrógase el Artículo 238 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 238: Los agentes de comercio, los vendedores viajantes, impulsores y promotores de ventas, cobradores y otros similares, son trabajadores de la empresa a la que presten sus servicios, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

El único cambio que introduce este artículo reformado es la eliminación de los vendedores de seguro dentro de las estipulaciones y consideraciones señaladas en este artículo.

Artículo 39: Subrógase el Artículo 242 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 242: Los corredores de seguro que coloquen pólizas para dos o más aseguradoras, con independencia del número de pólizas y/o del monto de las comisiones que por dichas pólizas perciban, los agentes de comercio, vendedores viajantes, impulsores y promotores de ventas, cobradores y otros similares que trabajen para varias empresas, o que no estén sujetos a horarios de trabajo, o a registros de asistencia, no se considerarán trabajadores para todos los efectos legales.

Bastará que se dé cualquiera de las tres situaciones antes mencionadas, para que no se configure la relación de trabajo a que hace referencia el artículo 62 del presente Código.

Añade a “los agentes de comercio, vendedores viajantes, impulsores y promotores de venta, cobradores y otros similares ...que no estén sujetos a horarios de trabajo”.
Entre otras consideraciones para no ser considerados trabajadores de una empresa.

Artículo 40: Modifícase el segundo párrafo del Artículo 340 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 340: Las organizaciones sociales de trabajadores podrán utilizar las ventajas de la personería jurídica con fines de lucro, cuando ello contribuya al beneficio general de todos los asociados. No obstante, no podrán desarrollar actividades que constituyan una competencia desleal respecto a sus correspondientes empleadores.

Se introduce el estatus de “organizaciones sociales de trabajadores” con fines de lucro, siempre y cuando sus actividades no entren en competencia con las actividades de las respectivas empresas donde laboran.

Artículo 41: Subrógase el Artículo 344 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 344: Los sindicatos de trabajadores o de profesionales podrán constituirse con un mínimo de cuarenta miembros. Los sindicatos de empleadores podrán constituirse con un mínimo de diez miembros que sean totalmente independientes entre sí.

Se modifica el número de miembros para la constitución de un sindicato de trabajadores o profesionales a 40, mientras que el número para crear un sindicato de empleadores permanece igual.

Artículo 42: Subrógase el Artículo 352 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 352: Para admitir la inscripción, se tendrá un término improrrogable de quince días calendario, que comenzará a contarse desde el día en que se reciba en el Ministerio la solicitud de inscripción, la cual deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

1. Estar firmada por el presidente o el secretario general del sindicato en formación, o de la federación, confederación o central de que se trate.
2. Remitirse a la Dirección General de Trabajo directamente o por medio de las autoridades de trabajo o la primera autoridad política del lugar.

3. Estar acompañada de copia auténtica del acta constitutiva, de los estatutos aprobados y del acta de la sesión, o sesiones, en que se llevó a cabo tal aprobación.

El acta constitutiva deberá estar firmada por los miembros fundadores del sindicato; o por personas pagadas al efecto, en el supuesto de que alguno o algunos de aquéllos no supieran o no pudieran firmar, y expresará la clase de sindicato, su domicilio legal, el número de miembros, los nombres y apellidos y el número de la cédula de identidad personal de lo que componen la junta directiva.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social hará, dentro del término de quince días a que se refiere esta norma, la verificación de las cédulas de identidad personal consignadas en el acta constitutiva, de por lo menos el número mínimo de afiliados requeridos por el artículo 344.

Tratándose de federaciones, confederaciones o centrales, el acta constitutivas será firmada por los representantes de las respectivas organizaciones fundadoras y expresará su domicilio, el nombre y domicilio de todas las organizaciones que la integran, y los nombres y apellidos y el número de la cédula de identidad personal de los miembros de la junta directiva.

Esta documentación se presentará por triplicado. Un ejemplar se devolverá a los interesados con certificación donde conste el hecho de la presentación, indicando la fecha y la hora en que ésta se realizó. Otro ejemplar permanecerá en el despacho a cargo de los registros, y el tercero se utilizará para la tramitación.

Se acorta el período de 30 a 15 días calendarios para que el Ministerio de Trabajo admita la solicitud para la constitución de un sindicato. Consideramos que este es un beneficio para el trabajador pues, de esta manera, disfruta de la protección de un sindicato en forma más expedita.

Artículo 43. Subrógase el Artículo 353 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 353: Si la solicitud de inscripción o la documentación presentada no se ajustan a lo prescrito en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social dictará resolución razonada que indique clara y específicamente sus errores o deficiencias, para que los interesados, dentro del término de quince días calendario, los subsanen. De esta resolución puede pedirse reconsideración dentro de los cinco días siguientes, la cual será decidida en un término de diez días.

Vencido este término sin que se hubiere decidido el recurso, se entiende confirmada la resolución.

En el caso previsto en este artículo, el término de quince días a que se refiere el artículo anterior, comenzará a contarse desde el día en que se presente la solicitud enmendada.

Se acorta igualmente el período de dos meses a 15 días para que la propuesta de organización sindical que enmiende la documentación presentada si ésta esta defectuosa de acuerdo con el Ministerio en Mención. Para la constitución de dicho sindicato.

Artículo 44: Subrógase el Artículo 356 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así.

Artículo 356: Vencidos los quince días calendario de que tratan los artículos 352 y 353, sin que se hubiere rechazado u objetado la solicitud de inscripción, se considerará inscrito el sindicato, federación, confederación, o central, para todos los efectos legales y, a partir de ese término, el Ministerio queda obligado a expedir las constancias y certificaciones respectivas y a efectuar, en los registros de las organizaciones sociales, la anotación que corresponda.

Disminuye de 30 a 15 días el período para la consideración de la solicitud para la creación de un sindicato. Pasado este período, si no hay objeción alguna, la organización sindical, que da de hecho creada y los trámites correspondientes tienen que hacerse.

Artículo 45. Subrógase el Artículo 359 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 359: Los estatutos de las organizaciones sociales determinarán las causas de cesantía de los afiliados y directivos de la organización.

Cambia la condición de cesantía de un sindicado e introduce la modificación que sostiene que los estatutos de las organizaciones son los llamados a determinar la forma y manera de esta cesantía.

Artículo 46. Subrógase el Artículo 369 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 369: La junta directiva estará compuesta del número de miembros principales y suplentes que determinen los estatutos, quienes deberán ser mayores de edad. No obstante lo anterior, los principales de dichas directivas, hasta un máximo de once, gozarán de fuero sindical. Los suplentes gozarán de fuero sindical de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 382.

Este artículo señala el máximo de miembros de una Junta directiva de una empresa que pueden gozar del Fuero Sindical, anteriormente no se señalaba claramente.

Artículo 47: Subrógase el Artículo 374 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 374: Los estatutos de la organización sindical determinarán el período de los miembros en la junta directiva y de los representantes sindicales.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Mientras no se reformen los estatutos de las organizaciones sociales existentes o en proceso de inscripción, el período seguirá siendo de dos años.

Consideramos que con este artículo se puede ampliar el período de los miembros de la Junta Directiva y de los representantes sindicales siempre y cuando se han aprobado por los estatutos de las organizaciones sindicales.

Artículo 48: Subrógase el Artículo 375 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 375: Corresponde a los estatutos de las organizaciones sociales determinar las restricciones o la prohibición de los períodos de reelección, limitar el número de veces que una persona puede ser miembro de la junta directiva.

Realmente no encontramos diferencia en este artículo y en el artículo anterior, solamente encontramos diferencia de redacción.

Artículo 49: Modificase el numeral 4 del Artículo 376 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 376: Los sindicatos y demás organizaciones sociales están obligados a permitir a las autoridades de trabajo, para fines específicos, inspecciones en sus libros de actas, de socios y contabilidad, cuando así lo solicite por lo menos el veinte por ciento (20%) de sus afiliados.

Artículo 50: Modificase el segundo párrafo del Artículo 377 del Decreto de Gabinete 252 de 197, así:

Artículo 377: Los fondos y bienes de las organizaciones sindicales no serán susceptibles de secuestro, embargo u otra medida cautelar. Se exceptúa el embargo decretado en un proceso ejecutivo hipotecario contra el inmueble dado en garantía.

Con la modificación se señala que si bien los fondos y bienes de la organización sindical no serán susceptibles de secuestros-- hay una excepción que es el embargo contra el bien que se ha dado en garantía.

Artículo 51: Subrógase el Artículo 380 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 380: El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social proporcionará a las organizaciones sociales la asistencia técnica y económica que necesiten con la finalidad de que organicen programas, cursos, seminarios de

educación laboral y capacitación sindical y congresos. La ayuda económica que deberá suministrar el Estado a las organizaciones sociales para los fines señalados, será canalizada a través de las centrales obreras, federaciones independientes y sindicatos nacionales independientes, debidamente constituidos, tomando en cuenta el número de trabajadores afiliados. En lo que respecta al apoyo económico para la realización de congresos, esta ayuda será reglamentada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social por decreto ejecutivo.

Especifica cómo será canalizada la ayuda económica que deberá suministrar el Estado a las organizaciones sindicales con el fin de que estos se capaciten mejor.

Artículo 52: Modificase el numeral 2 del Artículo 381 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 381: Gozarán de fuero sindical:

1. Los miembros de los sindicatos en formación;
2. Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 369 y 382.
3. Los suplentes de los directivos, aun cuando no actúen; y
4. Los representantes sindicales

Realmente consideramos que el espíritu del artículo en su versión original no ha sido cambiado, solamente ha sido redactado de forma diferente.

Artículo 53: Modificase el enunciado y los numerales 2 y 4 del Artículo 403 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 403: La Convención colectiva de trabajo contendrá, como mínimo lo siguiente:

1. Los nombres y domicilio de las partes;
2. Las empresas o instituciones comprendidas, o ambas;
3. Reglamentación del comité de empresas, para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa.
4. Estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo. También podrá contener estipulaciones sobre salarios, comité de empresa, movilidad laboral, fondos de cesantía, productividad, contratos individuales de trabajo, obligaciones y prohibiciones de las partes, jornadas y horarios de trabajo, descansos obligatorios, patentes de invención, vacaciones, edad de jubilación y, en general, todas aquellas disposiciones que desarrollen el contenido del Código de Trabajo o actualicen, de acuerdo con la realidad de la empresa, los deberes y derechos de las partes, con el objeto de estrechar lazos de colaboración para su mutuo beneficio;
5. Duración;
6. Las estipulaciones del artículo 68 que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva; y,
7. Las demás estipulaciones que convengan a las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados en los artículos 224 y 225 del Código de Trabajo.

Realmente consideramos que no se han aportado cambios substanciales de fondo; se ha concentrado en un punto (punto 4) lo que antes estaba redactado en diferentes puntos

Artículo 54: Adiciónase un párrafo al Artículo 406 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 406: Será válida la cláusula mediante la cual se pacte sustituir, a favor del trabajador, un beneficio por otro previsto en la convención colectiva.

Consideramos que esto puede ir en perjuicio del trabajador, ya que la empresa puede alegar que está sustituyéndole al trabajador un beneficio equivalente, siendo esto falso.

Artículo 55: Subrógase el Artículo 413 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 413: En los casos de disolución de la organización sindical titular de la convención colectiva, los acuerdos pactados en ésta continuarán vigentes, salvo que al surgir una nueva organización sindical o un grupo de trabajadores organizados, éstos y la empresa acuerden celebrar una nueva convención colectiva.

Se cambia el término de organización social por organización sindical.

Consideramos que, de esta forma, el artículo se encuentra mejor redactado. Además, reafirma que los acuerdos pactados en la convención colectiva continuarán vigentes hasta tanto no se celebre otra convención colectiva.

Artículo 56: Subrógase el Artículo 415 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 415: Ni la desafiliación de las organizaciones contratantes ni su disolución afectarán los acuerdos pactados en la convención colectiva.

En caso de sustitución del empleador, el nuevo empleador quedará obligado en los mismos términos que el sustituido, salvo que se aplique la norma contenida en el artículo 413.

En el primer párrafo se cambia –afectan las obligaciones y derechos– por los acuerdos pactados. En el segundo párrafo se agrega –salvo que se aplique la norma contenida en el artículo 413. Realmente consideramos que el espíritu de la ley, permanece igual.

Artículo 57: Subrógase el Artículo 416 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 416: Cualquiera de las partes de una convención colectiva puede solicitar la negociación de una nueva, por vencimiento del plazo, desde los tres meses anteriores al mismo. En caso de concurrencia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 402.

Las partes podrán, dentro del término de duración de la convención colectiva, siempre que medie el común acuerdo sobre los temas específicos que les interesan a ambas, revisar y modificar la convención por vía directa, en cualquier momento que se acuerde mutuamente y de conformidad con lo establecido en el artículo 400.

Consideramos que este artículo ha sido cambiado en una forma que beneficia tanto al empleador como al trabajador ya que permite modificar los acuerdos de la convención colectiva por vía directa sin necesidad de tantos trámites como se hacía anteriormente.

Artículo 58: Modifícase el segundo párrafo del Artículo 438 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 438: La renuencia de cualquiera de las partes a comparecer a las situaciones, se considerará, para todos los efectos previstos en este Código, como abandono de la conciliación.

Esta modificación incluye a ambas partes. En el artículo original solamente hablaba del empleador y no del trabajador. Consideramos que se ha subsanado un error ya que tanto el empleador como el trabajador son responsables en toda conciliación.

Artículo 59: Subrógase el Artículo 441 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 441: Durante el desarrollo de la conciliación, el empleador está obligado a mantener los contratos de trabajo existentes al momento en que se

plantee el conflicto, sin perjuicio de los contratos que terminen por vencimiento del plazo o conclusión de la obra.

Desde que se presente el pliego de peticiones en debida forma, y hasta el vencimiento del plazo para declarar la huelga, durante ésta, o durante el arbitraje, toda terminación o suspensión de los efectos de los contratos, debe ser autorizada previamente por el respectivo juez de trabajo, con el arreglo al procedimiento previsto para el desafuero sindical.

Se presume que todo despido que se pretende efectuar a un trabajador que apoye el pliego, se hace en represalia, sin perjuicio del derecho del empleador a probar lo contrario. Igual criterio se aplicará para las solicitudes de suspensión de contratos de trabajo.

Esta disposición también regirá para las negociaciones de las convenciones colectivas por la vía directa.

Realmente el espíritu de la Ley emanado del artículo en su versión original, no ha sido cambiado, ya que este artículo se hizo con el fin de proteger a los trabajadores que apoyaban un pliego de peticiones o una huelga para que no fueran despedido, consideramos que se mantiene. Se le ha agregado –“estas disposiciones regirán para las negociaciones de la convenciones colectivas por la vía directa”.

Artículo 60. Adiciónase el Artículo 536-A al Decreto de Gabinete 252 de 1971 así:

Artículo 536 A: En los procesos de trabajo, las partes podrán aportar certificaciones del Registro Público y del Ministerio de Comercio e Industrias sobre la personería jurídica, sin el pago de impuestos, tasas, o derechos de clase alguna.

Consideramos que esta adición es beneficiosa ya que reafirma que en todo proceso de trabajo las certificaciones emanadas del Registro Público y del Ministerio de Comercio serán hechas sin costo alguna para las partes que necesiten la certificación.

Artículo 61: Adiciónase los siguientes párrafos al Artículo 705 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 705: El secuestro de la administración de establecimiento, de empresas o de haciendas, sólo se ordenará cuando se determine que existe inminente peligro de cierre o quiebra de la misma.

En estos casos, el juez no podrá designar como secuestre, administrador o interventor al secuestrante. Se permitirá la consecución o la formación de fondos o de garantías para respaldar derechos adquiridos de los trabajadores, en cuyo caso no procederá el secuestro de la empresa.

Esta adición se ha hecho con el fin de beneficiar al empleador y al trabajador; anteriormente, el secuestrante podía ser el administrador, y muchas empresas que fueron secuestradas por los trabajadores, fueron destruidas totalmente por estos, debido a que no eran administradores; por lo tanto, con esta adición se pretende proteger los intereses tanto del empleador como del trabajador.

Artículo 62: Subrógase el Artículo 959 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 959: Vencido el término de traslado, el juez dispondrá de un termino máximo de quince días calendario dentro de los cuales determinará

los hechos sujetos a prueba, y señalará fecha y hora para que las partes, acompañadas de sus pruebas, comparezcan en audiencia.

Entre el señalamiento y la fecha de audiencia no podrá haber menos de tres ni más de cinco días, que se contarán a partir del día siguiente al cual se tenga por hecha la notificación.

Este artículo fija un tiempo máximo de quince días para que el Juez señale los hechos sujetos a prueba en conflicto y determine la fecha y hora de la audiencia. Consideramos que esto es un gran paso en la agilización de los conflictos laborales que van tanto en beneficio del trabajador como del empleador.

Artículo 63: Subrógase el Artículo 967 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 967: Sólo se permitirá el aplazamiento de la audiencia una sola vez por cada parte, y se realizará sin necesidad de nueva resolución, al día siguiente de la fecha aplazada, con cualquiera de las partes que asista.

En caso de incapacidad por varios días, que no podrán ser más de tres, se celebrará la audiencia al día siguiente del vencimiento, sin necesidad de nueva resolución.

Si superase los tres días, se nombrará defensor de oficio, si se tratará del apoderado del trabajador, o defensor de ausente, si se tratase del abogado del empleador.

De no celebrarse la audiencia por ausencia injustificada de las partes, el juez procederá a resolver con la constancia de autos, sin perjuicio de las sanciones correspondientes.

Con la reforma este artículo permite aplazar la audiencia hasta por un máximo de tres días, siempre y cuando una de las partes se encuentre incapacitada y su incapacidad esté debidamente comprobada. Consideramos que esto puede beneficiar al trabajador y al empleador.

Artículo 64: Subrógase el Artículo 978 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 978: En caso de despido que viole el fuero sindical, el afectado acudirá a la Dirección General o Regional de Trabajo con prueba, al menos indicaría, de la relación laboral, para solicitar que se reconozca su derecho al reintegro inmediato.

Las autoridades administrativas tendrán la obligación de expedir la resolución que ordene dicho reintegro, dentro de un plazo no mayor de dos horas continuas, contadas a partir del momento en que se formule la solicitud. El empleador que desconozca dicha orden incurrirá en desacato, y estará obligado a pagar los salarios que hubieren vencido, desde el momento del despido no autorizado hasta la fecha del reintegro del trabajador.

Se cambia la autoridad jurisdiccional donde debe de acudir para solicitar su reintegro el sindicalista que goza del derecho de fuero sindical y haya sido despedido, del Juez de Turno a la Dirección General o Regional de Trabajo. Realmente no entendemos cuál ha sido el motivo de este cambio.

Artículo 65: Adiciónase el Artículo 981 A al Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 981 A: La impugnación no suspende el cumplimiento de la orden de reintegro, salvo que se fundamente en que la terminación se debió a vencimiento del plazo o conclusión de la obra, y siempre que con la impugnación se acompañe un ejemplar del contrato escrito de trabajo, en el que conste la duración temporal de la relación laboral.

En estos casos, y en todos los demás, en que la impugnación se fundamente en la terminación por vencimiento del plazo o conclusión de la obra, el trabajador podrá alegar y probar respecto a la ineficacia del pacto de duración temporal.

Esta adición complementa y aclara lo expresado en el artículo 981 que habla del derecho que tiene el empleador de impugnar, pero que esta impugnación no suspende la orden de reintegro y le da derecho al trabajador a probar que lo alegado por el empleador es falso.

Artículo 66: Modificase el literal c del Artículo 4 de la Ley 7 de 1975, así:

Artículo 4: Para ser miembro de la junta de conciliación y decisión se requiere:

- c. El representante de los empleadores deberá ser empleador o trabajador dentro de las categorías de personal administrativo o ejecutivo.

Señala claramente que para poder ser representante del empleador ante la Junta de Conciliación y Decisión se requiere que el trabajador sea personal administrativo o ejecutivo.

Artículo 67: Modificase el Artículo 6 de la Ley 7 de 1975, así:

Artículo 6: Los representantes de los trabajadores y de los empleadores de las juntas de conciliación y decisión, desempeñarán sus cargos por el término de un mes, prorrogables hasta por dos meses adicionales

Los representantes de los trabajadores, tendrán derecho a gozar de licencia no remunerada, computada como período de servicio efectivo para todos los otros efectos legales. El Estado pagará el importe de los salarios de los trabajadores, que no podrá ser menos de quinientos balboas mensuales (B/.500.00).

Los representantes de los empleadores, si son trabajadores, tendrán derecho a licencia remunerada en las empresas donde presten servicios, y el cincuenta por ciento (50%) de sus salarios lo cubrirá el Estado hasta un máximo de quinientos balboas mensuales.

Anteriormente el Artículo señalaba que el Estado pagará el importe del salario que resulte del promedio de salarios de los últimos seis meses de servicio hasta un tope de B/500.00. Con las reformas, el Estado se compromete a pagar el importe de salario de los trabajadores con un sueldo igual o mayor de B/500.00 mensuales sin fijar el límite a seis meses.

Artículo 68: Modificase el primer párrafo del Artículo 9 de la Ley 7 de 1975 así:

Artículo 9: La audiencia se celebrará el día y la hora previamente fijados, con cualquiera de las partes que concurra. En el caso de aplazamiento o no realización de la audiencia por ausencia injustificada, se procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 967 del Código de Trabajo.

En este artículo lo que ha hecho la ley es añadir al primer párrafo lo siguiente: “En el caso de aplazamiento o no realización de la audiencia por ausencia injustificada se procederá de conformidad con lo establecido en el Artículo 967 del Código del Trabajo”.

Artículo 69: Subrógase el Artículo 11 de la Ley 7 de 1975 de la siguiente manera:

Artículo 11: A la parte demandada y demandante se les notificará personalmente la resolución que ordena el traslado de la demanda, la cual también contendrá la fecha de audiencia.

Este artículo ha sufrido un cambio substancial. Anteriormente el Artículo 11 señalaba que: “Solo se notificará personalmente del traslado de la reclamación, que contendrá la fecha de la audiencia. Esta notificación se hará a ambas partes”.

Artículo 70: La presente ley modifica los artículos 39, 126, 199, 213, 340.376, 377, 381, 403.y 438 del Decreto de Gabinete 252 de 1971 y los artículos 4,6,y 9 de la Ley 7 de 1975; el acápite b del artículo 62 de la Ley 30 de 1991 que modifica el Decreto Ley orgánica de la Caja de Seguro Social. Subroga los

artículos 1,22,60,67,75,77,78,107, 42, 143, 155, 159, 162, 186, 193, 195, 212, 218, 219, 224, 225, 238, 242, 344, 352, 353, 356, 359, 369, 374, 375, 380, 413, 415, 416, 441, 959, 967 y 978 del Decreto de Gabinete 252 de 1971 y el artículo 12, un párrafo al artículo 160, dos párrafos al artículo 22, un párrafo al artículo 406, párrafo al artículo 705, los artículos 54-a, 77-a, 536-1, 981-1 y el capítulo III al título VI del libro I, compuesto por los artículos 229-A, 229-B, 229-C, 229-D, 229-E, 229-F, 229-G, 229-H, 229-I, 229-J, 229-K, 229-L, 229-M y 229-N, al Decreto de Gabinete 252 de 1971. Modifica los numerales 3, 4, 5, 7, y 8 y adiciona los numerales 9,10,11 y 12 al artículo 127; modifica los numerales 2, 9, 14, 15, 21, y 22 y adiciona los numerales 8, 9, 11 y 14 y adiciona el numeral 15 al artículo 138, todos del Decreto de Gabinete 252 de 1971. Deroga los artículos 80, 81 y 347 del Decreto de Gabinete 252 de 1971 y cualquier otra disposición que sea contraria.

B. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ABANDONO: Renuncia de un derecho o el incumplimiento de un deber. En Derecho del Trabajo dicese de abandono de la suspensión de sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.

AUTO: Forma de resolución judicial, fundada, que decide cuestiones secundarias, previa o incidentales, para las que no se requiere sentencia.

CADUCIDAD: Lapso que produce la extinción de una cosa o un derecho. Pérdida de la validez de una facultad por haber transcurrido el plazo para ejecutarla.

COMPETENCIA: En el sentido amplio, aptitud de una autoridad pública para realizar actos jurídicos competencia de un Juez o Tribunal competencia del decano de una facultad, etc. En el orden judicial, competencia equivalencia al poder reconocido a una jurisdicción para instruir y juzgar un proceso. Será de competencia de la jurisdicción del trabajo las causas que se susciten entre el trabajador y el empleador por conflicto del derecho fundado en disposiciones de empleo, aprendizaje o ajuste de dirección.

CONTENCIOSO: Lo que supone una oposición de intereses.

CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO: La materia propia de un conflicto, litigio o contienda que surge por virtud de la acción administrativa y que se suscita entre la administración pública y los administradores, o entre entidades administrativas.

CONTRATO DE TRABAJO: Aquél por virtud del cual una persona pone su autoridad profesional a disposición de otra, para trabajar bajo la dirección de ésta mediante una remuneración.

CONTRATOS SINALAGMÁTICOS: Contratos bilaterales

CONTRAVERNIR: No es más que volver de donde se ha venido, desandar lo andado, deshacer lo hecho. La ley me manda vigilar; pero a mí me da sueño y me pongo a dormir. Esta es la contravención.

CONVENCIÓN COLECTIVA: Convenio colectivo de condiciones de trabajo que se efectúa entre el trabajador y el empleador.

DEROGAR: Abolir, anular una cosa establecida como ley o costumbre, reformar.

DEPENDENCIA ECONÓMICA: Situación de las personas que dependen de otra, ya sea por la edad, nexo económico etc.

DESPIDO: Una de las formas de terminación del contrato de trabajo, producido por la voluntad unilateral de una de las partes.

DESPIDO JUSTO: Cuando el empleado u obrero ha incurrido en algunas de las faltas sancionados por la ley, establecidas por los convenios colectivos de condiciones de trabajo o estipuladas directamente entre las partes laborales para poner término sin indemnización al vínculo de trabajo.

DESPIDO INJUSTO: Proviene tan sólo de la voluntad del patrono.

EMPLEADOR: En derecho del trabajo, la persona que ocupa uno o varios asalariados, sean obreros o empleados, se dice también “patrón o patrono, dador de trabajo.

ENCAUSAR: Someter a alguien a proceso criminal, y a las mismas diligencias.

ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA: Aumento de un patrimonio con empobrecimiento del ajeno y sin el amparo en las normas legales ni en los convenios ni actos privados.

FUENTE DEL DERECHO: Toda norma jurídica, en general no sólo la norma general sino también la individual, en tanto de ella fluye.

FUERO DE MATERNIDAD: Protección especial de la trabajadora en estado de gravidez contra el despido fundada en una justa causa cuyo efecto solo puede materializarse al concluir el descanso forzoso remunerado.

FUERO SINDICAL: Se refiere a la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificada sus condiciones de trabajo sin causa justa

HUELGA: La suspensión colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa obrera, tendiente a conseguir objetivos de orden proporcional o política, o bien manifestarse en protestas contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras.

HUELGA LEGAL: Es el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimiento o negocio, acordado por un grupo de cinco o más trabajadores, siempre que se haya agotado el procedimiento de conciliación, que el número de trabajadores en huelga constituyan la mayoría de los trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento; que pretenda obtener mejores condiciones de trabajo, la celebración de una convención colectiva o exigir el cumplimiento de ésta o de disposiciones legales de carácter general; que se comuniquen su declaratoria con una anticipación no menor de cinco días y que sea declarada por la Asamblea general o por la mayoría de los trabajadores si no están organizados.

IMPUTABILIDAD: Procede de Imputar, que significa atribuir a otro una cosa o acción censurable. Para efectos laborales, la imputabilidad es la acción de atribuirle al empleador la culpa por la materialización de la Huelga, siempre que el sindicato pruebe que el empleador no hubiese cumplido ó hubiese violado alguna cláusula

de la Convención Colectiva, del Laudo Arbitral y/o disposiciones legales en forma general. Procede también la imputabilidad cuando el empleador no hubiese contestado el Pliego de peticiones o hubiese abandonado la Conciliación, ó cuando celebre contratos de trabajo durante la huelga para sustituir a los huelguistas, ó rompa los sellos que el Ministerio de Trabajo coloca en las puertas de la empresa cerrada por la huelga; de ser así el empleador deberá pagar los salarios caídos por el término que duró la huelga.

LIBERTAD SINDICAL: La libertad sindical consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agraviados. Individualmente se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa, para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

PRESCRIPCIÓN: Consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo, ya sea convirtiendo un hecho en Derecho, o resolverse una acción por el

transcurso del tiempo. En Derecho del Trabajo la PRESCRIPCIÓN es el término ó el tiempo dentro del cual una persona puede acudir ante una autoridad para hacer valer un derecho, si no lo ejerce en ese tiempo se entiende que ese derecho ya no puede ser reclamado.

SINDICATO: Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada, por personas que, ejerciendo oficios o profesiones iguales, u oficios o profesiones similares o conexos se unen para el estudio y protección de sus intereses.

SENTENCIA: Fallo en la cuestión principal en un proceso. Resolución judicial en una causa.

TRIBUNAL: Conjunto de jueces o magistrados que administran colegiadamente justicia en un proceso o instancia.

TRABAJADOR: Es toda persona que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico que se obliga a prestar un servicio a cambio de una remuneración.

CAPÍTULO TERCERO
APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

A. LA ENCUESTA

La encuesta es una técnica de mucho valor; con este instrumento los investigadores llegan a conclusiones claras y precisas. La misma consiste en someter a los encuestados a interrogantes para que, a través de preguntas cerradas o abiertas, puedan responder a la misma.

La encuesta es el instrumento que utilizaremos para darle validez a nuestro trabajo de investigación. La misma será puesta a una muestra de la población de los obreros de la construcción afiliados al Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) y a una muestra de los empresarios de la industria de la construcción a filiados a la Cámara Panameñas de la Construcción. (CAPAC)

1. Variables e Indicadores

Una variable es una propiedad que puede variar o adquirir diversos valores y cuya variación es susceptible de medirse. En nuestra investigación tenemos las siguientes

variables: Código de Trabajo, despidos, desempleo, mejora salarial, nuevos empleos, contratos indefinidos, indemnizaciones, movilizaciones, condiciones de trabajo y fondo de cesantía.

Los indicadores son sub-áreas de las variables.

- a) **Código de Trabajo:** Es el documento que regula las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la bases de la justicia social estipulada en la Constitución Política de la República, fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores.

- b) **Despidos:** Acción o efecto de despedir a un empleado o servidor. Este despido puede ser justificado o injustificado.

- c) **Desempleo:** Paro forzoso

- d) **Mejora Salarial:** Mejorar el salario del trabajador. Aumentar la remuneración económica al trabajador en función del mismo trabajo que realiza.

- e) **Nuevos Empleos:** Creación de nuevas ofertas de trabajo en la economía del país.

- f) **Contratos indefinidos:** Contrato en el cual no se estipula el tiempo de finalizar la relación laboral.

- g) **Indemnizaciones:** Acción o efecto de resarcir de daños y perjuicios. El Código de Trabajo estipula la cantidad de dinero que el empleador debe pagar al trabajador en el caso de los despidos injustificados.

- h) **Movilización:** Trasladar a una persona de un lugar a otro.

- i) **Fondo de Cesantía:** Fondo que debe crear el empleador para poder pagar la prima de antigüedad y la indemnización por despido injustificado o renuncias justificadas al trabajador que ha sido contratado por tiempo indefinido.

- j) **Condiciones de Trabajo:** Facilidades que tiene una trabajador en el lugar donde ejerce su trabajo.

B. METODOLOGÍA

1. Hipótesis de Trabajo

Las hipótesis son respuestas tentativas a los problemas de investigación. Las hipótesis se expresan de tal forma que señalen una relación entre las variables dependientes e independientes: las hipótesis son conjeturas tentativas porque su veracidad se puede evaluar solamente después que se han probado empíricamente.

Las hipótesis deben tener las siguientes características:

- La expresión de la hipótesis debe ser clara, esto se puede lograr por medio de definiciones conceptuales y operacionales.

- Las expresiones de hipótesis deben ser libres de los valores propios del investigador. Deben ser libres de cualquier sesgo que puede influir en el resultado de la investigación.

- La expresión de la hipótesis tiene que explicar las relaciones esperadas entre las variables en términos de dirección y de la condición bajo las cuales esas relaciones se mantiene.

- Las hipótesis deben ser medibles, o sea, la evaluación de hipótesis depende de la existencia de métodos para probarlas y comprobarlas.

- Las hipótesis deben ser la transformación de las preguntas de la investigación

Con nuestra hipótesis de trabajo pretendemos demostrar que las reformas al Código de Trabajo han influido en las variables tales como: Código de Trabajo, despidos, desempleo, mejora salarial, nuevos empleos, contratos indefinido, indemnizaciones, movilización, fondo de cesantía y condiciones de trabajo en la aplicación de la Ley 44 de 1995, en los obreros de la construcción afiliados al SUNTRACS. El preámbulo anterior lo hemos presentado para el fiel y justo entendimiento del muestreo estadístico en que nos abocamos al utilizar la mejor herramienta de análisis estadísticos para estos casos como sería la encuesta.

La metodología utilizada en esta encuesta representa vivamente la resolución de la hipótesis científica, puesto que, como describimos posteriormente, la encuesta nos lleva a reforzar la tesis de nuestro trabajo de investigación.

2. Población y Muestra

La población de nuestro trabajo de investigación estará comprendida entre los obreros de la construcción que se encuentren activos y estén afiliados al SUNTRACS en la ciudad de Panamá los cuales representan aproximadamente unos 5,0000 entre

miembros activos e inactivos y las empresas que se encuentren afiliados a la CAPAC. aproximadamente 32 activas en la ciudad de Panamá

Teniendo en cuenta las limitaciones descritas en nuestro primer capítulo nuestro universo quedó reducido a 50 personas comprendidas entre 40 obreros o empleados de la construcción y 10 empresarios.

Nuestra encuesta esta basada en las variables e indicadores que se describen a continuación (ver cuadro N°1 de variables e indicadores de la encuesta), para saber que tanto % de los encuestados están totalmente en desacuerdo, desacuerdo, indecisos, de acuerdo y totalmente de acuerdo en cuanto a las variables Código de Trabajo, despidos, desempleo, mejora salarial, nuevos empleos, contratos indefinidos, indemnizaciones, movilizaciones, condiciones de trabajo y fondo de cesantía,

CUADRO N° 1: AREAS Y SUB- AREAS

AREAS (VARIABLES)	SUB AREAS (INDICADORES)
1. CÓDIGO DE TRABAJO	01. LEY 44 DE 1995 11. REGULA LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES
2. DESPIDOS	02. JUSTIFICADOS 12. INJUSTIFICADOS
3. DESEMPLEO	03. CRIMINALIDAD 13. ANALFABETISMO
4. MEJORA SALARIAL	04. AUMENTO DEL NIVEL DE VIDA 14. ASCENSOS
5. NUEVOS EMPLEOS	05. CAPACITACIÓN 15. INVERSIONISTAS
6. CONTRATOS INDEFINIDOS	06. EMPLEOS PERMANENTES 16. TRANQUILIDAD LABORAL
7. INDEMNIZACIONES	07. DESPIDOS INJUSTIFICADOS 17. PAGO POR RECLAMACIONES
8. MOVILIZACIONES	08. TRASLADOS 18. PERJUICIOS ECONÓMICOS
9. FONDO DE CESANTÍA	09. DINERO 19. SEGURIDAD
10. CONDICIONES DE TRABAJO	10. COMODIDADES 20. MAQUINARIA Y EQUIPO

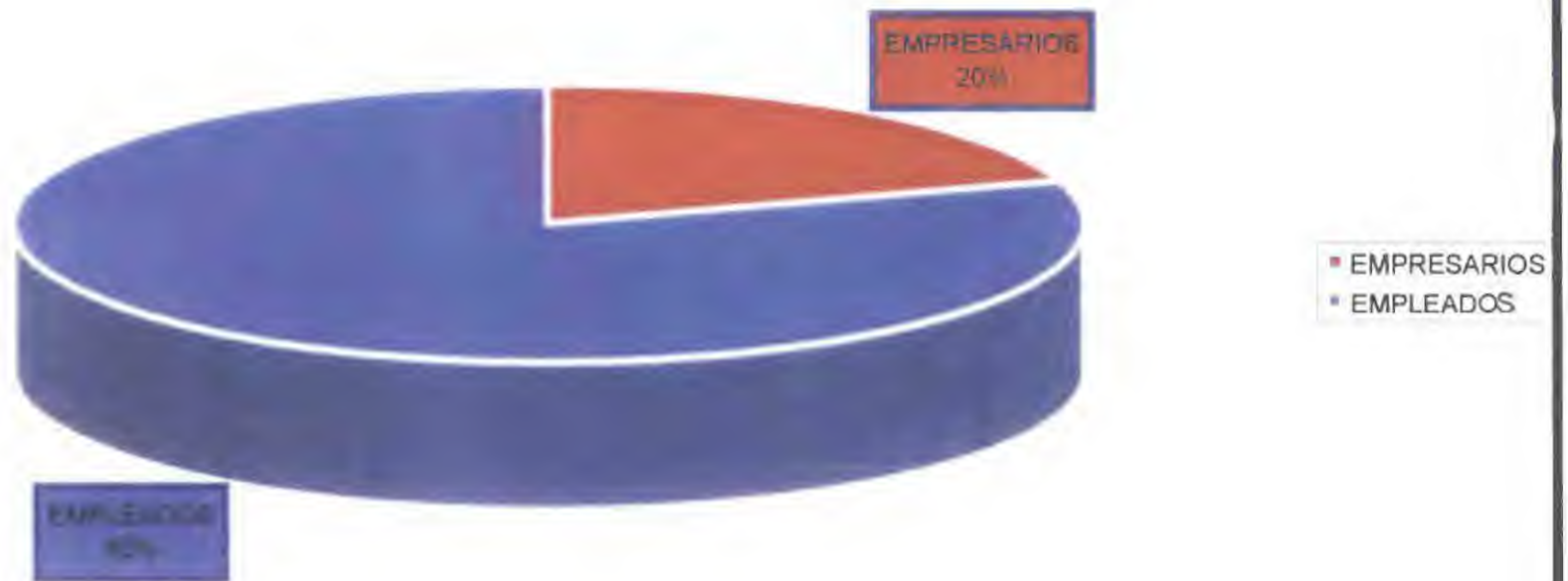
FUENTE: Confeccionado por la autora de este trabajo de investigación

3. **Recolección de Datos**

Para recolectar los datos de nuestro trabajo de investigación fuimos a diferentes constructoras, pero en vista de la poca cooperación por parte de las empresas decidimos dirigirnos a las instalaciones del SUNTRACS en donde contactamos a los representantes sindicales que laboran en las diferentes constructoras y ellos se comprometieron a hacerle llegar las encuestas a los obreros de las diferentes constructoras. Se entregaron 150 encuestas de las cuales solamente regresaron 40 encuestas. La explicación que nos dieron fue que los obreros no la regresaron, a pesar de ellos haberla solicitado. El total de las respuestas de los obreros representan un 80% de nuestro universo de investigación (Ver gráfico N° 1 de encuesta total)

En el caso del sector empresarial entregamos las encuestas a los empresarios en la Cámara Panameña de la Construcción. Entregamos 10 encuestas y nos devolvieron igual número. El total de las respuestas de los empresarios representan un total del 20% de nuestro universo. (Ver gráfico N° 1 de encuesta total).

ENCUESTA TOTAL RESULTADOS SEGUN SECCIONES



FUENTE: Confeccionada por la autora de esta investigación

4. Tabulación

Hemos tabulado las diferentes respuestas de los obreros y de los empresarios a la misma le hemos aplicado la media, frecuencia y medidas de control.

Se tabuló tomando en cuenta el total de respuestas de los encuestados por el total de frecuencia correspondiente a cada pregunta y el total general por pregunta por cada encuesta. (Ver cuadros de empresarios y de obreros N° 2, N°3,N°4,N°5 y N°6).

Para una mejor interpretación de nuestra investigación debemos conocer los siguientes términos:

Indicador: Es un control de captación (en programación el control me determina que no se me escape un dato sin respuesta).

Frecuencia: Es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías. Como sabemos cuando los datos estadísticos son numerosos, tenemos que organizarlos, clasificarlos o los agrupamos por su medida, tamaño, o equivalencia; es decir, agruparlo para que su estudio sea objetivo. En este trabajo hemos agrupado las respuestas en tres determinantes; a saber: la respuesta totalmente en desacuerdo y desacuerdo (1, 2), la respuesta indeciso (3) y acuerdo y totalmente de acuerdo.(4,5) De tal manera, el análisis del muestreo estadístico nos da en la compilación un resultado aleatorio que responda positiva o negativamente a las preguntas formuladas.

Media: Es la medida de tendencia central más utilizada y puede definirse como el promedio aritmético de una distribución. Es la suma de todos los valores dividido por el número de casos.

CUADRO N° 2

ENCUESTA :MI PUNTO DE VISTA ES QUE

SECCION :EMPRESARIOS

TRABAJO : TABULACION

(DISTRIB. DE FRECUENCIAS) ()*

PREG. N°	PUNTAJES TOTALES				CONTROL TOTAL
	1 - 2 DESACUERDO	3 INDECISO	4 - 5 DE ACUERDO	0 Sin / Resp.	
1	2	6	2	0	10
2	4	4	2	0	10
3	6	3	1	0	10
4	7	1	2	0	10
5	6	3	1	0	10
6	7	2	1	0	10
7	3	5	2	0	10
8	4	3	3	0	10
9	1	4	5	0	10
10	6	1	3	0	10
11	0	1	9	0	10
12	3	3	4	0	10
13	4	5	1	0	10
14	4	4	2	0	10
15	6	3	1	0	10
16	7	2	1	0	10
17	3	6	1	0	10
18	1	5	4	0	10
19	0	3	7	0	10
20	5	3	2	0	10
TOTAL	79	67	54	0	200
%	39.50%	33.50%	27.00%	0.00%	100.00%

Nota: (*) Ver metodología

Fuente: Confeccionado por la autora de esta investigación, según la encuesta.

CUADRO N°3

ENCUESTA : MI PUNTO DE VISTA ES QUE

SECCION : EMPLEADOS

TRABAJO : TABULACION

(DISTRIB. DE FRECUENCIAS) (*)

PREG. N°	PUNTAJES TOTALES				CONTROL TOTAL
	1 - 2 DESACUERDO	3 INDECISO	4 - 5 DE ACUERDO	0 Sin / Resp.	
1	37	2	1	0	40
2	26	2	12	0	40
3	8	7	25	0	40
4	34	3	3	0	40
5	33	1	6	0	40
6	37	0	3	0	40
7	34	2	4	0	40
8	5	5	30	0	40
9	31	6	3	0	40
10	36	3	1	0	40
11	11	3	26	0	40
12	10	3	27	0	40
13	19	5	16	0	40
14	37	2	1	0	40
15	35	1	4	0	40
16	37	2	1	0	40
17	35	4	1	0	40
18	5	3	32	0	40
19	9	19	12	0	40
20	31	6	3	0	40
TOTAL	510	79	211	0	800
%	63.75%	9.88%	26.38%	0.00%	100.00%

Nota: (*) Ver metodología

Fuente: Confeccionado por la autora de esta investigación, según la encuesta.

CUADRO N° 4

ENCUESTA : MI PUNTO DE VISTA ES QUE
 SECCION : TOTAL DE ENCUESTA (2 SECCIONES)
 TRABAJO : TABULACION (DISTRIB. DE FRECUENCIAS) (*)

PREG. N°	PUNTAJES TOTALES				CONTROL TOTAL
	1 - 2 DESACUERDO	3 INDECISO	4 - 5 DE ACUERDO	0 Sin / Resp.	
EMPRESARIOS	79	67	54	0	200
EMPLEADOS	510	79	211	0	800
TOTAL	589	146	265	0	1000
%	58.90%	14.60%	26.50%	0.00%	100.00%

Nota: (*) Ver metodología

Fuente: Confeccionado por la autora de esta investigación, según la encuesta.

CUADRO N° 5

ENCUESTA : MI PUNTO DE VISTA ES QUE
 SECCION : EMPRESARIOS
 TRABAJO : RESULTADOS

(ACUMULACION POR AREAS)

Continua...

AREAS	CODIGO DE TRABAJO										DESPIDOS										DESEMPLEO									
	SERIE 1					SERIE 11					SERIE 2					SERIE 12					SERIE 3					SERIE 13				
	N°	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4
INDICES	2	0	6	0	2	0	0	1	4	5	2	2	4	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	0	1	2	2	2	5	0
REC.	2	6	2	0	10	0	1	9	0	10	4	4	2	0	10	3	3	4	0	10	6	3	1	0	10	4	2	5	-1	10
PROMEDIOS :																														
EDIA	20	0	60	0	20	0	0	10	40	50	20	20	40	10	10	20	10	30	20	20	30	30	30	0	10	20	20	20	50	0

CUADRO N° 5

**ENCUESTA : MI PUNTO DE VISTA ES QUE
SECCION : EMPRESARIOS
TRABAJO : RESULTADOS**

Continuación...

AREAS	MEJORA SALARIAL										NUEVOS EMPLEOS										CONTRATOS INDEFINIDOS									
SUB-A.	SERIE 4					SERIE 14					SERIE 5					SERIE 15					SERIE 6					SERIE 16				
N°	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
INDICES	5	2	1	2	0	1	3	4	1	1	3	3	3	0	1	4	2	3	0	1	3	4	2	0	1	5	2	2	0	1
FREC.	7	1	2	0	10	4	4	2	0	10	6	3	1	0	10	6	3	1	0	10	7	2	1	0	10	7	2	1	0	10
PROMEDIOS :																														
MEDIA	50	20	10	20	0	10	30	40	10	10	30	30	30	0	10	40	20	30	0	10	30	40	20	0	10	50	20	20	0	10

CUADRO N° 5

ENCUESTA : MI PUNTO DE VISTA ES QUE
SECCION : EMPRESARIOS
TRABAJO : RESULTADOS

Continuación...

AREAS	INDEMINZACIONES					MOVILIZACIONES					FONDO DE CESANTIA																								
	SERIE 7					SERIE 17					SERIE 8					SERIE 18					SERIE 9					SERIE 19									
SUB-A.																																			
N°	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
INDICES	2	1	5	1	1	1	2	6	0	1	3	1	3	2	1	1	0	5	3	1	0	1	4	2	3	0	0	3	4	3					
REC.	3	5	2	0	10	3	6	1	0	10	4	3	3	0	10	1	5	4	0	10	1	4	5	0	10	0	3	7	0	10					
PROMEDIOS :																																			
MEDIA	20	10	50	10	10	10	20	60	0	10	30	10	30	20	10	10	0	50	30	10	0	10	40	20	30	0	0	30	40	30					

CUADRO N° 5

ENCUESTA : MI PUNTO DE VISTA ES QUE
SECCION : EMPRESARIOS
TRABAJO : RESULTADOS

Conclusión...

AREAS SUB-A. N°	CONDICIONES DE TRABAJO									
	SERIE 10					SERIE 20				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
INDICES	2	4	1	1	2	3	2	3	0	2
REC	6	1	3	0	10	5	3	2	0	10
PROMEDIOS :										
MEDIA	20	40	10	10	20	30	20	30	0	20

CUADRO N° 6

ENCUESTA : MI PUNTO DE VISTA ES QUE
 SECCION : EMPLEADOS
 TRABAJO : RESULTADOS

Continuación...

AREAS	INDEMINIZACIONES										MOVILIZACIONES										FONDO DE CESANTIA									
	SERIE 7					SERIE 17					SERIE 8					SERIE 18					SERIE 9					SERIE 19				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
INDICES	29	5	2	3	1	31	4	4	0	1	5	0	5	5	25	5	0	3	4	28	28	3	6	2	1	8	1	19	2	10
RECUENCIA	34	2	4	0	40	35	4	1	0	40	5	5	30	0	40	5	3	32	0	40	31	6	3	0	40	9	19	12	0	40
ROMEDIOS :																														
EDIA	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0

CUADRO N° 6

ENCUESTA : MI PUNTO DE VISTA ES QUE
SECCION : EMPLEADOS
TRABAJO : RESULTADOS

Conclusión...

AREAS	CONDICIONES DE TRABAJO									
	SERIE 10					SERIE 20				
	SUB-A.	N°					N°			
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
INDICES	31	5	3	0	1	29	2	6	2	1
FRECUENCIA	36	3	1	0	40	31	6	3	0	40
PROMEDIOS :										
DESVIACION MEDIA	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0

C. RESULTADO POR ÁREA

1. ANÁLISIS DE RESULTADO

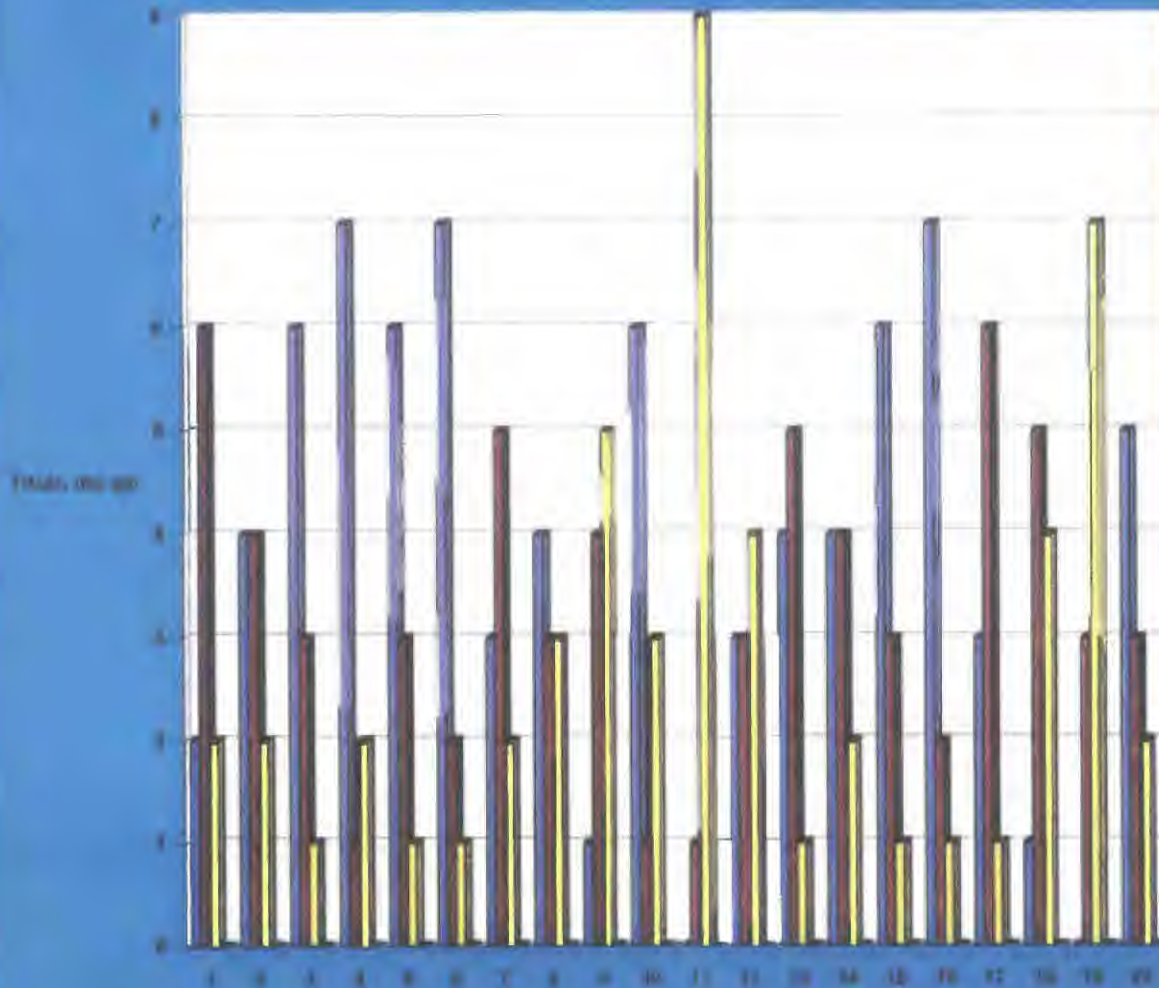
a) Empresarios

En la pregunta N.º1, **“La Ley N° 44, plantea aspectos favorables a los obreros de la construcción”**. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados dos (2) estuvieron en desacuerdo, seis (6) se mostraron indecisos y dos (2) estuvieron de acuerdo. Por lo tanto, nos da un porcentaje de 20 % en desacuerdo, 60% de indecisión y 20% de acuerdo. (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N° 2, **“Los despidos justificados han aumentado con la Ley N°44 de 1995”**. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados cuatro (4) estuvieron en desacuerdo, cuatro indecisos y 2 de acuerdo. Por lo

ENCUESTA A EMPRESARIOS
RESULTADOS SEGUN RESPUESTAS

■ DESACUERDO ■ INDECISO
■ DE ACUERDO ■ Sin / Resp.



MI PUNTO DE VISTA ES QUE

1. La Ley N° 44, plantea aspectos favorables a los obreros de la construcción.
2. Los despidos justificados han aumentado con la Ley N° 44 de 1995.
3. La criminalidad ha aumentado a consecuencia de la Ley 44 de 1995.
4. La Ley N° 44, aumento el nivel de vida de los obreros de la construcción.
5. A consecuencia de la Ley N° 44 las empresas dan mejor capacitación.
6. En la actualidad hay mayores empleos permanentes para los obreros.
7. Con la Ley N° 44, disminuyeron los despidos justificados.
8. Con la Ley N° 44, aumentaron los traslados en perjuicio del obrero.
9. El dinero que aporta la empresa cubre los despidos injustificados.
10. El ambiente de trabajo en mi empresa me brinda tranquilidad.
11. El Código de Trabajo regula las relaciones obrero- patronales.
12. La Ley N° 44, aumento los despidos injustificados de trabajadores con menos de dos años de servicio.
13. El analfabetismo es mayor de cada día en los obreros de la construcción.
14. En la actualidad hay mayores ascensos.
15. La Ley N° 44 ha generado mayores inversiones.
16. Después de las Reformas existe un mejor clima de tranquilidad laboral en la industria de la construcción.
17. El pago por reclamaciones de despido ha disminuido en la actualidad.
18. Los traslados tienen perjuicios económicos.
19. El Fondo de Cesantía favorece al trabajador.
20. La Ley N° 44, obliga a las empresas a incorporar mejores maquinarias y equipos.

FUENTE: Confeccionada por la autora de este trabajo de investigación.

tanto, nos da un porcentaje de: 40% en desacuerdo, 40% indecisos y 20% de acuerdo (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N° 3, “**La criminalidad ha aumentado a consecuencia de la Ley 44 de 1995**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados seis (6) estuvieron en desacuerdo, tres (3) indecisos y uno (1) de acuerdo. Por lo tanto, tenemos un porcentaje de 60% en desacuerdo, 10 % indecisos y 30 % de acuerdo. (Ver gráfico N° 2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N°4, “**La Ley N° 44, aumento el nivel de vida de los obreros de la construcción**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de (diez) 10 empresarios entrevistados siete (7) estuvieron en desacuerdo, uno (1) indeciso y 2 de acuerdo. Por lo tanto, tenemos un porcentaje de 70% en desacuerdo, 10% indecisos y 20% de acuerdo. (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N°5, “**A consecuencia de la Ley N°44 las empresas dan mejor capacitación**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (!0) empresarios entrevistados seis (6) estuvieron en desacuerdo, tres (3) indeciso y uno (1) de

acuerdo. Por lo tanto, nos da un porcentaje de 60% en desacuerdo, 30% indeciso y 10% de acuerdo. (Ver gráfico N° 2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N°6, “**En la actualidad hay mayores empleos permanentes para los obreros**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez(10) empresarios entrevistados siete (7) estuvieron en desacuerdo, dos (2) indecisos, uno (1) de acuerdo. Por lo tanto, nos da un porcentaje de 70% en desacuerdo, 20% indecisos y 10% de acuerdo. (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N°7, “**Con la Ley N° 44, disminuyeron los despidos injustificados**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados tres (3) estuvieron de desacuerdo, cinco (5) indecisos y 2 de acuerdo. Por lo tanto, tenemos un porcentaje de 30% de desacuerdo, 50% indecisos y 20% de acuerdo. (Ver gráfica N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N° 8, “**Con la Ley N°44 aumentaron los traslados en perjuicio del obrero**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados cuatro (4) estuvieron en desacuerdo, tres (3) indecisos y tres de

acuerdo. Por lo tanto, tenemos un porcentaje de 40% de acuerdo, 30% indecisos y 30% de acuerdo. (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N°9, **“El dinero que aporta la empresa cubre los despidos injustificados”**. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados Uno (1) estuvo en desacuerdo, cuatro (4) indecisos y cinco (5) de acuerdo. Por lo tanto tenemos un porcentaje de 10% en desacuerdo, 40% de indecisión y 50% de acuerdo. (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N° 10, **“El ambiente de trabajo de mi empresa me brinda comodidades”**. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios seis (6) estuvieron en desacuerdo uno (1) indeciso y tres (3) de acuerdo lo que nos da un porcentaje de 60% en desacuerdo, 10% indecisos y 30% de acuerdo. (Ver gráfico N° 2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N° 11, **“El Código de Trabajo regula las relaciones obreros patronales”**. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados no hubo ninguno que estuviera en desacuerdo, uno (1) indeciso

y nueve de acuerdo (9). Por lo tanto, tenemos un porcentaje de 0% en desacuerdo, 10% de indecisos y 90% de acuerdo. (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N° 12, “**La Ley N°44, aumento los despidos injustificados de trabajadores con menos de dos años de servicio**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados tres (3) estuvieron en desacuerdo, tres (3) indecisos y cuatro de acuerdo. Por lo tanto, tenemos un porcentaje de 30% en desacuerdo, 30% indecisos y 40% de acuerdo. (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N°13, “**El analfabetismo es mayor cada día en los obreros de la construcción**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de (10) empresarios entrevistados cuatro (4) están en desacuerdo, cinco (5) se muestran indecisos y uno (1) esta de acuerdo. Por lo tanto, tenemos un porcentaje de 40% en desacuerdo, 50% indecisos y 10% de acuerdo. (Ver gráfico N°2 encuesta a empresarios).

En la pregunta N°14, “**En la actualidad hay mayores ascensos**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados, cuatro (4)

estuvieron en desacuerdo, cuatro (4) indecisos y dos (2) de acuerdo. Por lo tanto, tenemos un porcentaje de 40% en total desacuerdo, 40% indecisos y 10% de acuerdo. (Ver gráfico N° 2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N°15, **“La Ley N°44, ha generado mayores inversiones”**. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados, seis (6) estuvieron en desacuerdo, tres (3) indecisos y uno (1) de acuerdo. Por lo tanto, tenemos un porcentaje de 60% en desacuerdo con las reformas, 30% indecisos y 10 de acuerdo con las reformas. (Ver gráfico N° 2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N° 16, **“Después de las reformas existe un mejor clima de tranquilidad laboral en la industria de la construcción”**. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados siete (7) estuvieron en desacuerdo, dos (2) indecisos y uno (1) de acuerdo. Por lo tanto, tenemos un porcentaje de 70% en total desacuerdo con las reformas, 20% de indecisión y 10% de acuerdo. (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

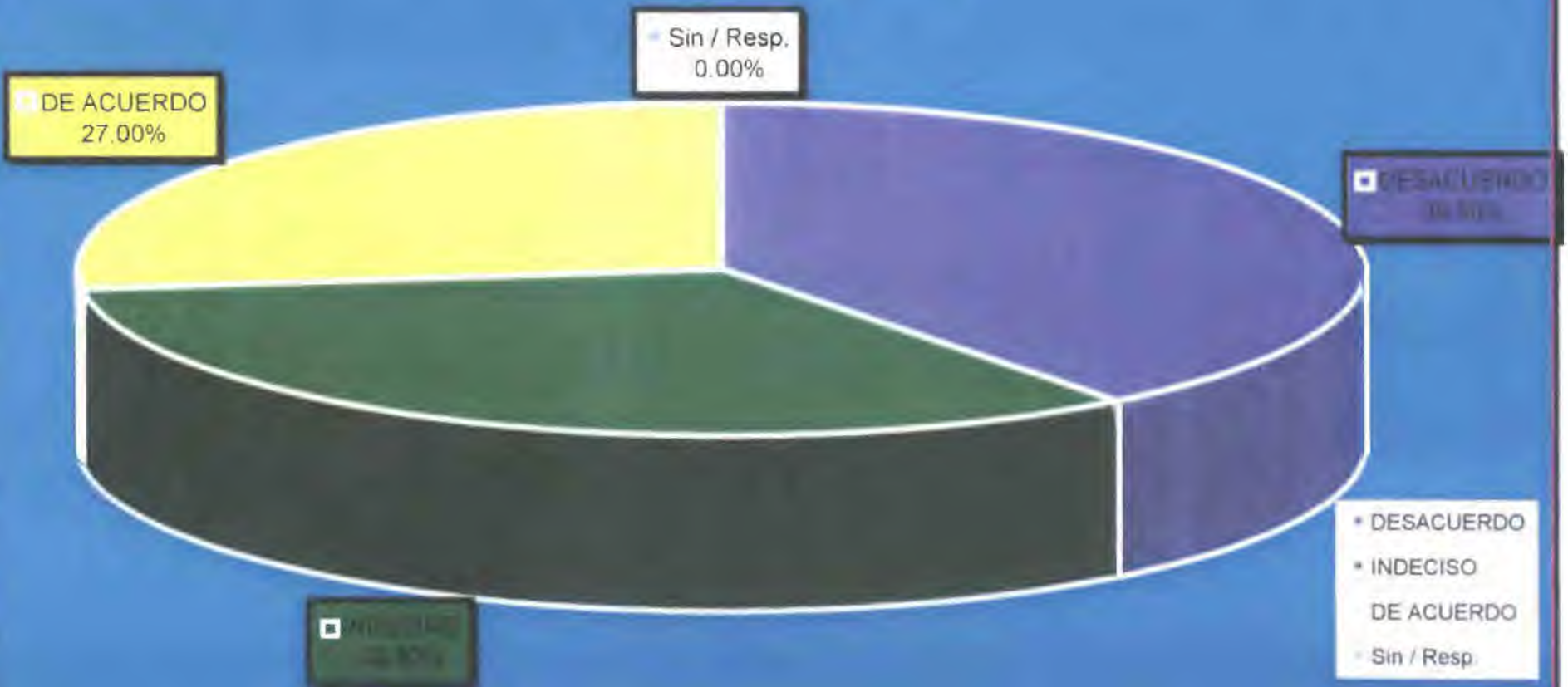
En la pregunta N° 17, “**El pago por reclamaciones de despidos ha disminuido en la actualidad**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados, tres (3) estuvieron en desacuerdo, seis (6) indecisos y uno (1) de acuerdo. Por lo tanto, tenemos un 30% en total desacuerdo, 60% indecisos y 10% de acuerdo. (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta N° 19, “**El Fondo de Cesantía favorece al trabajador**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados ninguno estuvo en desacuerdo, tres (3) estuvieron indecisos y siete (7) estuvieron de acuerdo. Por lo tanto, el porcentaje en desacuerdo con las reformas es de 0% de indecisión es de 30% y de acuerdo es de 70%. (Ver gráfico N°2 de encuesta a empresarios).

En la pregunta la N°20, “**La Ley 44, obliga a la empresa incorporación de mejores maquinarias y equipos**”. Tenemos que la frecuencia nos indica que de un total de diez (10) empresarios entrevistados, cinco (5) estuvieron en desacuerdo, tres (3) indecisos y dos (2) de acuerdo. Por lo tanto, tenemos un 50% en desacuerdo, 30% de indecisión y 20% de acuerdo con las reformas. (Ver gráfico N° 2 de encuesta a empresarios).

Grafico N° 3

ENCUESTA A EMPRESARIOS
TOTALES SEGUN FRECUENCIA
TABULACIÓN A



FUENTE: Confeccionada por la autora de este trabajo de investigación

Como una medida de control total podemos observar que, de un total de 10 empresarios que contestaron la encuesta formada por 20 preguntas que representan, por lo tanto, un total de 200 respuestas encontramos 79 respuestas que estuvieron en desacuerdo lo cual representan un 39.50% del total, 67 respuestas que caen en la categoría de indecisos lo que representa un 33.50% del total y, finalmente tenemos que hubo 54 respuestas de acuerdo que representan un 27% del total. (Ver gráfico N° 2 y 3).

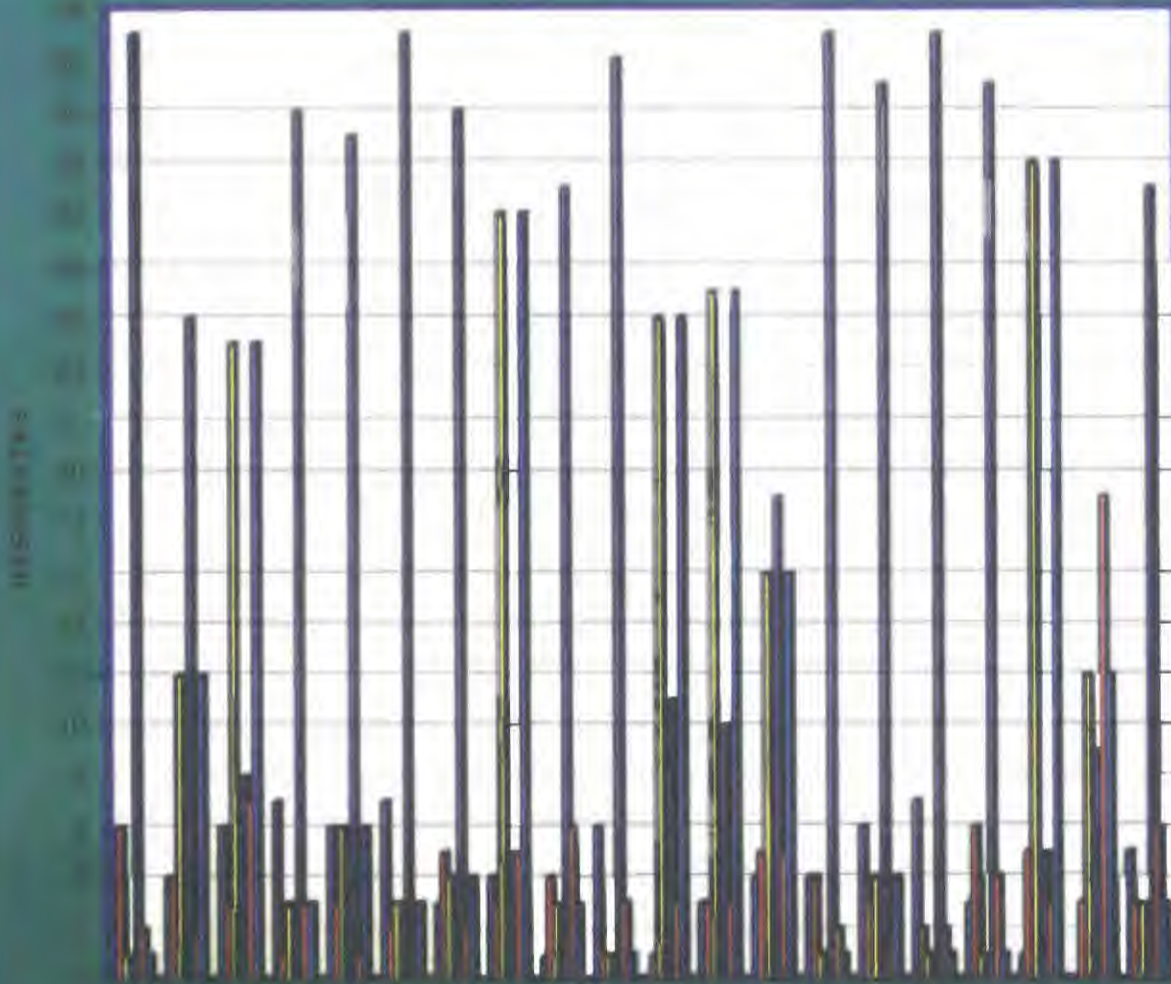
b) Empleados u Obreros

Los resultados de la encuesta a los empleados u obreros de la construcción son los siguientes:

En la pregunta N° 1, **“La Ley N° 44, plantea aspectos favorables a los obreros de la construcción”**. Podemos observar que, de 40 personas entrevistadas, 31 persona estuvieron en total desacuerdo, 6 personas estuvieron en desacuerdo, 2 personas se mostraron indecisas, 0 persona estuvieron de acuerdo y 1 persona estuvo totalmente de acuerdo lo que nos representa el siguiente porcentaje: 77.5% totalmente en desacuerdo, 15% en desacuerdo, 5% indecisas, 0% de acuerdo y 2.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de encuestas a empleados).

- INDECISO
- DE ACUERDO
- DESACUERDO
- Sin / Resp.

**ENCUESTA A EMPLEADOS
RESULTADOS SEGUN RESPUESTAS**



FUENTE : Encuesta

En la pregunta N°2, **“Los despidos justificados han aumentado con la Ley N° 44 de 1995”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 22 estuvieron totalmente en desacuerdo, 4 en desacuerdo, 2 indecisos, 4 de acuerdo y 8 totalmente de acuerdo. Lo que nos representa el siguiente porcentaje: 55% totalmente en desacuerdo, 10% en desacuerdo, 5% indecisos, 10% de acuerdo, y 20% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N° 4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N°3, **“La criminalidad ha aumentado a consecuencia de la Ley 44 de 1995”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 6 estuvieron totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 7 indecisos, 6 de acuerdo y 19 totalmente de acuerdo. Lo que nos representa el siguiente porcentaje: 15% totalmente en desacuerdo, 5% en desacuerdo, 17.5% indeciso, 15% de acuerdo, 47.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N° 4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N° 4, **“La Ley N°44, aumento el nivel de vida de los obreros de la construcción”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 32 estuvieron totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indecisos, 2 de acuerdo y 1 totalmente de acuerdo. Lo que represente el siguiente porcentaje: 80% totalmente en desacuerdo, 5%

en desacuerdo, 7.5% indecisos, 5% de acuerdo y 2.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N°5, **“A consecuencia de la Ley N° 44 las empresas dan mejor capacitación”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 30 estuvieron totalmente en desacuerdo, 3 en desacuerdo, 1 indeciso, 4 de acuerdo y 2 totalmente en desacuerdo. Lo que representa el siguiente porcentaje: 75% en total desacuerdo, 7.5% en desacuerdo, 2.5% indeciso, 10% de acuerdo, y 5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N° 6, **“En la actualidad hay mayores empleos permanentes para los obreros”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 33 estuvieron totalmente en desacuerdo, 4 en desacuerdo, 0 indeciso, 2 de acuerdo y 1 totalmente de acuerdo. Por lo tanto tenemos el siguiente porcentaje: 82.5% totalmente en desacuerdo, 10% en desacuerdo, 0% indeciso, 5% de acuerdo y 2.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N°7, **“Con la Ley N° 44 disminuyeron los despidos injustificados”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 29 estuvieron totalmente en desacuerdo, 5 de acuerdo, 2 indecisos, 3 de acuerdo y 1 totalmente de acuerdo. Por lo tanto tenemos el siguiente porcentaje: 72.5% totalmente en de acuerdo, 12.5% de acuerdo, 5% indecisos, 7.5% de acuerdo y 2.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N° 4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N°8, **“Con la Ley N°44, aumentaron los traslados en perjuicio del obrero”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 5 estuvieron totalmente en desacuerdo, 0 en desacuerdo, 5 indecisos, 5 de acuerdo y 25 totalmente de acuerdo. Por lo tanto tenemos el siguiente porcentaje: 12.5% totalmente en desacuerdo, 0% en desacuerdo, 12.5% indecisos y 62.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N° 4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N°9, **“El dinero que aporta la empresa cubre los despidos injustificados”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 28 estuvieron totalmente en desacuerdo, 3 en desacuerdo, 6 indeciso, 3 de acuerdo y 0 totalmente de acuerdo. Por lo tanto tenemos el siguiente porcentaje: 70% totalmente en desacuerdo,

7.5% en desacuerdo, 15% indeciso, 7.5% de acuerdo, y 0% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N°10, **“El ambiente de trabajo en mi empresa me brinda comodidades”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 31 estuvieron totalmente en desacuerdo, 5 en desacuerdo, 3 indecisos, 0 de acuerdo y 1 totalmente de acuerdo. Por lo tanto tenemos el siguiente porcentaje: 77.5% totalmente en desacuerdo, 12.5% en desacuerdo, 7.5% indecisos, 0 de acuerdo y 2.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N°11, **“El Código de Trabajo regula las relaciones obreros patronales”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 11 estuvieron totalmente en desacuerdo, 0 en desacuerdo, 3 indecisos, 5 de acuerdo y 21 totalmente de acuerdo. Por lo que tenemos el siguiente porcentaje. 27,5% totalmente en desacuerdo, 0 % en desacuerdo, 7.5% indecisos, 12.5% de acuerdo y 52.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de encuesta a empleados)

En la pregunta N°12, **“La Ley N° 4, aumento los despidos injustificados de trabajadores con menos de dos años de servicio”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 8 estuvieron totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indecisos, 6 de acuerdo y 21 totalmente de acuerdo. Por lo tanto, tenemos el siguiente porcentaje: 20% totalmente en desacuerdo, 5% en desacuerdo, 7.5% indecisos, 15% de acuerdo y 52.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N°13, **“El analfabetismo es mayor cada día en los obreros de la construcción”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 17 estuvieron totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 5 indecisos, 3 de acuerdo y 13 totalmente de acuerdo. Lo que representa el siguiente porcentaje: 42.5% totalmente en desacuerdo, 5% en desacuerdo, 12.5% indecisos, 7.5% de acuerdo y 32.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de encuesta a empleados).

En la pregunta N°14, **“En la actualidad hay mayores ascensos”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 29 estuvieron totalmente en desacuerdo, 8 en desacuerdo, 2 indecisos, 0 de acuerdo, 1 totalmente de acuerdo. Lo que representa el siguiente porcentaje: 72.5% totalmente en desacuerdo, 20% en desacuerdo, 5% indecisos, 0 % de acuerdo y 2.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfica N°4 de empleados).

En la pregunta N°15, **“La Ley N° 44, ha generado mayores inversiones”**. Podemos observar que, de 40 obreros entrevistados, 28 estuvieron totalmente en desacuerdo, 7 en desacuerdo, 1 indeciso, 2 de acuerdo y 2 totalmente de acuerdo. Lo que representa el siguiente porcentaje: 70% totalmente en desacuerdo, 17.5% en desacuerdo, 2.5% indecisos, 5 % de acuerdo y 5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de empleados).

En la pregunta N°16, **“Después de la Reformas existe un mejor clima de tranquilidad laboral en la industria de la construcción”**. Podemos observar que, de 40 obreros que contestaron la encuesta, 34 estuvieron totalmente en desacuerdo, 3 en desacuerdo, 2 indecisos, 0 de acuerdo y 1 totalmente de acuerdo. Lo que representa el siguiente porcentaje: 85% totalmente en desacuerdo, 7.5% en desacuerdo, 5% indecisos, 0% de acuerdo y 2.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de encuesta a empleados)

En la pregunta N°17, **“El pago por las reclamaciones de despidos ha disminuido en la actualidad”**. Podemos observar que, de 40 obreros que contestaron la encuesta, 31 estuvieron totalmente en desacuerdo, 4 en desacuerdo, 4 indecisos, 0 de acuerdo y 1

totalmente de acuerdo. Lo que representa el siguiente porcentaje: 77.5% totalmente en desacuerdo, 10 % en desacuerdo, 10% indecisos, 0% de acuerdo y 2.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de empleados).

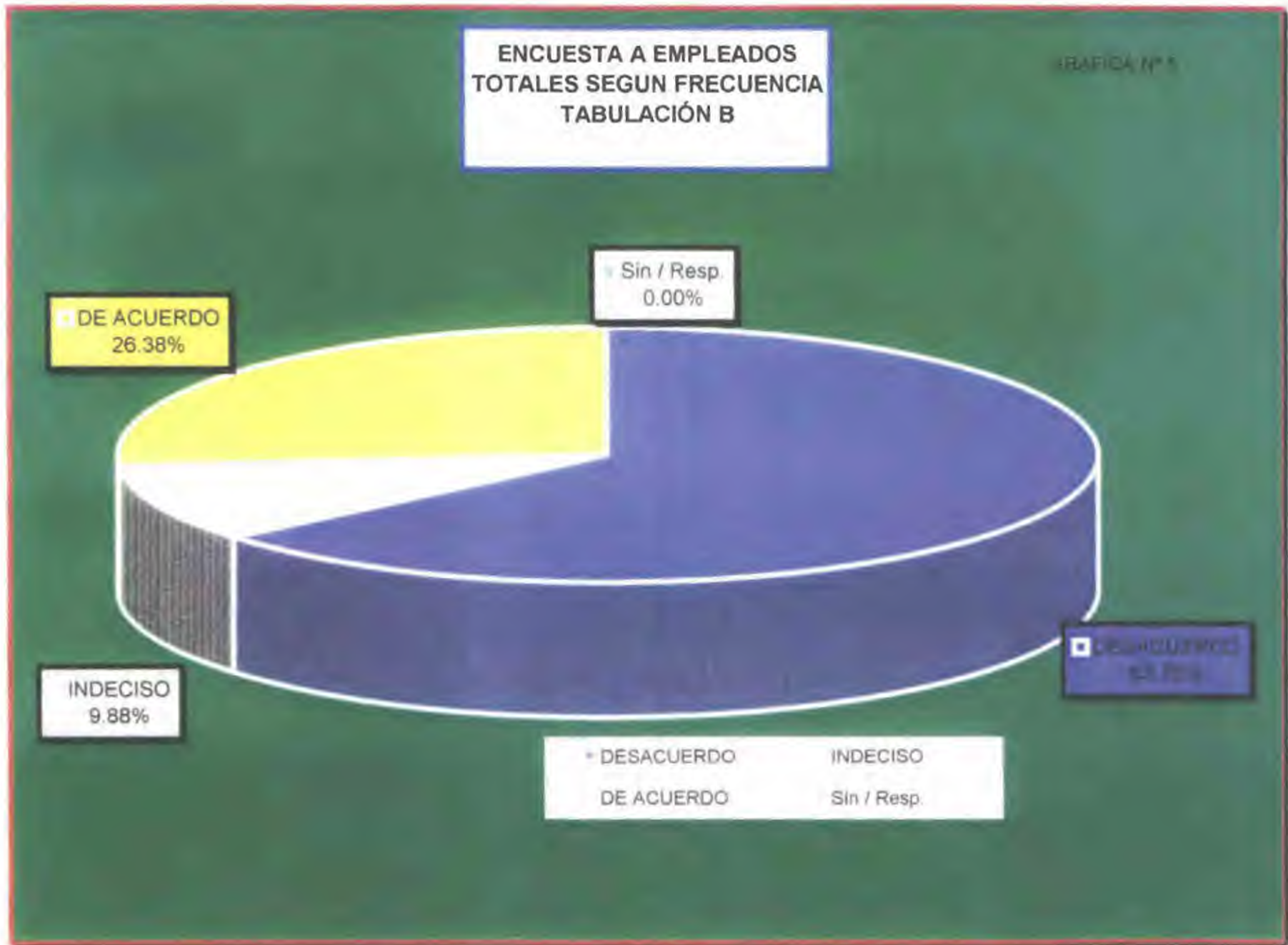
En la pregunta N°18, **“Los traslados traen perjuicios económicos”**. Podemos observar que, de 40 obreros que contestaron la encuesta 5 estuvieron totalmente en desacuerdo, 0 en desacuerdo, 3 indecisos, 4 de acuerdo y 28 totalmente de acuerdo. Lo que representa el siguiente porcentaje: 12.5% totalmente en desacuerdo, 0% en desacuerdo, 7.5% indecisos, 10% de acuerdo y 70% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N° 4 de empleados).

En la pregunta N°19, **“El Fondo de Cesantía favorece al trabajador”**. Podemos observar que, de 40 obreros que contestaron la encuesta, 8 estuvieron totalmente en desacuerdo, 1 en desacuerdo, 19 indecisos, 2 de acuerdo y 10 totalmente de acuerdo. Lo que representa el siguiente porcentaje: 20% totalmente en desacuerdo, 2.5% en desacuerdo, 47.5% indecisos, 5% de acuerdo y 25% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de empleados).

En la pregunta N°20, **“La Ley N° 44, obliga a la empresa la incorporación de mejores maquinarias y equipo”**. Podemos observar que, de 40 obreros que contestaron la encuesta, 29 estuvieron totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 6 indecisos, 2 de acuerdo, y 1 totalmente de acuerdo. Lo que representa el siguiente porcentaje: 72.5% totalmente en desacuerdo, 5% en desacuerdo, 15% indecisos, 5% de acuerdo y 2.5% totalmente de acuerdo. (Ver gráfico N°4 de empleados).

Como medida de control podemos observar que de un total de 40 obreros u empleados que respondieron la encuesta un 63.75% está en desacuerdo, un 9.88% están indecisos y un 26.38% están de acuerdo, no hubo respuesta sin responder. (Ver gráfico N° 5 de encuesta a empleados).

ENCUESTA A EMPLEADOS
TOTALES SEGUN FRECUENCIA
TABULACIÓN B



FUENTE: Confeccionada por la autora de este trabajo de investigación

c) Interpretación final

En el resultado final de la encuesta podemos observar que un 58% del total de todos los encuestados están en desacuerdo con relación al total de las preguntas de la encuesta, un 15% de los encuestados se mostró indeciso en relación a las preguntas de la encuesta y un 27% estuvo de acuerdo; no hubo preguntas sin responder. (Ver gráfico N°6 del total de la encuesta).

Tomando en consideración las respuestas de todos los encuestados podemos concluir que la mayoría de los encuestados no aprueban las reformas al Código de Trabajo.

c) Interpretación final

En el resultado final de la encuesta podemos observar que un 58% del total de todos los encuestados están en desacuerdo con relación al total de las preguntas de la encuesta, un 15% de los encuestados se mostró indeciso en relación a las preguntas de la encuesta y un 27% estuvo de acuerdo; no hubo preguntas sin responder. (Ver gráfico N°6 del total de la encuesta).

Tomando en consideración las respuestas de todos los encuestados podemos concluir que la mayoría de los encuestados no aprueban las reformas al Código de Trabajo.

CONCLUSIONES

Un análisis cuidadoso de la información precedente, permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. Los trabajadores de la construcción a través de los años han procurado estar unidos tratando, con esta unión, mejorar su calidad de vida haciendo valer sus derechos frente a los empresarios y el gobierno.
2. Las reformas le arrebataron una “protección estatal” al trabajador, por lo que el trabajador, se siente desprotegido y abandonado a su suerte.
3. La finalidad de reformar el código del trabajo con la ley n°44 del 12 de agosto de 1995, era de incentivar tanto la inversión nacional como la extranjera. Esto no se ha logrado opinan los empresarios y empleados.
4. Los empleadores y empleados están de acuerdo que las reformas han servido para facilitar el despido a los trabajadores

Un análisis cuidadoso de la información precedente, permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. Los trabajadores de la construcción a través de los años han procurado estar unidos tratando, con esta unión, mejorar su calidad de vida haciendo valer sus derechos frente a los empresarios y el gobierno.
2. Las reformas le arrebataron una “protección estatal” al trabajador, por lo que el trabajador, se siente desprotegido y abandonado a su suerte.
3. La finalidad de reformar el código del trabajo con la ley n°44 del 12 de agosto de 1995, era de incentivar tanto la inversión nacional como la extranjera. Esto no se ha logrado opinan los empresarios y empleados.
4. Los empleadores y empleados están de acuerdo que las reformas han servido para facilitar el despido a los trabajadores

10.El costo del reintegro del despido injustificado con las reformas se reduce en un 25%, facilitando con esto el despido de los trabajadores.

11.Las reformas aumentan el régimen de inestabilidad laboral. Ya que permite que las empresas mantengan hasta por dos años trabajadores por contrato definidos, atentando contra la vida de los sindicatos y su formación futura, debido al ambiente de inestabilidad del puesto de trabajo.

12.Tomando en consideración el resultado final de la encuesta se observa que un 58% de todos los encuestados están en desacuerdo con relación al total de las reformas, mientras que un 15% de los encuestados se mostro indeciso en relación a las consecuencias de las reformas y un 27% estuvo de acuerdo con las mismas.

RECOMENDACIONES

Al concluir nuestro trabajo de investigación consideramos; que es pertinente hacer las siguientes recomendaciones al gobierno, empresa y sector obrero.

Sector Gobierno:

1. Que antes de reformar una ley, previamente establecida, se debe analizar a fondos los beneficios que está brindará al país, ya que muchas veces los beneficios de la ley existentes son mejores, para todos los involucrados.
2. Que haga un estudio serio a nivel nacional de las consecuencias de las reformas de la ley N°44 al código de trabajo, para que de esta manera se corrijan aquellos errores que se han cometido con la ley.
3. Tomar los correctivos necesarios en los artículos reformados que han ocasionado desmejoramiento de la calidad de vida en la clase trabajadora. Antes de que sucedan hechos que lamentar.

4. Utilizar todos los mecanismos necesarios para resolver el problema del desempleo y, por derivación su compromiso de reducir la pobreza.

5. Vigilar la cláusula de acoso sexual, para que en efecto se cumpla y no se siga abusando del trabajador como se ha hecho en el pasado.

Sector Empresarial:

1. No abusar de la cláusula de movilidad laboral en perjuicio del trabajador

2. Ser justo con el sector obrero y pagarle un salario de acuerdo al costo de la vida.

3. Que antes de despedir a un obrero, porque gana un salario algo elevado pensando que con este despido puede contratar a otro con menor salario, analice a fondo lo que cuesta entrenar y capacitar a un empleado.

- ACOFF**, Rusell. *Planteamiento de la Empresa*. México: Editorial Limusa, 1990. 157 páginas
- BEMEJO**, Manuel y Otros. *La Creación de la Empresa Propia*. Colombia: Editorial McGraw Hill, 1995. 209 páginas.
- CHIAVENATO**, Idalberto. *Administración de Recurso Humanos*. México: Editorial Mc. Graw Hill, 1994. 520 páginas
- CUNNINGHAM**, William y Otros. *Introducción a la Administración*. México: Grupo Editorial. 1991. 513 páginas.
- DAVIS**, Keith, y Newstrom, John. *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial Mc Graw Hill, 1993. 734 páginas.
- ELORDUY**, Motta y Juan Ignacio, *Estrategias de Empresas y Humanos*. México: Editorial Mc. Graw Hill, 1993. 184 páginas.
- FRENCH**, Wendell. *Administración de Personal*. México: Editorial Limusa, 1991. 656 páginas.
- FLIPPO**, Edwin. *Principios de Administración de Personal*. México: Mc. Graw Hill, 1993. 500 páginas.
- GARY**, Dessler. *Administración de Personal* México: Prentice Hall, 1994. 811 páginas.
- GÓMEZ CEJAS**, Guillermo. *Planeación y Administración de Empresa*. México: Edit. Mc Graw Hill, 1994. 432 páginas.
- KOONTZ**, Harold y Weirich, Heinz. *Administración*. México: Editorial Mc. Graw Hill, 1994. 245 páginas.
- LASSER**, J. K. *Iniciación de Medianos y Pequeños Negocios*. Bogotá: Ed. Mc. Graw Hill, 1991. 316 páginas.
- MC. GREGOR**, Douglas. *El Lado Humano de las Organizaciones*. México: Editorial Mc. Graw Hill, 1995. 204 páginas.
- MINTZBERG**, HENRY. *El Procesos Estratégico*. México: Edit. Mc Graw Hill, 1993. 1207 páginas.
- SAMPIERI HERNÁNDEZ**, Roberto. *Metodología de la Investigación*. Edición Editorial. México: Mc Graw Hill, 1998. 501 páginas

STANTON, Erwin, *Sistemas Efectivos de Solicitudes y Selección de Personal*. México: Limusa, 1990. 199 páginas.

SCHEIN, Edgar. *Psicología de Personal*. México: Editorial Prentice-Hall, 1991. 204 páginas.

DICCIONARIOS

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. 19 Edición. España: Editorial Calpe, S.A. 312 páginas.

DOCUMENTOS OFICIALES

FABREGA, Jorge y Otros. 1995 *Código de Trabajo* 14a. Edición.

FABREGA, Jorge y Otros 1972 *Código de Trabajo*.

LEYES Y DECRETOS

LEY 67 DE 1947

LEY 72 DE 1975

LEY N°44 DE 1995

MANUALES Y FOLLETOS

ALVARADO, Hipólito. *Testimonio de Hipólito Alvarado*. CIDPA.

DOENS, Mitchell. *Modernización de la Legislación Laboral y Anteproyecto de Ley*. Ministerio de Trabajo, 1995. 54 páginas

SUNTRACS. *Por qué Rechazamos las reformas*, 1995. 15 páginas

SUNTRACS. *Estudio de las Reformas Laborales*, 1995. 12 Páginas.

ENTREVISTAS PERSONALES

ALVARADO, Hipólito. *Secretariode Relaciones Nacionales e Internacionales* SUNTRACS. 16 de junio 1997.

ANDERSON, Arosemena. Lic. *Contador*. Fundaciones S.A. 7 de Abril 1997.

BARSALLO, Francisco. Ing. *Gerente*. Diplani, S.A 26 de Marzo 1997.

GARCÍA, ALBIS. *Secretario de Educación Cultura y Deportes* SUNTRACS, Marzo de 1997.

IBARRA RUIZ, ELÍAS. Lic. *Asesor del Ministerio de Trabajo*. Marzo 24 de 1997

LÓPEZ, GENARO. *Secretario General del SUNTRACS*. Febrero 19 de 1997.

MORA, Lorenzo *Dirigente Sindical*.

ANEXOS

DISEÑO DEL CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CON ENFASIS EN RECURSOS HUMANOS

“IMPACTO DE LA APLICACIÓN DE LAS REFORMAS
AL CÓDIGO DE TRABAJO (LEY N° 44 DE 1995), EN LOS OBREROS
DE LA CONSTRUCCIÓN, AFILIADOS AL SINDICATO ÚNICO DE LA
CONSTRUCCIÓN Y SIMILARES (SUNTRACS), EN LA CIUDAD DE PANAMÁ

En la encuesta que se presenta a continuación encontrará usted veinte (20) preguntas sobre algunos aspectos de su trabajo y la Ley N° 44 de 1995, con la finalidad de detectar, analizar e identificar el impacto que estas reformas han causado en la sociedad y buscar soluciones a las posibles dificultades que han surjido.

Para que esta encuesta se realice de una manera positiva y objetiva necesitamos que sus respuestas sean objetivas y sinceras con un alto grado de espíritu de honestidad, así como también la mejor cooperación por parte de cada uno de ustedes.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones y decida cual es la realidad de cada una de ellas según su punto de vista. Para dar su respuesta, encierre en un círculo el número que mejor califica cada una de las afirmaciones presentadas, con base a la siguiente tabla.:

- Número 1** Encierre en un círculo el número 1 cuando usted considere que está **Totalmente en desacuerdo** con la afirmación o sea, que esta no refleja en nada los hechos como se dan en la actualidad.
- Número 2** Encierre en un círculo el número 2 cuando usted considere que está en **desacuerdo** con la afirmación o sea, que esta es poco parecida con los hechos como se dan en la actualidad.
- Número 3** Encierre en un círculo el número 3 cuando usted considere que está **indeciso** con la afirmación o sea, que no se puede definir ni en contra ni a favor de los hechos que la misma afirma.
- Número 4** Encierre en un círculo el número 4 cuando usted considere que está de **acuerdo** con la afirmación o sea, que esta es bastante parecida a lo que se da en la actualidad.
- Número 5** Encierre en un círculo el número 5 cuando usted considere que está **totalmente de acuerdo** con la afirmación o sea, cuando esta refleja la realidad de los hechos.

"MI PUNTO DE VISTA ES QUE"

1. La Ley N°44, plantea aspectos favorable a los obreros de la construcción. (1)2 345
2. Los despidos justificados han aumentado con la Ley N° 44 de 1995. (1)2 345
3. La criminalidad ha aumentado a consecuencia de la Ley 44 de 1995. 12 34(5)
4. La Ley N° 44, aumento el nivel de vida de los obreros de la construcción (1)2 345
5. A consecuencia de la Ley N° 44 las empresas dan mejor capacitación. (1)2 345
6. En la actualidad hay mayores empleos permanentes para los obreros. (1)2 3 45
7. Con la ley N° 44, disminuyeron los despidos injustificados. (1)2 3 45
8. Con Ley N° 44, aumentaron los traslados en perjuicio del obrero. 12 34(5)
9. El dinero que aporta la empresa cubre los despidos injustificados. (1)2 345
10. El ambiente de trabajo en mi empresa me brinda comodidades. (1)2 345
11. El Código de Trabajo regula las relaciones obreros patronales. 12 34(5)
12. La Ley N° 44, aumento los despidos injustificados de trabajadores con menos de dos años de servicio. 12 34(5)
13. El analfabetismo es mayor cada día en los obreros de la construcción. (1)2 345
14. En la actualidad hay mayores ascensos. (1)2 345
15. La Ley N°44 ha generado mayores inversiones (1)2 345
16. Después de las Reformas existe un mejor clima de tranquilidad laboral en la industria de la construcción. (1)2 345
17. El pago por reclamaciones de despido ha disminuido en la actualidad. (1)2 345
18. Los traslados traen perjuicios económicos. 12 34(5)
19. El Fondo de Cesantía favorece al trabajador 12(3)45
20. La Ley N°44. obliga a la incorporación de mejores maquinarias y equipos. (1)2 345