



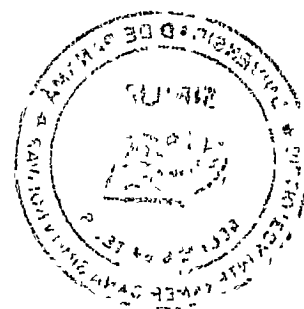
**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**CENTRO REGIONAL**  
**UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO**  
**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO**

**IMPLEMENTACIÓN DE SEMINARIO DE DERECHO**  
**LABORAL CONSTITUCIONAL A ESTUDIANTES**  
**GRADUANDOS DEL CENTRO REGIONAL**  
**UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO**  
**C.R.U.S.A.M.**

**ELABORADO POR:**

**JAVIER VANEGAS HEART**

**C.I.P. 6-72-279**



ST

Panamá, julio de 2019

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
I. ASPECTOS GENERALES.....	6
1.1 Situación actual del problema	7
1.2 Planteamiento del Problema	11
1.3 Justificación	14
1.4 Objetivos de la Investigación	18
1.5 Objetivos Generales .....	18
1.6 Objetivos Específicos.....	20
1.7 Delimitación	22
1.8 Delimitación Geográfica	22
1.9 Delimitación Temática .....	23
1.10 Limitaciones .....	23
II. MARCO TEORICO .....	25
2.1. Antecedentes.....	26
2.2 Tipos de Trabajo.....	28
2.3 División del Trabajo.....	28
2.4 Bases Teóricas .....	29
2.5 Revolución Industrial.....	29
2.6 Teoría del Derecho del Trabajo.....	30
2.7 Del nacimiento del Salario .....	31

- 6 SEP 2021

Ubbegino Autor

<b>2.8 Teoría del Individualismo.....</b>	<b>32</b>
<b>2.9 Teoría del Socialismo Cristiano.....</b>	<b>32</b>
<b>2.10 Teoría del Capitalismo.....</b>	<b>33</b>
<b>2.11 Flexibilidad Laboral.....</b>	<b>34</b>
<b>2.12 Bases Conceptuales.....</b>	<b>37</b>
<b>2.13 Constitución de Panamá.....</b>	<b>37</b>
<b>2.14 Derechos Constitucionales Laborales.....</b>	<b>38</b>
<b>2.15 Principio Rector.....</b>	<b>42</b>
<b>2.16 Décimo Tercer Mes.....</b>	<b>43</b>
<b>2.17 Vacaciones y Días feriados.....</b>	<b>43</b>
<b>2.18 Prima de Antigüedad .....</b>	<b>44</b>
<b>2.19 Fuero de Maternidad.....</b>	<b>45</b>
<b>2.20 Igualdad Salarial.....</b>	<b>48</b>
<b>2.21 Horas Extras o Extraordinarias.....</b>	<b>52</b>
<b>2.22 Sindicatos.....</b>	<b>55</b>
<b>2.23 Huelga.....</b>	<b>60</b>
<b>2.24 Relación de Trabajo.....</b>	<b>61</b>
<b>2.25 Terminación de la Relación de Trabajo.....</b>	<b>63</b>
<b>2.26 Renuncia.....</b>	<b>64</b>
<b>2.27 Despido Injustificado.....</b>	<b>64</b>
<b>2.28 Despido con Justa Causa.....</b>	<b>65</b>
<b>2.29 Despido Nulo.....</b>	<b>67</b>
<b>2.30 Organización Internacional Del Trabajo.....</b>	<b>69</b>
<b>III. MARCO METODOLOGÍCO .....</b>	<b>73</b>
<b>3.1 Diseño de la Investigacion.....</b>	<b>73</b>
<b>3.2 Investigacion Cualitativa .....</b>	<b>74</b>
<b>3.3 Investigacion Transversal.....</b>	<b>74</b>
<b>3.4 Hipotesis.....</b>	<b>78</b>
<b>3.5 Definicion Operacional de Variable .....</b>	<b>80</b>
<b>3.6 Variable Dependiente.....</b>	<b>80</b>

<b>3.7 Variable Independiente.....</b>	<b>80</b>
<b>3.8 Fuentes.....</b>	<b>81</b>
<b>3.9 Primaria.....</b>	<b>81</b>
<b>3.10 Secundarias.....</b>	<b>81</b>
<b>3.11 Poblacion y Muestra.....</b>	<b>82</b>
<b>3.12 Instrumentos de Recoleccion de datos.....</b>	<b>86</b>
<b>IV. ANALISIS E INTERPRETACIONES.....</b>	<b>89</b>
<b>4.1 Variables de muestra.....</b>	<b>90</b>
<b>4.2 Segunda parte de la Encuesta .....</b>	<b>90</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	
<b>RECOMENDACIONES</b>	
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, es un estudio realizado en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (C R U S.A M ) con el, buscamos conocer el grado de conocimiento que tienen la población estudiantil graduanda en referencia a sus derechos y deberes laborales antes de salir a la vida profesional laboral

Partiendo de la premisa que el estudiante graduando, empezara un nuevo ciclo en su vida, es decir empieza su etapa como profesional y en la cual ha de adquirir derechos y obligaciones como trabajador, es de suma importancia que él mismo maneje las herramientas legales adecuadas para su aplicación ya que estos, derechos y obligaciones formaran parte de su futura vida laboral

Como ejemplos de estos derechos y obligaciones tenemos trabajo y libre elección de profesión u oficio, libre sindicación, negociación colectiva; adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión, información, consulta y participación en la empresa, ley del salario, fuero de maternidad, vacaciones, decimos tercer mes, el no conocimiento de estos elementos básicos en la relación de trabajo, tanto por parte del trabajador e incluso por parte del empleador, ya que muchos de nuestros estudiantes en un futuro en su vida profesional ocuparán cargos en empresas a nivel de directivos, evitara que se den violaciones a principios laborales que están consagrados en nuestra Constitución Nacional

En este sentido de ideas nuestra investigación tiene un doble objetivo, por un lado conocer el grado de conocimiento que tienen nuestros estudiantes graduandos del C R U S A M sobre Derechos laborales a nivel constitucional y por otra, a partir de lo arrojado en este estudio proponer la implementación de un seminario de Derecho Laboral Constitucional a la comunidad estudiantil graduanda del C R U S A M y así fortalecer a nuestros futuros profesionales que una vez se encuentren insertados en el mercado laboral mejen conocimientos y técnicas legales que eviten violaciones a las leyes laborales

**CAPÍTULO PRIMERO**  
**ASPECTOS GENERALES**

## **I. ASPECTO GENERALES**

### **1.1 Situación Actual del Problema**

El Centro Regional Universitario de San Miguelito fue creado mediante el Acuerdo del Consejo Académico N° 30-93 de 8 de septiembre de 1993 durante la Administración del Rector Carlos Iván Zúñiga e inicia labores en el Primer Semestre Académico del año 1994, en las instalaciones del Instituto Profesional Técnico Ángel Rubio en la Vía Tocumen (Corregimiento José Domingo Espinar en el Distrito de San Miguelito)

Sus directores han sido, los educadores Gladys Vergara de Camargo, Francisco Cabrera, Israel Pérez, Saturnina Castillo y el profesor Iván A Ricord B. Actualmente ejerce el cargo el profesor Luis Acosta Betegón

Inicia con una matrícula de 900 estudiantes y una propuesta académica en las siguientes Facultades:

Administración de Empresas y Contabilidad

- Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en
- Mercadotecnia
- Recursos Humanos

Licenciatura en Contabilidad

Licenciatura en Administración de Recursos Humanos

Administración Pública

- Técnico en Desarrollo Comunitario
- Técnico en Gestión Municipal
- Licenciatura en Administración Pública
- Licenciatura en Administración Pública Aduanera

- Licenciatura en Desarrollo Comunitario con énfasis en Promoción y Organización Social

#### Arquitectura

- Técnico en Diseño Gráfico
- Técnico en Edificaciones
- Técnico en Diseño de Modas
- Licenciatura en Diseño Gráfico

#### Ciencias de la Educación

- Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en
- Primaria
- Preescolar
- Psicopedagogía
- Administración de Centros Educativos

#### Profesorado en Educación

#### Profesorado en Educación Media Diversificada

#### Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología

- Técnico en Conservación de Recursos Naturales Renovables
- Licenciatura en Recursos Naturales y Ambiente

#### Derecho

- Técnico en Instrucción Sumarial
- Técnico en Penitenciaria

#### Economía

- Licenciatura en Finanzas y Banca
- Licenciatura en Economía para la Gestión Ambiental

## Humanidades

- Técnico en Formación Especial para Maestros de Inglés
- Técnico en Guía de Turismo Histórico Cultural
- Técnico en Comunicación en Inglés con énfasis en Centros de llamadas
- Licenciatura en Inglés
- Licenciatura en Turismo con Especialización en Promoción Cultural

## Informática, Electrónica y Comunicación

- Técnico en Informática Educativa
- Licenciatura en Informática para Gestión Educativa y Empresarial

## Comunicación Social

### Licenciatura en Publicidad

Ante el crecimiento de la demanda de Educación Superior de los sectores menos favorecidos y ante el evidente proceso migratorio del campo hacia la Ciudad, la Universidad de Panamá se ve abocada a ampliar su cobertura académica hacia el área del Distrito de San Miguelito y los corregimientos de Tocumen, Alcalde Díaz, Las Cumbres y Chilibre

El Centro Regional Universitario de San Miguelito tiene un crecimiento rápido el cual se expresa con saturación de la capacidad del Instituto Profesional Técnico Ángel Rubio por lo que debe trasladarse en el año 1995 al Instituto Rubiano Posteriormente, también, ocupará aulas del C.B G. Jerónimo de la Ossa y la Escuela León A. Soto.

Luego de 15 años de evolución el Centro Regional Universitario de San Miguelito ha graduado más de 2000 profesionales de diversas ramas del saber Está sólidamente

posesionado como el más completo Centro de Educación Superior en el área Este de la capital y participa activamente en el desarrollo económico, social y cultural del sector

#### Construcción de la Nueva Sede del CRUSAM

Por gestiones directas de señor Rector, Dr Gustavo García de Paredes, la Universidad de Panamá, ha gestionado la adquisición de 9 hectáreas de terreno ubicadas en la comunidad de Chivo Chivo (carretera Transístmica), para la construcción de las nuevas instalaciones del Centro Regional Universitario de San Miguelito. El proceso de adquisición se ha completado y se encuentra en la etapa de diseño y especificaciones para iniciar la construcción

De acuerdo a lo programado el centro debe estar construido en un término perentorio que no debe ser mayor de tres años

Ha sido una aspiración histórica de los estudiantes profesores y personal administrativo del CRUSAM contar con un campus adecuado para desarrollar las tareas propias de una Universidad de primer mundo

El sueño de los universitarios de San Miguelito se hará realidad pronto, gracias a los esfuerzos de las actuales autoridades nacionales y universitarias

#### Objetivos del C R U S A M

- Diseñar estrategias con el fin de incorporar a la Universidad de Panamá a los programas de desarrollo regional
- Fortalecer la formación profesional de la población de San Miguelito y las áreas aledañas
- Contribuir, mediante investigaciones generadas en el centro, a la solución de la problemática social, y económica del área en la que está enclavado.

- Contribuir con la formación cultural de la comunidad mediante programas de extensión
- Promover la creación programas de educación continua, formación profesional para adultos y tercera edad

En este sentido es evidente el crecimiento de la población estudiantil a nivel superior en el Distrito de San Miguelito y sectores circundantes, la Universidad de Panamá a través del Centro Regional Universitario de San Miguelito es quien ha sido llamado a suplir esta demanda y en consecuencia satisfacer a esos jóvenes que se encuentran ávidos en adquirir conocimientos, así el C R U S A M , cumple y suple las necesidades de la población creando nuevos profesionales en las diversas áreas académicas, sin embargo, nos preguntamos si estos nuevos profesionales a excepción de algunas carreras como los son la de Derecho, conocen la existencia de los Derechos Constitucionales en materia laboral que los protege y que tal vez solo por el simple hecho de desconocimiento pueden llegarse a dar graves violaciones en su futuro ambiente de trabajo

### **1.2 Planteamiento del Problema**

El Centro Regional Universitario de San Miguelito (C R U S A M) en la actualidad cuenta con 25 carreras y 16 técnicos de los cuales gradúa por año un promedio de trescientos estudiantes, esto significa que estos jóvenes recién graduados se convertirán, a la postre, en profesionales que ingresarán al mercado laboral panameño y, en consecuencia, adquirirán deberes y derechos laborales tal cual lo consagran nuestra constitución y las leyes de trabajo vigentes

El recién graduado debe hacer una transición entre lo que fue su vida universitaria y lo que, en adelante, será su nueva vida como profesional, este cambio en general trae consigo nuevos retos, ya que entre sus objetivos a corto plazo está el conseguir un empleo donde pueda ejercer la carrera del título obtenido en la universidad. Una vez se logra el objetivo de conseguir el empleo, el nuevo profesional empezará a poner en práctica los conocimientos adquiridos durante toda su vida universitaria. También, empezará a conocer nuevos elementos que si bien los conoce o quizás nunca habrá escuchado de ellos, éstos se convertirán en su nueva realidad desde el momento que firma un contrato de trabajo, nos referimos específicamente a la relación laboral, con sus consecuentes derechos y deberes que emanan de la misma, resaltando una nueva denominación la cual se le aplicará por el resto de su vida laboral, nos referimos al término trabajador.

Lo anterior nos lleva a deducir que si bien es cierto en la República de Panamá existen derechos laborales consagrados al más alto nivel legal es decir estipulados en nuestra Constitución Nacional, paralelamente por la naturaleza de las relaciones de trabajo se dan violaciones o incumplimiento de los mismos.

En este sentido de ideas se hace imperioso establecer desde las bases donde se crea el nuevo profesional, es decir en las aulas universitarias, un seminario tendiente a capacitar o fortalecer sobre los derechos laborales a que tienen derecho todos los trabajadores panameños, de esta forma estaremos realizando múltiples funciones en una sola actividad, estaremos creando a un profesional que conocerá y aplicará de la manera más humana los derechos relativos al trabajo, también este futuro profesional se convertirá en agente multiplicador al enseñar a los demás mediante sus acciones positivas debido a sus conocimientos adquiridos en la universidad a que no le violen ni tampoco violar las garantías establecidas en la ley constitucional.

En pleno desarrollo del siglo XXI se acepta como un hecho cierto, el que todos los seres humanos tenemos derecho al trabajo, la Constitución Política de la República de Panamá así los establece y reconoce, de hecho nuestra carta magna dedica un capítulo completo al trabajo y los diversos elementos que lo constituyen, haciendo énfasis en los derechos del trabajador toda vez que estos son el producto derivado de luchas y reivindicaciones de la mujer y el hombre trabajador a través del tiempo

En este sentido de ideas los derechos constitucionales laborales constituyen un fuente de protección para los trabajadores en el territorio nacional, estos derechos que consagra nuestra constitución son diversos y van desde la protección al sindicalismos, el derecho a huelga, protección al salario y dentro de éste, encontramos el derecho a las vacaciones, al pago de una partida extraordinaria de salario mejor conocida como Décimo Tercer Mes, prima por antigüedad, el derecho a la maternidad y su consecuente fuero de maternidad, entre otros

Ahora bien que sucede cuando aun existiendo estos derechos, los cuales se encuentran encumbrado en la máxima posición existente en la pirámide Kelsenia de las leyes, son vulnerados como hemos planteado con anterioridad por acción u omisión del empleador y desafortunadamente con displicencia del trabajador alguna veces, ya que en muchos casos los acepta por el solo hecho de desconocerlos y más delicado es, cuando este trabajador proviene de aulas universitarias que deben procurar que el nuevo profesional tenga un mínimo de conocimiento sobre los mismos

He aquí el planteamiento del problema, nuevos profesionales que son lanzados a un mercado laboral cada día más competitivo y exigente pero que desconocen al mismo tiempo de los derechos protectores que emanan de nuestro orden constitucional

Nuestra investigación plantea interrogantes sobre este tema y su importancia tanto para los estudiantes como para las autoridades administrativas universitarias

En este orden de ideas, nos hacemos las siguientes interrogantes

¿Conocen los estudiantes graduandos del C R U S A M que es la constitucional y los derechos que otorga a los ciudadanos panameños en temas relacionados al trabajo?

¿De conocer los estudiantes graduandos del C R U S .A M los derechos que otorga nuestra Carta Magna en materia laboral, saben sobre su aplicación?

¿De qué manera podría el CRUSAM, y de existir un desconocimiento por parte de los estudiantes graduandos en materia constitucional laboral, contribuir a suplir estas falencias?

¿Aplica a los estudiante graduando del C R U S A M. el principio” *Ignorantia juris non excusat o ignorantia legis neminem excusat*, es decir la ignorancia no exime del cumplimiento de la ley?

Al respecto sobre estas interrogantes planteadas debemos decir que en la presente investigación buscamos encontrar las respuestas a las mismas, una vez encontradas las respuestas procederemos a establecer sobre la aplicación o no del seminario de Derechos Constitucionales Laborales en el Centro Regional de San Miguelito

### **1.3 Justificación**

La justificación para una investigación es un ejercicio argumentativo que elabora el responsable del proyecto en el que establece las razones del porqué de una investigación. En ella, el responsable plantea algunos juicios razonables sobre la naturaleza, el sentido, el interés que persigue su trabajo de investigación de cara a una serie de compromisos académicos o sociales

Justificar es exponer todas las razones, las cuales les parezcan de importancia y los motiven a realizar una Investigación, luego, es necesario dar las razones o motivos por las cuales se procedió a la investigación. Así mismo, se tiene que explicar ante una o varias personas por qué es conveniente llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivarán de ella. Se puede establecer una serie de criterios para evaluar la utilidad de un estudio propuesto, criterios que evidentemente son flexibles y de ninguna manera son exhaustivos.

**Conveniencia** Que tan conveniente es o que funcionalidad tiene, para que sirva

**Relevancia Social** En que afectaría dicha investigación o que impacto tendría sobre la sociedad, quienes se beneficiarían con tal desarrollo

**Implicaciones Prácticas** Ayudaría a resolver algún problema presente o que surgiera en un futuro

**Valor Teórico** Qué contribución o qué aportación tendría nuestra investigación hacia otras áreas del conocimiento, tendría alguna importancia trascendental, los resultados podrán ser aplicables a otros fenómenos o ayudaría a explicar o entenderlos

**Utilidad Metodológica** Con nuestra investigación podríamos o ayudaría a crear un nuevo instrumento para la recolección o análisis

En la Justificación de la Investigación, se procede a definir POR QUÉ y PARA QUÉ o lo QUE SE BUSCA y PARA QUIÉN, se desarrolla el tema de estudio considerado. Además de ello, debe formularse y responderse las interrogantes acerca de la posibilidad que el estudio llene un vacío cognitivo con relación a un determinado problema, si el estudio contribuye a apoyar una teoría o a reformular a esta, se logra profundizar en cuanto a una

teoría o problemática teórica o práctica, o si se puede lograr una nueva perspectiva o puntos de vista sobre el problema seleccionado como objeto de estudio.

En consecuencia, como hemos visto hasta ahora justificar el estudio y su validación significa que debe establecerse el propósito del estudio y ser lo suficientemente fuerte para justificarlo la realización de la investigación y, seguidamente presentamos la definición de algunas de ellas

El presente proyecto de investigación parte de la premisa de que todo trabajador panameño que inicia una relación laboral y principalmente el recién graduado de cualquier Licenciatura Del Centro Regional Universitario de San Miguelito de la Universidad de Panamá debe conocer a cabalidad los derechos que consagra nuestra Carta Magna en materia laboral y en consecuencia sepa hacer en su momento una debida defensa de ellos ya sea a título personal o colectivo

Nuestro trabajo se justifica en esa necesidad de conocer qué saben nuestros estudiantes en diversas materias aunque estas sean ajenas a la carrera que cursan, no debemos de olvidar que la Universidad Pública, más allá de su rol académico, tiene una obligación en el cambio, transformación social, investigación y pensamiento crítico de sus estudiantes, siendo el reflejo de la sociedad en su conjunto, Y frente a las situaciones laborales actuales que se están dando en nuestra República producto de la migración masiva de empresas trasnacionales y componente humano es imperante conocer el pensamiento y grado de conocimientos de nuestros estudiantes frente a estas realidades.

La importancia de este proyecto tiene varias vertientes, una será que al momento que el nuevo profesional salga al mercado laboral no sienta que está entrando a un mundo

nuevo, más allá de la insipiente experticia que pueda tener en el área o campo en que se ha de desenvolver, por el contrario conozca de forma y fondo la protección que él tiene frente a esta nueva relación laboral que ha de empezar, otra sería que el profesional al conocer los derechos que lo amparan evitaría accionar las jurisdicciones de trabajo, ahorrándole a el Estado grandes sumas de dinero en concepto de pleitos laborales por reclamaciones y demandas las cuales él mismo podrá dirimir en su área de trabajo junto a su empleador, toda vez que va a conocer en detalles los derechos que le amparan

La propuesta, de ser necesaria, de impartirle un seminario de Derecho Laboral al estudiantado graduando del CRUSAM se convertiría en un avance de aprendizaje activo, pues los estudiantes en la actualidad no reciben información sobre estos aspectos en sus carreras a excepción de las Licenciaturas que se relacionan a ellos, y por el contrario adquieren los conocimiento por sus propios medios o una vez ya han abandonados las aulas de clases por haberse convertidos en profesionales de rama

Todo estudiante graduando del C R U S A M , al momento de obtener su diploma, debe saber que todos los trabajadores tienen derechos básicos en el lugar de trabajo, incluyendo el derecho a la privacidad, a la compensación justa y a no ser discriminados Un postulante tiene ciertos derechos aun antes de ser contratado como empleado Tales derechos incluyen no ser discriminado en función de edad, género, raza, nacionalidad o religión durante el proceso de contratación Por ejemplo, un posible empleador no puede hacerle al postulante ciertas preguntas relacionadas con su familia Por lo que es beneficioso que los estudiantes universitarios conozcan de antemano cuáles son esos derechos como también sus deberes, tenemos que tener presente que muchos de los estudiantes ya están laborando. Y es que las

normas Laborales Constitucionales tienen una orientación y un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales, por lo cual el conocimiento y aplicación de las mismas por parte del futuro profesional justifica la presente investigación

#### **1.4 Objetivos de la Investigación**

#### **1.5 Objetivos Generales**

Un objetivo de investigaciones es el fin o meta que se pretende alcanzar en un proyecto, estudio o trabajo de investigación. También, indica el propósito por el que se realiza una investigación.

Este tipo de objetivos se centran en un área del conocimiento específica y van enfocados a ampliar de alguna forma el conocimiento sobre una materia. El objetivo de una investigación determina e influye en los demás elementos de una investigación como el marco teórico o la metodología.

Los objetivos de investigación se suelen redactar partiendo de verbo en infinitivo y deben ser claros, alcanzables y pertinentes. Están planteados a partir de un problema o una hipótesis.

Los objetivos generales en una investigación se centran en un aspecto u objeto de estudio amplio e indican los propósitos globales. De esta forma, resumen el resultado final que se pretende alcanzar con una investigación.

Según Arias: *“Los objetivos de investigación son metas que se traza el investigador en relación con los aspectos que desea indagar y conocer. Estos expresan un resultado o*

*producto de labor investigativa Los objetivos de investigación no deben confundirse con actividades o procesos implícitos en el estudio ” (Arias, 2006)*

Mientras desde la postura del autor Tamayo nos dice al respecto que

*“Los objetivos en una investigación son los enunciados claro y preciso de los propósitos por los cuales se lleva la investigación, de manera que, el objetivo del investigador es llegar a tomar decisiones y a desarrollar una teoría que le permita garantizar y resolver en la misma forma, problemas semejantes en el futuro ” (Tamayo, 1998)*

En consecuencia, los objetivos constituyen los logros a alcanzarse en la investigación, lo que significa que los objetivos se conciben hacia la búsqueda de respuestas, de allí la pregunta ¿Qué se pretende lograr con la investigación?

Es decir los objetivos deben corresponderse con las preguntas realizadas en la formulación del problema de investigación y deben estar contemplados en la metodología propuesta. Además un objetivo debe redactarse con verbo en infinitivo, que se puedan evaluar, verificar y refutar en un momento dado.

Por otro lado, Según Grau, Correa y Rojas (1999) al referirse a los objetivos de la investigación nos dicen lo siguiente

*Los Objetivos de Investigación son la guía del estudio, expresan de manera muy sintética qué se pretende con la investigación y guardan relación directa con las actividades, comenzando con un verbo en infinitivo o señalando una intención de cambio o afectación de algún aspecto de interés en particular. Si hay un objetivo general, éste tiene relación directa con el problema de investigación y debe ser redactado en un solo párrafo que responda a las preguntas ¿qué se pretende? ¿Dónde,*

*con quién o con qué? ¿Cómo se pretende? ¿Para qué? Ver por ejemplo, el siguiente objetivo general (Grau, Correa y Rojas, 1999)*

De esto se desprende que es pertinente la implementación de seminarios, cursos o materias de formación a todo estudiante graduando del Centro Regional Universitario de San Miguelito de la Universidad de Panamá con el objeto de preparar, capacitar y/o fortalecer sus conocimientos sobre derechos laborales constitucionales en miras al comienzo de su nueva vida profesional post universitaria

El objetivo general de la investigación nuestra recae en que los estudiantes graduandos del C R U S A M , se gradúen con el conocimiento básico de derechos constitucionales laborales para que una vez ingresen al campo laboral se desenvuelvan sin ningún tipo de limitación en cuantos sus derechos laborales se refiere

### **1.5 Objetivos Específicos**

El logro del objetivo específico requiere abordar etapas o aspectos particulares que se indican en los objetivos específicos Estos son partes más reducidas y conectadas, que especifican lo que se hará en el estudio, dónde y con qué fin Deben ser claros, coherentes, realistas, medibles e iniciar en infinitivo Deben ser unos 4 objetivos específicos

Según el autor Arias Fidiás nos dice que los objetivos específicos son

"indican con precisión los conceptos, variables o dimensiones que serán objeto de estudio Se derivan del objetivo general y contribuyen al logro de éste. (Arias, 2006)

Es decir, representan los logros particulares para alcanzar el objetivo general, deben orientar el desarrollo de la investigación así como también facilitar la estructura de la metodología Con los objetivos específicos se espera, encontrar, también, obtener

respuesta a ¿cuál será el conocimiento generado si el trabajo se realiza?, ¿qué se espera desarrollar?

Los objetivos específicos son marcaciones concretas del objetivo general y están relacionados con las interrogantes de la investigación, son medibles en términos de logros o impactos u observables y verificables durante el período de ejecución del proyecto, también pueden ser vinculadas con las diversas actividades a desarrollarse en el proyecto y guardar relación con las metas o de una manera más simple, la respuesta a la pregunta ¿Cómo alcanzaremos el objetivo general?

Al formular los objetivos específicos, también, se debe tener presente que en cuanto a su presentación y organización en el proyecto, es necesario jerarquizar los componentes de la acción cognoscitiva demarcada en este tipo de objetivos. Esto se logra, al situar y establecer con arreglo a un orden jerárquico determinado, los diferentes aspectos o dimensiones que se proponen lograr a través de estos objetivos y estos componentes pueden ser medidos. Los objetivos específicos presentan de manera operacional que se desea determinar, comparar, conocer o analizar en función del o los objetivo (s) generales de la investigación.

Los objetivos específicos en nuestro trabajo de investigación son

- Identificar el grado de conocimiento que tienen los estudiantes del Centro Regional Universitario de San Miguelito de la Universidad de Panamá, en lo referente a derechos laborales constitucionales y el nivel de calidad de los cursos donde se imparte estos tópicos
- Identificar en las carreras técnicas y de licenciatura que imparte el Centro Regional Universitario de San Miguelito de la Universidad de Panamá cuantas

de ellas se le brinda materias relacionadas con los derechos laborales constitucionales

- Establecer por parte de los estudiantes graduandos del Centro Regional Universitario de San Miguelito de la Universidad de Panamá, si para ellos es importante en miras al comienzo de su nueva vida profesional, el tópico referente a derechos laborales constitucionales

### **1.7 Delimitación**

Delimitar un tema de estudio significa, enfocar en términos concretos nuestra área de interés, especificar sus alcances, determinar sus límites. Es decir, llevar el problema de investigación de una situación o dificultad muy grande de difícil solución a una realidad concreta, fácil de manejar

*Desde la óptica de Sabino, la delimitación habrá de efectuarse en cuanto al tiempo y el espacio, para situar nuestro problema en un contexto definido y homogéneo. De manera tal, delimitar una investigación significa, especificar en términos concretos nuestras áreas de interés en la búsqueda, establecer su alcance y decidir las fronteras de espacio, tiempo y circunstancias que le impondremos a nuestro estudio. En la medida en que el fenómeno bajo estudio esté claramente formulado y delimitado se favorecerá las posibilidades del investigador de no perderse en la investigación. Es más fácil trabajar en situaciones específicas que generales (Sabino, 1992, pág 78)*

### **1.8 Delimitación Geográfica**

Cobertura o delimitación geográfica, en ella se precisa el lugar en el cual se realiza el trabajo de investigación, los límites desde dónde y hasta dónde son válidos los

resultados que arroje la investigación. Esta delimitación debe ser clara y sin riesgo a solapamiento de límites. Es bueno aclarar en este punto los individuos de los cuáles se habla y el lugar geográfico donde se encuentran.

Este proyecto de investigación se llevara a cabo en las instalaciones del Centro Regional de San Miguelito de la Universidad de Panamá, ubicado en el Centro Comercial La Gran estación de la ciudad de Panamá, provincia de Panamá.

#### 1.9 Delimitación Temática

Hace referencia al aspecto específico del tema que se desea investigar. Responde a qué aspectos concretos serán estudiadas. Por ejemplo, en una investigación de Derecho, sería esencial delimitar el contenido del derecho para saber cuándo está limitando el derecho, y si esta limitación es constitucional. Pues a las limitaciones a los derechos son las que establece la Constitución o que ésta autoriza al legislador para hacerlo, limitando el derecho con efecto constitutivo.

La realización de la presente propuesta busca diseñar un seminario en el cual el estudiante graduando del Centro Regional de San Miguelito de la Universidad de Panamá adquiera los conocimientos sobre sus derechos laborales constitucionales.

El tiempo de realización del mismo es de noviembre de 2018 a julio de 2019.

#### **1.10 Limitaciones**

Las limitaciones se refieren a los problemas con los que el investigador se encontrará durante el proceso de su investigación. En ese sentido una limitación consiste en que se

deja de estudiar un aspecto del problema debido por alguna razón. Con esto se quiere decir que toda limitación debe estar justificada por una buena razón.

La limitación más importante podría ser la fidelidad y veracidad de los datos, por tratarse de un trabajo con un componente subjetivo muy importante. Otra limitación la constituye el tamaño de la muestra, que se tomará lo que no posibilitará generalizar los resultados a obtener.

En el desarrollo de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

#### *Tamaño de la Muestra*

El número de unidades de análisis que estudiaremos en la presente investigación será representativa, es decir, no cubriremos a todos los estudiantes graduando dentro del periodo 2018-2019, utilizaremos herramientas estadísticas las cuales devolverán un valor resultante de una cantidad representativa de la población, consideramos que en un periodo de tiempo más amplio se podría ampliar el espectro de los estudiantes encuestado y lograr entrevistar a todos los estudiantes graduando del Centro Regional Universitario de San Miguelito de la Universidad de Panamá de una misma promoción.

Otra limitación que encontramos es la falta de estudios previos de investigación sobre el tema. La base para referenciar y hacer críticas constructivas sobre investigaciones previas se ve limitada toda vez que no existen estudios previos que reflejen algún tipo de investigación sobre la temática que vamos a investigar, tomando en consideración que se realiza sobre un centro regional de nuestra máxima casa de estudios, importante destacar que esta limitación podemos aprovecharla de manera positiva ya que estaríamos sentando las bases bibliográficas para futuras investigaciones sobre el tema.

El tiempo disponible para la realización de la investigación (efectos longitudinales)

El tiempo disponible para realizar la presente investigación es limitado debido a la fecha de vencimiento de entrega del proyecto, así tenemos que es el mes de julio de 2019 la fecha límite de entrega de la tesis

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **MARCO TEORICO**

El marco teórico, también llamado marco referencial (y a veces con un sentido más restringido marco conceptual), tiene como propósito dotar al proyecto de investigación de un sistema coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar con propiedad las diferentes derivaciones correspondientes del planteamiento del problema

El marco teórico de nuestro estudio recaerá en los Derechos Constitucionales Laborales, sus antecedentes, teorías que lo sustentan, códigos, leyes nacionales e internacionales y sobre todo la Constitución Nacional Patria, la cual es nuestra máxima ley en materia de fuentes del derecho. Con la utilización de este marco teórico pretendemos conocer el grado de conocimiento que tienen los futuros profesionales en temas de derechos al trabajador.

## **2.1 Antecedentes**

El trabajo como un derecho es relativamente nuevo en la historia de la humanidad sin embargo el trabajo como parte de la estructura social ha existido desde los principios del hombre, desde la época de la esclavitud hasta nuestros días el hombre ha buscado la forma de satisfacer sus necesidades a través del trabajo y sus diversas formas de explotación, sin embargo, es con el inicio de la era industrial cuando en realidad se empieza a dar los primeros avistamientos de lo que hoy se conoce como derechos laborales

Al respecto del trabajo y sus componentes que los integran, Reynoso nos dice

*“El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad ” (Reynoso, 2006, pág 78)*

Se desprende de este señalamiento que el trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social tanto a nivel colectivo como a nivel individual, surge de la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones laborales

La Constitución Política de la República de Panamá en su capítulo III referente a El Trabajo, en sus artículos 64 y 67 establece que

*ARTICULO 64 El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa*

*ARTICULO 67 A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas (Constitución Política de la República de Panamá, 1972)*

Por su parte el jurista panameño Arturo Hoyos sobre el trabajo nos dice

*Es uno de los factores de producción de la economía junto con el capital, la tierra y la tecnología. El trabajo se refiere al esfuerzo humano en la producción y venta de bienes y servicios. La forma en que se combinará con el resto de los factores productivos para producir una determinada cantidad de bien o servicio dependerá de la forma y estructura de la función de producción.*

*Comprende todas las horas que las personas dedican a una determinada actividad económica. Desde las horas que dedica un profesor para enseñar a sus alumnos a las horas que dedica un albañil en la construcción de un edificio. Todo el esfuerzo humano detrás de las actividades económicas y su organización es parte del factor trabajo (Hoyos, 2004)*

## 2.2 Tipos de trabajo

Se puede dividir en dos grandes categorías: físico o intelectual.

Trabajo físico se refiere al aporte de actividades manuales o de fuerza de los trabajadores. Así por ejemplo, el trabajo de una mujer que recoge las uvas durante la época de vendimia. Otro ejemplo es el trabajo de un albañil.

Trabajo intelectual se refiere al esfuerzo mental y aporte de ideas que hacen los trabajadores. Así por ejemplo, el trabajo de un diseñador de marca que viene a presentar una idea innovadora a su cliente. Otro ejemplo es el trabajo de un escritor.

El trabajo físico y el intelectual presentan diferencias en su medición y control. En el caso del primero el resultado suele medirse en cantidad producida y usualmente se tiene un supervisor directo que da instrucciones de las tareas a realizar. En el caso del segundo en cambio, la medición es más subjetiva ya que se trata de ideas y la aplicación de conocimientos teóricos y prácticos a la realidad. Además, el control es más indirecto ya que se desea que el trabajador tenga la posibilidad de generar un aporte adicional.

### 2.3 División del trabajo

Cabe mencionar que a partir de la época de la revolución industrial, el factor trabajo ha tendido a una división de tareas con el fin de que los trabajadores se especialicen en áreas o tareas específicas para luego complementar su trabajo con el de otros.

La división del trabajo tiene como objetivo aumentar la eficiencia y productividad. El economista Adam Smith fue uno de los primeros en desarrollar la idea de la división del trabajo en tareas específicas con el fin de ahorrar recursos y aumentar la productividad.

Esto significa que a el nuevo profesional que ya ha adquirido un empleo y que en adelante se le denominara “trabajador” estará sujeto a deberes pero también, está amparado por derechos, estos derechos en la mayoría de los casos son desconocidos por los nuevos profesionales y he aquí donde radica el problema a plantear, si el profesional no conoce que tiene derechos constitucionales que los ampara, en muchos casos las empresas, y no entraremos en este debate, pero ya sea por acción u omisión le desconoce, vulnera o cercena estos derechos y muchas veces con la aquiescencia o anuencia del nuevo profesional que los aceptan en la mayoría de los casos por desconocimiento.

### 2.4 Bases Teóricas

La aplicación de las teorías básicas del Derecho Constitucional Laboral, el cual surge de las grandes luchas realizadas durante los siglos XIX y XX por los trabajadores de los países industrializados y posteriormente con contribuciones de los países latinoamericanos, son fundamentales para lograr una debida comprensión de los orígenes de los derechos de los trabajadores. Lo que hoy son principios rectores nacieron de la conquista de miles de hombres que lucharon para lograr sus objetivos, como ejemplo tenemos la jornada de

trabajo a ocho horas que se encuentra estipulado en la mayoría de las constituciones a nivel mundial y que en un sus inicios llego a ser de dieciséis horas

## 2.5 La Revolución Industrial y Las Relaciones Laborales

La Revolución Industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo, pues los trabajadores pasaron a desempeñarse, en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas

Al respecto el jurista Cecilio Cedalice nos menciona

*A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos varones, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera. Esta nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima (Cedalice, 2014)*

## 2.6 Teoría del Derecho del Trabajo

El Derecho Laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación

Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales

En este presente trabajo analizaremos las siguientes teorías del derecho del trabajo las cuales todas similitud en las relaciones del empleado y el empleador y también la intervención del Estado

Frente a la corriente de pensamiento del Liberalismo, surgió el Socialismo, concepción social que subordina el interés del individuo al interés de la colectividad, como medio para alcanzar una mayor solidaridad entre los hombres. Reconoce al Estado plena potestad para organizar la sociedad y la economía, y admite la propiedad colectiva de los medios de producción. Afirma una necesaria intervención del Estado en materia laboral. La producción socialista se basa en la planificación racional de los valores de uso y decisiones coordinadas de inversión para alcanzar los objetivos económicos se define por el grado en que está prevista la actividad económica en la sociedad por los productos asociados, de manera que el producto excedente de la población está controlado por una mayoría de la población a través de procesos democráticos

## 2.7 Del Nacimiento del Salario del Trabajo

A medida que la tierra se convierte en propiedad privada, el propietario exige una parte de casi todo el producto que el trabajador pueda levantar, o recoge de ella a cambio de este pago

Cuáles son los salarios, depende del contrato hecho, generalmente, entre empleador y trabajador, intereses que no son de ninguna manera iguales. Los trabajadores desean conseguir mucho, los empleadores dar lo menos posible

Un hombre debe vivir siempre de su trabajo, y sus salarios deben por lo menos ser suficientes mantenerlo. Deben ser iguales o mayores que sus costos

## Factor del estado en las Relaciones Laborales

Es consecuencia del movimiento obrero Poco a poco el estado empieza a formar parte de las relaciones laborales No surgió sólo como consecuencia de la reacción de los trabajadores, sino como intereses de la clase dominante El estado ve la situación pésima y un movimiento obrero que cada vez va a más, y por eso decide intervenir

A principios del S XIX el intervencionismo estatal se reduce a la aparición de instituciones de estudio y tutela de trabajadores desfavorecidos o para regular aspectos relevantes de la explotación Regulan también el trabajo de los niños, mujeres, la jornada de trabajo, etc

## 2.8 Teoría del Individualismo

Dicho individualismo supone la propiedad privada de los medios de producción y la libertad en el mercado, tanto para adquirir mercancías como para adquirir fuentes de trabajo El liberalismo se pronunció como contrario a toda forma de organización laboral, por considerarlo un peligro para la estabilidad social y el orden capitalista En el liberalismo se desarrolló la modalidad de “Contratación Libre de la Prestación de Trabajo”, donde eran válidas todas las condiciones y modalidades estipuladas por la “libre” voluntad de las partes, lo cual se convirtió en la libertad para oprimir al necesitado de trabajo

## 2.9 Teoría del Socialismo Cristiano

Socialismo cristiano, movimiento de mediados del siglo XIX surgido dentro de la Iglesia de Inglaterra que se unió a la idea de que el socialismo es el resultado directo del desarrollo del cristianismo y, para ser efectivo, debe estar basado en principios cristianos apoyaba a la clase trabajadora y animaba a los ricos a practicar la justicia y la caridad imbuidas del espíritu del compañerismo cristiano Más tarde, este organismo publicó Tratado sobre el

socialismo cristiano, fomentando la cooperación más que la competencia o rivalidad entre los trabajadores

Al principio, el Papa León XII apoyó a Lamennais, quien de este modo empezó a ganar considerable influencia. Pero cuando se atrevió a pedir que la Iglesia adoptara los principios de la Revolución Francesa que eran “Libertad, Igualdad, Fraternidad”, incitando además la organización de sindicatos y adoptando un gobierno republicano, el Papa le retiró su apoyo. Y el movimiento del padre Lamennais quedó frustrado. El individualismo es un legado de Hobbes y de Locke, para ellos la sociedad es simplemente un instrumento que nos ayuda a proteger ciertos derechos y a producir algunos bienes en mayor cantidad. Se distingue varias clases de individualismo como son el ético, el político, el económico y el metodológico, pero la teoría individualista que nos interesa es el individualismo económico el cual hace mención que el individualismo económico se basa en la creencia de que las leyes del mercado tienen la racionalidad suficiente para funcionar sin la intervención o con una mínima intervención del Estado.

## 2.10 Teoría del Sistema Capitalista

El capitalismo es un sistema económico, político y cultural en donde la libertad económica se traduce en el emprendimiento individual que según la teoría clásica, posibilita el desarrollo de las sociedades y países, lo cual necesita aminorar o eliminar la influencia del Estado como agente regulador, se trata de dejar que sea en el espacio del mercado donde los consumidores dotados de libre albedrío y capacidad de elegir hagan funcionar la ley de la oferta y la demanda mediante su comportamiento regido por la racionalidad económica.

Según la autora Ayn Rand Capitalismo es

*El capitalismo es un sistema social basado en el reconocimiento de los derechos individuales, incluyendo los derechos de propiedad, en el que toda propiedad es privada*

*El reconocimiento de los derechos individuales implica la prohibición de la fuerza física en las relaciones humanas básicamente, los derechos sólo pueden ser violados por medio de la fuerza En una sociedad capitalista, ningún individuo o grupo puede iniciar el uso de la fuerza física contra otros La única función del gobierno, en esa sociedad, es la tarea de proteger los derechos del hombre, es decir, la tarea de protegerlo de la fuerza física, el gobierno actúa como agente del derecho del hombre a su defensa propia, y puede usar la fuerza sólo en represalia y sólo contra aquellos que inician su uso, de esa forma, el gobierno es el medio de colocar el uso de la fuerza como represalia bajo un control objetivo (Rand, 1967)*

Esta ley de la oferta y la demanda para su funcionamiento, desde la concepción neoliberal, necesita de leyes que protejan la libertad de emprendimiento y el flujo de capitales, traducido en la práctica contemporánea conocida como flexibilidad laboral

## 2 11 Flexibilidad Laboral

Desde un punto de vista conceptual y práctico, la flexibilidad laboral es

*Apela a todas las iniciativas que desarrollan las empresas para ajustar sus recursos humanos a las variabilidades del entorno, es decir, las formas de enfrentar aumentos o disminuciones bruscas de la demanda y reducir la proporción de los gastos fijos de la actividad Para quienes gestionan y para quienes son objeto de esas medidas de gestión, la flexibilidad laboral es sinónimo de facilidad para contratar personal por breves períodos,*

*simpleza (y gratuidad) para despedir personal en momentos de crisis, margen de maniobra para modificar las condiciones de trabajo o radicalidad del margen variable con que se estructuran las remuneraciones La flexibilidad laboral es uno de los aspectos más característicos del sistema económico capitalista (Reyes, 2014)*

Los tipos de flexibilidad laboral que se conocen son los siguientes

- La flexibilidad temporal o financiera (cuantitativa/interna) En un contexto de mantención del marco jurídico propio del contrato indefinido, se da, en lo fundamental, una reducción o acomodación referidos a la duración del trabajo, adoptando la modalidad de diferentes turnos de trabajo, horarios de trabajo irregulares, etc
- La flexibilidad numérica o contractual (cuantitativa/externa) Se deroga el contrato indefinido, surgen en su lugar, contratos a plazo fijo, contratos de trabajo temporal, empleos subvencionados, etc

La flexibilidad numérica o contractual es mayoritariamente utilizada por las empresas, siendo asociada a una fragilidad o precarización del vínculo laboral

- La flexibilidad productiva o geográfica (cualitativa externa) Está referida, en lo sustancial, a un cambio en los sistemas productivos que se manifiesta en estrategias de subcontratación, trabajo independiente y externalización
- Flexibilidad funcional u organizacional (cualitativa/interna) Son todas aquellas estrategias que tienen como objetivo la modificación de partes, secciones o dimensiones de una organización, por ejemplo autonomía, polivalencia/poli competencia, trabajo en equipo, grupos de proyecto, etc aminorar o eliminar la influencia del Estado como agente regulador, se trata de dejar que sea en el espacio del mercado donde los consumidores

dotados de libre albedrío y capacidad de elegir hagan funcionar la ley de la oferta y la demanda mediante su comportamiento regido por la racionalidad económica

Esta ley de la oferta y la demanda para su funcionamiento, desde la concepción neoliberal, necesita de leyes que protejan la libertad de emprendimiento y el flujo de capitales, traducido en la práctica contemporánea conocida como flexibilidad laboral

Desde un punto de vista conceptual y práctico, la flexibilidad laboral según Soto es

*Apela a todas las iniciativas que desarrollan las empresas para ajustar sus recursos humanos a las variabilidades del entorno, es decir, las formas de enfrentar aumentos o disminuciones bruscas de la demanda y reducir la proporción de los gastos fijos de la actividad. Para quienes gestionan y para quienes son objeto de esas medidas de gestión, la flexibilidad laboral es sinónimo de facilidad para contratar personal por breves períodos, simpleza (y gratuidad) para despedir personal en momentos de crisis, margen de maniobra para modificar las condiciones de trabajo o radicalidad del margen variable con que se estructuran las remuneraciones (Soto M, 2008, pág 13)*

La flexibilidad laboral es uno de los aspectos más característicos del sistema económico capitalista. Los tipos de flexibilidad laboral (Goudswaard y Denanteuil-Miribel, citado por Soto) son los siguientes.

- *La flexibilidad temporal o financiera (cuantitativa/interna). En un contexto de mantención del marco jurídico propio del contrato indefinido, se da, en lo fundamental, una reducción o acomodación referidos a la duración del trabajo, adoptando la modalidad de diferentes turnos de trabajo, horarios de trabajo irregulares, etc.*

- *La flexibilidad numérica o contractual (cuantitativa/externa) Se deroga el contrato indefinido, surgen en su lugar, contratos a plazo fijo, contratos de trabajo temporal, empleos subvencionados, etc La flexibilidad numérica o contractual es mayoritariamente utilizada por las empresas, siendo asociada a una fragilidad o precarización del vínculo laboral*
- *La flexibilidad productiva o geográfica (cualitativa externa) Está referida, en lo sustancial, a un cambio en los sistemas productivos que se manifiesta en estrategias de subcontratación, trabajo independiente y externalización.*
- *Flexibilidad funcional u organizacional (cualitativa/interna) Son todas aquellas estrategias que tienen como objetivo la modificación de partes, once secciones o dimensiones de una organización, por ejemplo autonomía, polivalencia/policompetencia, trabajo en equipo, grupos de proyecto, etc (Soto M, 2008, pág 23)*

Por tanto, podemos decir que cada teoría que ha existido tiene el fin de contribuir un aporte beneficioso para ambas partes tanto al empleado como al empleador como así mismo mejores ingresos económicos para la industria empresarial e incluso al Edo. Por lo tanto, en la clase laboral el Derecho laboral realmente ha venido cambiando su pensamiento a favor del trabajador y nos como antes que velaba por empleador

En conclusión la República de Panamá, en su Constitución Política vigente y que data de 1972 y que fue de gran avance para su época a nivel latinoamericano, trajo consigo intrínseca los principios básicos del derecho del trabajo que hemos mencionado y logro un gran aporte al Derecho del trabajador con la creación del Código de Trabajo del mismo año

## **2.12 Bases Conceptuales**

A continuación veremos una serie de conceptos que se utilizarán al momento de realizar el seminario que proponemos realizar y que son parte de los principios básicos que todo estudiante graduando debe conocer antes de finalizar su vida universitaria veamos.

2 13 Constitución de Panamá La Constitución Política es la norma jurídica suprema positiva que rige la organización de un Estado, estableciendo la autoridad, la forma de ejercicio de esa autoridad, los límites de los órganos públicos, definiendo los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos y garantizando la libertad política

En la República de Panamá se encuentra vigente la constitución de 1972, es la cuarta carta magna en el país luego de las constituciones de 1904, 1941 y 1946 Fue aprobada el 11 de octubre de 1972 por la Asamblea Nacional de Representantes de Corregimientos, durante el gobierno militar del General Omar Torrijos

2 14 Derechos Laborales Constitucionales En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado En ellas han comenzado a incorporarse, en muchos países, derechos sociales que regulan garantías mínimas aseguradas a los trabajadores, y frente a sus empleadores Es así como empiezan a aparecer en textos constitucionales principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo el constitucional

En la Constitución de la República de Panamá los Derechos Laborales se encuentran consagrados en su capítulo III de los artículos 64 a 79

*ARTÍCULO 64. El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa*

*ARTÍCULO 65 A todo trabajador al servicio del Estado o de empresas públicas o privadas o de individuos particulares se le garantiza su salario o sueldo mínimo. Los trabajadores de las empresas que la Ley determine participarán en las utilidades de las mismas, de acuerdo con las condiciones económicas del país*

*ARTÍCULO 66 La Ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo del trabajador, con el fin de cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida, según las condiciones particulares de cada región y de cada actividad económica, podrá determinar asimismo el método para fijar salarios o sueldos mínimos por profesión u oficio. En los trabajos por tarea o pieza, es obligatorio que quede asegurado el salario mínimo por pieza o jornada*

*El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la Ley. Son también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores*

*ARTÍCULO 67 A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas*

*ARTÍCULO 68 Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social. El Ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato. La Ley regulará lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos, cuya personería jurídica quedará determinada por la inscripción. El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte*

*permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños*

*ARTÍCULO 69 Se reconoce el derecho de huelga La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine*

*ARTÍCULO 70. La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborable de hasta cuarenta y ocho, la jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo La jornada máxima podrá ser reducida hasta a seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de dieciocho Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciséis, salvo las excepciones que establezca la Ley Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas La Ley podrá establecer el descanso semanal remunerado de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores*

*ARTÍCULO 71 Son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo*

*ARTÍCULO 72 Se protege la maternidad de la mujer trabajadora La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa*

*Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez*

*ARTÍCULO 73 Se prohíbe la contratación de trabajadores extranjeros que puedan rebajar las condiciones de trabajo o las normas de vida del trabajador nacional La Ley regulará la contratación de Gerentes, Directores Administrativos y Ejecutivos, técnicos y profesionales extranjeros para servicios públicos y privados, asegurando siempre los derechos de los panameños y de acuerdo con el interés nacional*

*ARTÍCULO 74 Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la Ley Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondiente*

*ARTÍCULO 75 El Estado o la empresa privada impartirán enseñanza profesional gratuita al trabajador La Ley reglamentará la forma de prestar este servicio*

*ARTÍCULO 76 Se establece la capacitación sindical Será impartida exclusivamente por el Estado y las organizaciones sindicales panameñas.*

*ARTÍCULO 77 Todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, que se ejercerá de conformidad con lo dispuesto por la Ley*

*ARTÍCULO 78 La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores*

*ARTÍCULO 79 Los derechos y garantías establecidos en este Capítulo serán considerados como mínimos a favor de los trabajadores (Constitución Política de Panamá, 1972 )*

#### Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que se ha renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento, si la jornada de trabajo semanal de horas extras máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

Como es natural debemos saber que en Derecho Laboral, se conoce como el principio de continuidad laboral, a aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.

#### 2.15 Principio Protector

El principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra.

El principio protector contiene tres reglas:

- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- Regla *in dubio pro operario*: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

## 2.16 Décimo Tercer Mes

Establecido mediante Decreto de Gabinete N°221 de 1971, el mismo estipula un pago adicional de un mes de trabajo con el objetivo de retribuir a los trabajadores por su labor, gozando de un décimo tercer sueldo en el año.

El Décimo Tercer Mes les corresponde tanto a trabajadores públicos y privados, el mismo no puede ser embargado bajo ninguna circunstancia.

Para calcular cada una de las partidas del Décimo Tercer Mes en Panamá, se debe tomar en cuenta los salarios ordinarios y extraordinarios, las horas extras y cualquier otro beneficio que se considere como salario. Todo, dentro del período de 4 meses correspondiente. Luego, el resultado se divide entre 12. El primer pago es el día 15 del cuarto mes del año,

es decir, abril El segundo pago es el día 15 del octavo mes del año, es decir, agosto El tercer pago es el día 15 del último mes del año, es decir, diciembre

## 2.17 Vacaciones y Días Festivos

Las vacaciones laborales son el derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado por el hecho de haberle trabajado un determinado tiempo

Las vacaciones se encuentran reguladas en los artículos 52 a 54 CT que están en concordancia con la Constitución Política Los principales rasgos característicos son

- El trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado
- La duración es de 30 días por cada 11 meses continuados de trabajo, a razón de 1 día por cada 11 días al servicio del empresario
- El pago es de un mes de salario cuando la remuneración se haya convenido por meses, y de 4 semanas y un 1/3, cuándo se haya pactado por semanas
- Cuándo se trate de trabajadores pagados por hora o por día se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria, que haya recibido el trabajador en los últimos 11 meses de servicio por el número de jornadas ordinarias servidas

De acuerdo con el art 46 CT son días de descanso obligatorio por fiesta o luto nacional el 1 y el 9 de enero, el martes de carnaval, el viernes santo, el 1 de mayo, el 3 de noviembre, el 10 y el 28 de noviembre, el 8 y el 25 de diciembre y el día de toma de posesión del presidente titular de la República

El trabajo realizado en estos días festivos se retribuye con un recargo del 150% sobre los salario de la jornada ordinaria (art. 49 CT)

## 2 18 Prima de Antigüedad

Este Derecho se encuentra consagrado en nuestro Código de trabajo consiste en un pago que se realiza a todos los trabajadores y se realiza a la terminación de todo contrato de trabajo o finalización de cualquiera relación laboral, independientemente de la causa que lo motive Su cálculo, como su nombre lo indica, se basa en el tiempo que se lleva laborando el trabajador en la empresa La forma en que se paga es de una semana de salario por cada año laborado

### Características de la Prima de antigüedad en Panamá

Como hemos señalado sea el motivo de la terminación de la relación de trabajo para el pago de la prima de antigüedad se deben dar los siguientes presupuestos o características veamos

- ° Que el contrato de Trabajo sea por tiempo indefinido
- ° Que el Trabajador sea panameño es decir no les aplica a trabajadores extranjeros
- ° No está sujeto a negociación Es decir es de los llamados derechos irrenunciables
- ° Se debe pagar aun existiendo causal justificable de despido

Todo trabajador que cumpla con lo anteriormente señalado es decir que el contrato sea por tiempo indefinido, sea éste verbal o escrito, de la empresa debe recibir la Prima de Antigüedad en Panamá dentro de la liquidación que le corresponde, a excepción de los extranjeros

## 2 19 Fuero de maternidad

El fuero de maternidad hace referencia a la protección especial que la ley laboral ofrece a la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, y por tanto, no se puede despedir sin previa autorización de un juez de trabajo

Cabe destacar que, actualmente, existen políticas empresariales y estatales que establecen un mínimo de 18 semanas de licencia con sueldo completo para todas las trabajadoras e inclusive una reincorporación gradual al puesto de trabajo tras la licencia por parto

Obviamente, el sector empresarial muestra sus discrepancias por lo anterior ya que puede ser una desventaja para las empresas desde el punto de vista económico, no obstante si el Estado aumentará el tiempo de licencia o creara nuevas políticas que permitieran a la madre estar más tiempo con el recién nacido sería de ganancia para todos los involucrados, es decir el recién nacido, la madre, la empresa y el Estado

Al ser Panamá signatario de múltiples convenios internacionales que la mujer embarazada, las leyes Panameñas cumplen con las normas internacionales e incluso por experiencia sabemos que algunas empresas, otorgan hasta un año como beneficio de período de lactancia, no es menos cierto que las normas no se establecieron contemplando las necesidades de un niño(a), de la madre o la familia, sino de las empresas, ya que según la Organización Mundial de la Salud (OMS), después de su nacimiento, un niño o niña necesita el apego y cuidado al 100% de su madre durante seis meses, lo que está vinculado a los seis meses de lactancia materna exclusiva que recomienda esta organización

Medicamente al no dar el suficiente tiempo a las madres para estar con sus hijos o hijas, muchas abandonan la lactancia en el primer mes que ingresa a laborar y consecuentemente luego vienen problemas de salud en los niños que se enferman, porque cualquier virus en el

ambiente los afecta, adicional a que las madres pueden quedar con secuelas por malos cuidados posterior al parto

Se suele confundir el fuero maternal con el período de lactancia, por lo que a continuación veremos la diferencia para que estén claras según lo establece nuestra norma legal panameña

El fuero maternal constituye el derecho que se le concede a la mujer, tanto en el embarazo como después del nacimiento de su hijo(a) por el período de 1 año a partir de su reintegro de la licencia de gravidez

Al respecto del fuero de maternidad, la jurista panameña Omaira Ríos nos comenta

*Este Fuero es una garantía para el cuidado de la madre y su prole, por lo que si se interrumpe el embarazo, el fuero desaparece, de igual forma cuando la contratación de la trabajadora es por un contrato definido. Siendo así, la protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado y la trabajadora no podrá ser despedida de su trabajo, salvo que sea por causa justificada y previa autorización judicial. Lo cual implica que la empresa tiene la opción de presentar una demanda ante un Juez de Trabajo y pedir autorización de despido en caso de que la trabajadora incurra en una causa justa de despido (Ríos O 2018)*

Ahora bien pasemos a ver otro derecho que tienen las madres trabajadoras y es el período de lactancia, el cual solamente es de un período de seis (6) meses a partir del nacimiento del bebe, con el fin de proteger y fomentar la lactancia materna, aunque existen empresas que conceden un año para el disfrute de este derecho

Para los efectos del Período de Lactancia La Ley 50 de 1995 fue debidamente reglamentada mediante el Decreto Ejecutivo No 1457, de 30 de octubre de 2012 El Artículo 37 de este Decreto Ejecutivo, dispone expresamente que “las mujeres deberán disponer de un espacio adecuado para la extracción y conservación de la leche materna o, si fuera posible para la madre, para amamantar a su hija o hijo de hasta seis (6) meses de edad ”

El Decreto Ejecutivo No 1457, delimita la edad que estipuló la Ley 50 de 1995 en el sentido de que la obligación de todo empleador de conceder permisos a sus trabajadoras madres, para que éstas, dentro de la jornada diaria de trabajo, puedan extraer (ordeñarse) el alimento para el bebé, se mantendría vigente únicamente hasta que éste alcance los seis (6) meses de edad

Es importante agregar que el Artículo 36 del Decreto Ejecutivo antes señalado dispone expresamente que el permiso que el empleador debe conceder a la trabajadora madre para que ésta pueda extraerse el alimento materno o alimentar -amamantar- a su bebé dentro de su jornada diaria de trabajo, será de una (1) hora, tiempo que podrá distribuirse de común acuerdo entre ambas partes de la siguiente manera

- Cuatro (4) períodos de quince (15) minutos
- Dos (2) períodos de treinta (30) minutos
- Una (1) hora continua (de corrido) al inicio o al final de la jornada de trabajo

Nuestra legislación laboral es enfática en establecer que la mujer embarazada solo puede ser despedida de su puesto de trabajo por causa justificada y como hemos señalado previa autorización judicial La trabajadora embarazada disfrutará de descanso forzoso retribuido durante las seis semanas que preceden el parto y las ocho siguientes al parto En ningún

caso el periodo de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiera retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes

Sin embargo nuestra legislación laboral a pesar de que es bondadosa en cuanto a la protección de la mujer embarazada, somos del criterio que todavía debe actualizarse más en esta materia ya que en muchas ocasiones por tecnicismos jurídicos muchas empresas logran evadir este derecho

## 2.20 Igualdad Salarial

A igual trabajo en idénticas condiciones corresponde siempre igual salario, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social

En este orden de ideas la Igualdad Salarial corre en muchas vías, desde la más común que es la no equiparación del salario entre el hombre y la mujer a las más modernas que van por la orientación sexual o credo religioso

### Regulación en el ámbito internacional

La primera referencia sobre la igualdad salarial en el ámbito internacional, la tenemos en el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo de 1950. Tras ella son numerosos los pactos y acuerdos en dicha materia, destacamos igualmente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 recoge en su artículo 7 la igualdad salarial

En el ámbito europeo, la igualdad salarial está recogido como uno de los principios fundacionales de la Unión Europea, “A igual trabajo, igual salario”, consagrado ya en el Tratado de Roma de 1957 (actualmente queda contemplado como un derecho y un

principio fundamental recogido en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea)

#### Factores que provocan la desigualdad salarial

A pesar de la regulación existente, tanto a nivel nacional como a nivel internacional sigue existiendo desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Y ello se debe a varios factores que ya han sido puestos de manifiesto por el Consejo de la Unión Europea

1 - Normalmente, las mujeres suelen ocupar trabajos en sectores que en general están peor pagados y menos valorados, como por ejemplo, sector de educación, sector de limpieza, empleadas de hogar, secretarías, y otros. Este hecho se ve acentuado por tradiciones y estereotipos, como el que las tareas domésticas o de limpieza se le dan mejor a las mujeres. Cabe decir que las condiciones laborales de las mujeres y hombres dependen en gran medida del sector en el que desempeñan sus tareas

2 - Aunque vivimos en una sociedad muy avanzada, las mujeres siguen teniendo escasa presencia y acceso a puesto de dirección o gestión, lo que consecuentemente determina que no tengan acceso a dichas retribuciones que lo por general suelen ser más elevadas. Incluso en los casos en los que las mujeres han conseguido tener acceso a puestos directivos, los varones a su mismo nivel tienen una mayor retribución salarial

3 - La conciliación de la vida familiar y laboral sigue impidiendo a las mujeres una igualdad no sólo salarial, sino laboral en general. Las mujeres, después de dar a luz, se acogen con mucha mayor frecuencia a los permisos de maternidad y lactancia y a los derechos de reducción de jornada para el cuidado de hijos, lo que, inevitablemente, las

aparta del mercado laboral, aunque sea temporalmente. Es frecuente el caso de mujeres que renuncian a su carrera profesional para encargarse de sus hijos o familiares.

Los tres factores descritos – presencia en sectores de ocupación peor remunerados, escaso acceso a puestos directivos, mayor implicación en la vida familiar- tienen, definitivamente, un fuerte impacto negativo tanto en los salarios de las mujeres como en su desarrollo profesional. Impacto cuyas consecuencias negativas se prolongan más allá de final de su vida laboral, ya que las mujeres perciben pensiones más bajas.

La “brecha salarial”

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la diferencia salarial de género, también conocida como brecha salarial de género, es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

En la Unión Europea la brecha salarial de género se define como “la diferencia relativa de la media de salario/hora de hombres y mujeres”, dentro de la economía en su conjunto. Es decir, la brecha salarial es básicamente la diferencia de salario entre hombres y mujeres. La brecha salarial está presente en todos los países del mundo. Por ello, en el ámbito europeo y en España concretamente, se conmemora cada 22 de febrero el Día de la Igualdad Salarial, que trata de sensibilizar a la sociedad y promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

La brecha salarial en Europa ha sido en 2014 del 23,2% (datos de un reciente informe de la UGT complementado por el Instituto Nacional de Estadística). Según la Comisión Europea esta brecha es en Europa del 16%. La brecha salarial en España no se ha reducido sino

incrementado durante los años de crisis, pasando del 22,5% en 2010 al 23,2% del 2014. A largo plazo, según el Foro Económico Mundial, la desigualdad salarial seguiría existiendo hasta el año 2186, es decir, a pesar de los avances legislativos, faltarían otros 170 años para la equiparación.

La Organización Internacional de Trabajo conocida por sus siglas OIT se refiere a la desigualdad con relación a la mujer de la siguiente manera:

*La presencia de la mujer en sectores de ocupación peor remunerados, su escaso acceso a puestos directivos y su mayor implicación en la vida familiar siguen teniendo un fuerte impacto negativo tanto en los salarios de las mujeres como en su desarrollo profesional. Medidas como las cuotas paritarias en puestos directivos o la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad permitirían avanzar hacia la equiparación salarial. En definitiva, la legislación ha avanzado, pero la sociedad no tanto. (Organización Internacional del Trabajo, 2018)*

## 2.21 Horas extras o extraordinarias

Las horas extraordinarias, o, abreviadamente, horas extras, son las cantidades de tiempo adicionales que un trabajador realiza sobre su jornada de trabajo, que normalmente suele ser una jornada de ocho horas.

Sobre las horas extraordinarias hay que tener presente que no se pueden realizar en los trabajos que, por su naturaleza, sean peligrosos o insalubres. Los menores de 16 años no pueden realizar horas extraordinarias.

- Las horas extras realizadas en periodo diurno se retribuyen con un recargo del 25%

- Las horas extras realizadas en periodo nocturno o cuando fueran una prolongación de la jornada mixta iniciada en periodo diurno, se retribuyen con un recargo del 50%
- Las horas extras realizadas en una prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en periodo nocturno, se retribuyen con un recargo del 75%

No se pueden realizar más de 3 horas extraordinarias al día, ni más de 9 a la semana. Las horas extraordinarias que superen estos límites serán remuneradas con un 75% de recargo adicional, sin perjuicio de las sanciones que pueda corresponder imponer al empresario.

A continuación presentaremos un cuadro comparativo de las diversas jornadas laborales y su forma de pago en horas extras o extraordinarias, veamos:

Horas Extra Diurna 1 25

Horas Extra Nocturna 1 50

Horas Extra Mixta Diurna - Nocturna 1 50

Horas Extra Mixta Nocturna - Diurna 1 75

Fiesta Nacional o Duelo Nacional 2 50

Hora Domingo o Descanso Semanal 1 50

Horas Extra Diurna con exceso de 3 Horas diarias ó 9 Semanales 1 25 x 1 75

Horas Extra Nocturna con exceso de 3 Horas diarias ó 9 Semanales 1 50 x 1 75

Horas Extra Mixta Diurna - Nocturna con exceso de 3 Horas diarias ó 9 Semanales 1 50 x 1 75

Horas Extra Mixta Nocturna - Diurna con exceso de 3 Horas diarias ó 9 Semanales 1 75 x  
1 75

Horas Extra Fiesta Nacional ó Duelo Nacional Diurna 2 50 x 1 25

Horas Extra Fiesta Nacional ó Duelo Nacional Nocturno 2 50 x 1 50

Horas Extra Fiesta Nacional ó Duelo Nacional - Mixto Diurna - Nocturna 2 50 x  
1 50

Horas Extra Fiesta Nacional ó Duelo Nacional - Mixto Nocturna - Diurna 2 50 x 1 75

Horas Extra Fiesta Nacional Diurno con exceso de 3 Horas Diarias ó 9 Semanales 2 50 x  
1 25 x 1 75

Horas Extra Fiesta Nacional Nocturno con exceso de 3 Horas Diarias ó 9 Semanales 2 50 x  
1 50 x 1 75

Horas Extra Fiesta Nacional Mixto Diurno-Nocturno con exceso de 3 Horas Diarias ó 9  
Semanales 2 50 x 1 50 x 1 75

Horas Extra Fiesta Nacional Mixto Nocturno-Diurno con exceso de 3 Horas Diarias ó 9  
Semanales 2 50 x 1 75 x 1 75

Horas Extra Domingo ó Descanso Semanal Diurno 1 50 x 1 25

Horas Extra Domingo ó Descanso Semanal Nocturno 1 50 x 1 50

Horas Extra Domingo ó Descanso Semanal Mixto Diurno-Nocturno 1 50 x 1 50

Horas Extra Domingo ó Descanso Semanal Mixto Nocturno-Diurno 1 50 x 1 75

Horas Extra Domingo ó Descanso Semanal Diurno con exceso de 3 Horas Diarias ó 9  
Semanales 1 50 x 1 25 x 1 75

Horas Extra Domingo ó Descanso Semanal Nocturno con exceso de 3 Horas Diarias ó 9  
Semanales 1 50 x 1 50 x 1 75

Horas Extra Domingo ó Descanso Semanal Mixto Diurno-Nocturno con exceso de 3 Horas  
Diarias ó 9 Semanales 1 50 x 1 50 x 1 75

Horas Extra Domingo ó Descanso Semanal Mixto Nocturno-Diurno con exceso de 3 Horas  
Diarias o 9 Semanales 1 50 x 1 75 x 1 75

## 2.22 Sindicatos

El concepto de sindicato permite identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de organizaciones de espíritu democrático que se dedican a negociar con quienes dan empleo las condiciones de contratación.

El sistema de negociación que diseña el sistema laboral panameño se basa en los principios de libertad sindical y potenciación de la negociación colectiva voluntaria. En este sentido se reconoce la facultad de constituir sindicatos sin necesidad de autorización, y se reconoce la facultad de constituir federaciones y confederaciones.

Un sindicato de trabajadores es una asociación de carácter democrático que puede generarse libremente tanto en sector público como en el sector privado. Una de sus principales actividades consiste en negociar, en nombre de sus afiliados, cuestiones de interés común como salarios, vacaciones, condiciones de trabajo, licencias, etc.

Los afiliados al sindicato de trabajadores por su parte, deben comprometerse al pago de cuotas sindicales, asistir a reuniones y adherirse a las acciones (por ejemplo huelgas) que se acuerden en el seno de la organización.

#### Cómo actúan los sindicatos

Los sindicatos actúan de la siguiente forma: eligen representantes que negocian con los superiores o dueños de la organización donde trabajan (sea una empresa u organismo público), cuestiones de interés de los trabajadores.

Este tipo de negociaciones se suelen llamar “negociaciones colectivas” y generalmente se enfocan a llegar a un acuerdo en cuanto al “paquete económico” que se les dará a los trabajadores durante un determinado período de tiempo. Dicho paquete económico no sólo incluye salario sino que también las condiciones de trabajo como horarios, días de vacaciones, bonos de reconocimiento, etc.

#### Poder de negociación de los sindicatos

Los sindicatos pueden alcanzar poder de negociación a través de controlar la oferta de trabajo. Esto es, estableciendo un monopolio sobre la oferta de trabajo de una empresa o industria. Para poder lograrlo, los sindicatos deben poner barreras a la contratación de trabajadores fuera del sindicato (ya sea directamente o a través de subcontratación).

Referente a Libertad Sindical el autor Antonio Baloy Graus nos dice

*La libertad sindical implica el derecho a asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores y como tal especie sea emancipado del tronco común para constituir una libertad pública dotada de contornos bien precisos y diferenciados del género del que procede Su importancia constitutiva medida en términos de valor político es tal que progresivamente ha ido ganando un espacio decisivo en las declaraciones constitucionales de derechos, a tal punto que posiblemente sería inimaginable una constitución democrática que no incluyera de forma específica entre el elenco de derechos reconocidos, el derecho de libertad sindical (Baloy, A 2019)*

La legislación laboral permite la negociación colectiva tanto en el ámbito de la empresa como en el sectorial y también, en el gremial En la práctica, la negociación colectiva es desarrollada fundamentalmente por la empresa, incluso en los casos en que participa un sindicato de sector

El Código del Trabajo distingue entre sindicatos de empleadores, de trabajadores y de profesionales Los sindicatos de trabajadores reúnen tanto a trabajadores del sector privado como de las empresas estatales Los hay de empresa, gremial, industrial y mixtos

Si lo anterior es factible, los sindicatos pueden, entre otras cosas, aumentar el salario de sus afiliados por encima del salario de equilibrio y/u obtener beneficios adicionales como bonos, días libres, etc Una de las principales herramientas de presión que pueden utilizar son las huelgas en donde los trabajadores se niegan a trabajar hasta que se dé respuesta a sus demandas

En 2018 el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social informaba de 277 sindicatos en la República, existiendo irregularidades en los registros y en la afiliación. La información no se registra desagregada por sexo. El mayor número se concentraba en el sector industrial y manufacturas, seguido de transporte, almacenamiento y comunicación. No había sindicatos en bancos, seguros, inmuebles y servicios a empresas ni en explotación de minas y canteras.

Dos o más sindicatos pueden formar federaciones y dos o más federaciones pueden formar confederaciones o centrales. Para 1991 se informaba de 35 federaciones, una confederación y cinco centrales sindicales. La Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) reunía el mayor número de sindicatos y federaciones.

#### Cooperativas

Las cooperativas son asociaciones sin fines de lucro, cuyo objetivo es planificar y realizar actividades de trabajo o de servicio de beneficio económico y social, encaminadas a la producción, distribución y consumo cooperativo de bienes y servicios con la aportación económica de sus asociados. Pueden agruparse en federaciones nacionales y éstas a su vez en confederación.

Existen cooperativas de consumo, de producción, de mercadeo, de ahorro y crédito, de vivienda, de servicios, de transporte, de trabajo, de seguros y de servicios múltiples o integrales.

A continuación un listado de los sindicatos con mayor números de agremiados en la República.

- Sindicato de Industriales de Panamá
- SUNTRACS es el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares de Panamá
- Sindicato Panameño de Aviadores Comerciales
- Sindicato de Trabajadores del IPA
- Gremial de Productores en Invernadero de Panamá

1) CENTRAL GENERAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DE PANAMÁ (CGTP)

2) CONFEDERACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES (C G T )

3) CENTRAL NACIONAL DE TRABAJADORES DE PANAMÁ (C N T P )

- Frente Reformista de Educadores (FREPE)
- Sindicato de Empleados de Farmacias y similares (SEFAS)
- Sindicato de Trabajadores de la Coca-Cola (SITECOVEM)
- Sindicato de Trabajadores de Telecomunicaciones (SITENTEL)
- Unión Nacional de Artistas de ver más
- Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company División de Bocas del Toro (SITRACHILCO)
- Sindicato de Trabajadores de la Finca 69

- Sindicato de Trabajadores de Corrugado Panamá (SITRACOPA)
- Sindicato Industrial de Trabajadores de Envases y Alimentos (SITEA)
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Ganadería, Leche y Similares (SINATIAGL)
- Unión Nacional Industrial de Trabajadores Agrícolas de la Caña y Derivados (UNITRACD)
- Sindicato de Trabajadores del Hotel Continental
- Sindicato Industrial de Trabajadores de la Pesca, Procesamientos de Conservas y Productos del Mar
- Sindicato de Buhoneros de Panamá
- Sindicato Nacional de Trabajadores de las Empresas de la Producción, Extracción, Ventas y Mercadeo de Materiales para la Construcción (SITRAPRODEC) de Panamá

## 2.23 Huelga

La huelga es una forma de protesta en la que sus participantes o miembros se abstienen de realizar la actividad que realizan normalmente en perjuicio de aquellos a los que dirigen sus reclamos o sus quejas. El tipo más importante y extendido es la huelga laboral o paro que es la suspensión colectiva de su actividad por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales,<sup>1</sup> según la Organización Internacional del Trabajo, es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores

(a través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

El jurista español Javier Garate Castro en su obra Derecho a Huelga lo define como

*La huelga es la manifestación extrema del conflicto colectivo de trabajo que implica la cesación en la actividad laboral como medida de protesta en orden a la defensa y promoción de los intereses propios de los trabajadores. Esta cesación temporal del trabajo, concertada colectivamente, puede perseguir objetivos concretos que difieren de un caso a otro y puede organizarse y materializarse de formas muy diversas. En un sentido más amplio e impropio, la huelga puede suponer no una cesación en el trabajo sino una perturbación más o menos intensa y soportable tendente a obstaculizar el proceso de producción con el fin lícito y común de conseguir mejoras económicas y, en general, de las condiciones de trabajo tiempo de trabajo, descansos, seguridad laboral, etc (Garate, J 2013)*

El Derecho de huelga

El desarrollo de la socialdemocracia en el siglo XX contribuyó a que la huelga laboral dejara de estar severamente penalizada. Fue entonces cuando el derecho de huelga fue reconocido internacionalmente como un derecho esencial de los trabajadores constitutivo de la libertad sindical. Se trata de uno de los derechos de segunda generación, que se reconoce en la actualidad en la mayoría de los ordenamientos internos y en tratados internacionales de alcance universal como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La regulación de la huelga se encuentra en los artículos 475 a 519 del CT en concordancia con la Constitución Política de Panamá. Tal y como se define, tiene que ser un abandono temporal del trabajo en una o más empresas, acordado y ejecutado por un grupo de 5 o más trabajadores de acuerdo con la Ley.

## 2.24 Relación de Trabajo

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y

seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida.

La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso.

La relación de trabajo está disfrazada.

La relación es objetivamente ambigua, dando lugar a dudas sobre la existencia real de una relación de trabajo.

La relación de trabajo existe claramente, pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.

La inobservancia o falta de aplicación.

Todo futuro profesional debe tener pleno conocimiento de que es una relación de trabajo y debe saber contestar las siguientes interrogantes.

¿Cuándo surge una relación de trabajo?

¿Qué es una relación de trabajo ambigua?

¿Qué es una relación de trabajo disfrazada?

¿Qué es una relación de trabajo “triangular”?

¿Quién puede ser considerado un empleado?

¿Quién puede ser considerado un empleador?

## 2 25 Terminación de la Relación de Trabajo

La terminación es un concepto jurídico de carácter laboral que tiene como función disolver las relaciones de trabajo y puede solicitarse por mutuo consentimiento, o por resultado de un hecho que haga imposible continuar con las actividades laborales. En Panamá, la terminación de la relación laboral se da a partir de

Artículo 210 La relación de trabajo termina.

Por mutuo consentimiento siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos

Por la expiración del término pactado

Por la conclusión de la obra objeto del contrato

Por la muerte del trabajador

Por la muerte del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación de contrato

Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en este código para la causa respectiva, a petición del trabajador

## 2 26 Renuncia

La renuncia es una decisión mediante la cual una persona se separa voluntariamente de su ámbito habitual de trabajo. Suele ser llevada a cabo mediante una notificación con cierto lapso de tiempo como anticipación, circunstancia que sirve para llevar a cabo todas las

liquidaciones correspondientes Existen también situaciones en las que el empleado puede desvincularse de su trabajo, esto es, puede renunciar, pero formalmente se considera a sí mismo despedido, circunstancia que suele darse con cambios unilaterales en las condiciones de trabajo En cualquier caso, la renuncia suele ser definida en función de una situación de incomodidad y disconformidad con el ámbito en el que se realiza un desempeño laboral

## 2.27 Despido Injustificado

De acuerdo con la definición legal de despido injustificado, este existe cuando el acto de terminación de contrato o despido del empleado viola una o más de una ley o incumple con un contrato escrito o de facto

Cuando el empleador va a dar por terminada unilateralmente una relación de trabajo, está regido por ciertas normas de carácter laboral que en cierta medida restringen su capacidad de acción En principio, un empleador sólo puede despedir a un trabajador con base en una causa justificada de despido, de las contempladas en el Artículo 213 del Código de Trabajo (C T ) Hay excepciones importantes. En cualquier caso, si usted debe tomar decisión de despido, debe asegurarse de proceder conforme a ley, para evitar riesgos legales innecesarios

### Formalidades generales del despido

Todo despido (terminación unilateral que hace el empleador) debe siempre hacerse cumpliendo con las siguientes formalidades:

Por escrito

Debe contener indicación de la fecha de la terminación

Debe indicar la causa o el fundamento legal

El despido verbal, o el despido escrito sin indicar causa o fundamento legal o la fecha de su efectividad, son nulo

Existen otras formalidades para el despido en determinados casos, pero los arriba mencionados son los requisitos formales de todo despido.

## 2.28 Despido con Justa Causa

En primer lugar, justas causales de despido son únicamente las contempladas en la ley. Cualquier situación o hecho que no esté contemplado por la ley como tal, no es causal de despido.

El despido siempre debe comunicarse por escrito (sea o no con base en una causal de despido), y la causa (si es con base en causal) debe expresarse con suficiencia. Pero es importantísimo aclarar que no se cumple con el requisito de expresar la causa, meramente indicando al trabajador la norma, ni aún citando la expresión abstracta de la causal. Por ejemplo, no basta para el empleador indicar en la carta que “el trabajador incurrió en la causal contemplada en el Artículo 213 (A) (5), ni tampoco indicando que la causal consiste en “incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honradez [ ]”

Lo que se exige es que se exprese además los hechos ocurridos o actos realizados por el trabajador, en los que se configura la causal. Así por ejemplo, indicar “El día 2 de julio de 2013 usted cometió X, Y y Z actos, los cuales son actos deshonestos en los que se configura la causal contemplada en el Artículo 213 (A)(5) que expresa “[. ..]”. Lo anterior,

porque si no se expresa en la carta los hechos que según el empleador dan origen a la causal, el trabajador no tiene cómo defenderse pues no sabe de qué se le acusa

En el evento que el trabajador demande al empleador por despido injustificado, este sólo podrá alegar la(s) causal(es) que efectivamente haya aducido en la carta de despido, causales que además deberá poder probar en juicio

Excepciones al despido con justa causa

No se requiere justa causa para despedir a un trabajador en los siguientes casos i) trabajadores con menos de 2 años de servicios continuos, ii) trabajadores domésticos, iii) trabajadores permanentes de empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras, iv) trabajadores en naves internacionales, v) aprendices, y vi) trabajadores de establecimientos de ventas de mercancías al por menor, y empresas con 5 o menos trabajadores (excepto los establecimientos financieros de seguros y bienes raíces)

En los casos mencionados, se puede despedir al trabajador sin justa causa pero comunicándole el despido con antelación de al menos 30 días Este plazo se cuenta a partir de la fecha del pago siguiente a la fecha en que se dio la comunicación de despido Sin embargo, el empleador puede optar por hacer efectivo el despido de inmediato, pagando la suma correspondiente al preaviso Este despido se conoce como despido con preaviso

Por supuesto, también, se puede despedir sin justa causa durante el período probatorio.

## 2.29 Despido nulo

Hay situaciones en que el despido no es siquiera injustificado sino nulo Jurídicamente, es muy distinto el uno del otro En términos pragmáticos, la mayor diferencia es que cuando el despido es nulo, solo cabe el reintegro del trabajador No tiene el empleador la opción

que concede el Artículo 219 de terminar la relación de trabajo pagando la indemnización más el recargo allí establecido

Básicamente hay tres tipos de situaciones que hacen nulo el despido. El primer tipo comprende situaciones en que se haya despedido sin obtener la autorización judicial previa, en los casos en que dicha autorización judicial es requerida por la ley para poder despedir. El segundo tipo comprende situaciones en que simplemente no se puede despedir al trabajador. El tercer tipo es aquel en que se puede despedir al trabajador, pero el despido se hace sin seguir formalidades que la ley exige.

Situaciones en que el despido requiere autorización judicial previa

Existen situaciones llamadas fueros, aplicables a ciertos trabajadores a los que no se les puede despedir sino mediante autorización judicial previa. Estos casos son:

Fuero de maternidad (art. 106 C T y art. 72 de la Constitución Política).

Fuero sindical (art. 381 y ss. C T )

Fuero de negociación, de huelga y de arbitraje (art. 441 C T )

Fuero de denuncia (art. 228-A, C T )

Fuero de directivo de la Caja de Seguro Social (Ley 51 de 2005, art. 26)

Fuero de enfermedad que produzca discapacidad laboral (Ley 59 de 2005)

Fuero laboral electoral (art. 278, Código Electoral).

Fuero por discapacidad (art. 45-A, Ley 42 de 1999, introducido por Ley 15 de 2016)

El despido a un trabajador con alguno de estos fueros, sin que se haya seguido el procedimiento para obtener la autorización judicial previa, hace automáticamente nulo el despido

Existe un caso especial, que es el del despido con base en causal de naturaleza económica (art 213, acápite C, del C T ) En estos casos, se requiere autorización administrativa del MITRADEL El despido hecho con base en causal de naturaleza económica, hecho sin la autorización administrativa previa, no acarrea la nulidad sino que se considera de pleno derecho injustificado, por disposición del art 215 del C T

Situaciones en que simplemente no se puede despedir al trabajador

Trabajador que se encuentra incapacitado (art 60, C T )

Trabajador que se encuentra en goce de sus vacaciones (art 60, C T )

Trabajadora que se encuentra en goce de licencia de maternidad (art 107, C T )

Trabajador cuya relación de trabajo se encuentra en suspenso

Situaciones en que el despido se hace sin cumplir con las formalidades legales

Despido verbal (art 214, C T )

Despido escrito, pero que no expresa causal o fecha (art 214, C T )

### **Otros Derechos contemplados en nuestro Código de Trabajo**

Derecho a un entorno de trabajo seguro, libre de peligros indebidos

Derecho a un grado de privacidad en sus asuntos personales

Derecho a no ser discriminado en función de su edad, raza, nacionalidad, sexo, etnia, condición de embarazada, religión o incapacidad,

Derecho a no ser discriminado en función de su estado civil, identidad de género, orientación sexual y otras características,

Derecho a un salario justo, lo que significa recibir al menos un salario mínimo, además del pago de horas extras trabajadas que superen las 40 horas semanales o, en algunos lugares, las 8 horas diarias,

Derecho a un entorno de trabajo libre de acoso,

Derecho a tomarse tiempo libre del trabajo para cuidar de uno mismo o de un familiar enfermo,

Derecho a licencia luego del nacimiento de un hijo (para el padre)

## 2 30 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O I T )

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su sigla en inglés (de International Labour Organization) ILO, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre

políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al director general.

#### c 19 Concepto de Trabajo de Decente

El mandato de justicia social de la OIT respalda su compromiso con el trabajo decente. No obstante, el trabajo decente sólo puede existir en condiciones de libertad y dignidad. Esto significa abrazar la inclusión y la diversidad. Requiere que nos levantemos y actuemos en contra de todas las formas de estigma y discriminación.

Debemos trabajar juntos y acelerar el ritmo a fin de garantizar justicia y protección para todos, en particular para aquellas personas en nuestras sociedades que son más vulnerables a la discriminación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo, no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género.

o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartitos

# **CAPÍTULO TERCERO**

## **MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Nuestra investigación parte de un interés por recuperar el tema referente al grado de conocimiento que tienen los estudiantes graduandos en relación con los Derechos Laborales Constitucionales desde una perspectiva sociocultural. En este sentido la pregunta central de la investigación es ¿cómo se construye, se da significado y se manifiesta en la vida cotidiana la experiencia de un trabajador?

Esta pregunta sólo puede ser contestada si se comprende el discurso de los actores involucrados, desde una perspectiva del trabajador o del empleador es decir ambos actores

La propuesta global de análisis teórico para la investigación es la teoría interpretativa-hermenéutica, la cual busca la comprensión de los significados desde la perspectiva del actor social y pretende no perder de vista el contexto del que provienen, para dar cuenta del contexto sociocultural en el que se construyen y reconstruyen. El método de trabajo buscó articular la relación que hay entre la estructura de significados con la estructura social.

El diseño de investigación es un conjunto de métodos y procedimientos utilizados al coleccionar y analizar medidas de las variables especificadas en la investigación del problema de investigación.

El diseño de investigación es el marco que ha sido creado para encontrar respuestas a las preguntas de investigación. El método elegido afectará los resultados y la manera en la que se concluyen los resultados.

Existen dos tipos principales de diseño de investigación: cualitativo y cuantitativo. Dicho esto, existen muchas maneras de clasificar los diseños de investigación. Un diseño de investigación es un conjunto de condiciones o colecciones.

Existen muchos diseños que son utilizados en una investigación, cada uno tiene ventajas y desventajas específicas. La elección de método que se usará depende del propósito del estudio y en la naturaleza del fenómeno.

### 3.2 INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

La investigación cualitativa es, generalmente, más explorativa, un tipo de investigación que depende de la recopilación de datos verbales, de conducta u observaciones que pueden

interpretarse de una forma subjetiva. Tiene un largo alcance y suele usarse para explorar las causas de problemas potenciales que puedan existir. La investigación cualitativa suele proveer una visión sobre varios aspectos de un problema. Suele preceder o conducirse tras la investigación cuantitativa, en función de los objetivos del estudio.

Para los efectos de nuestro estudio, la investigación tendrá un enfoque cualitativo ya que se realizaremos un estudio descriptivo de la situación sin conceptualización y con un bajo nivel de interpretativo.

### 3.3 INVESTIGACION TRANVERSAL

El estudio transversal se define como un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido. Este tipo de estudio también se conoce como estudio de corte transversal, estudio transversal y estudio de prevalencia.

Los datos recopilados en un estudio transversal provienen de personas en nuestro caso, de estudiantes, que son similares en todas las variables, excepto en la variable que se está estudiando. Esta variable es la que permanece constante en todo el estudio transversal.

Cabe mencionar que este es diferente al estudio longitudinal, donde las variables en el estudio pueden cambiar a lo largo del curso de la investigación.

Los estudios transversales se pueden llevar a cabo en diferentes áreas tales como

Venta al por menor: en el comercio minorista, se puede realizar un estudio transversal en hombres y mujeres entre veinticuatro y treinta y cinco años para verificar el gasto que estos realizan al momento de comprar y las diferencias de tendencias entre ambos sexos.

Negocios en los negocios, se puede realizar un estudio transversal para comprender cómo las personas de diferentes niveles socioeconómicos de un área geográfica responden a un cambio en una oferta

Cuidado de salud se utiliza un estudio transversal de atención médica para comprender cómo los niños por ejemplo entre dos y doce años son propensos a tener una deficiencia de calcio. Conoce más detalles de las ventajas de una encuesta de atención médica

Educación un estudio transversal en educación es particularmente útil para comprender cómo los hombres o las mujeres de un grupo de edad similar, pero de diferentes etnias reaccionan a, o comprenden un tema determinado

Nuestro estudio se enmarca dentro de este espectro, el educativo, toda vez que los estudiantes graduando de nuestra universidad aunque no coinciden en edades, sexo y otros aspectos relacionados si reaccionan ante un tema determinado en este caso, sus experiencias en temas relacionados con el Derecho del Trabajo

De igual forma, la investigación transversal o el estudio transversal, ayuda a recopilar una gran cantidad de datos de acción rápida que ayuda en la toma de decisiones y la oferta de productos o servicios

Tipos de estudios transversales

Descriptivo

Un estudio transversal puede ser completamente descriptivo y sirve para evaluar la frecuencia y la distribución de un tema de estudio en un determinado grupo demográfico

Analítico

Este estudio transversal se utiliza para investigar la asociación entre dos parámetros relacionados o no relacionados. Sin embargo, esta metodología no es del todo completa, ya que la presencia de factores de riesgo y resultados son simultáneos y sus estudios también lo son.

En un estudio transversal de la vida real, se utilizan atributos de ambos tipos.

Definición de variables de estudios transversales

Algunas de las variables clave de un estudio transversal son:

El estudio transversal se lleva a cabo con el mismo conjunto de variables durante un cierto periodo de tiempo. El estudio se realiza en una sola instancia, a diferencia de los estudios longitudinales, donde las variables pueden cambiar durante el periodo de investigación.

Así podemos observar que en nuestra investigación se da durante un tiempo determinado que comprende el año 2019.

Un estudio transversal le da al investigador la flexibilidad de considerar múltiples variables juntas como una constante, con una sola variable como foco del estudio transversal.

La manera más fácil de encapsular un estudio transversal es básicamente un estudio que captura a las opiniones de un grupo de personas en un momento específico. Estas investigaciones se utilizan para determinar lo que sucede en tiempo real, en un momento determinado.

También, podemos utilizar este tipo de investigación para esquematizar las variables predominantes que existen en un punto particular.

En un estudio transversal, también podemos calcular la prevalencia, se miden parámetros múltiples de manera simultánea a través de preguntas, observaciones y respuestas

Prevalencia = Número de casos en un momento dado / no de personas en un momento dado

Las variables continuas caen a lo largo de un rango dado Para calcular la prevalencia, los valores deben estar por debajo o por encima de un nivel predeterminado o, de lo contrario, no se pueden calcular los niveles medios

Ventajas y desventajas de realizar un estudio transversal

Estas son algunas de las principales ventajas y desventajas de realizar una investigación mediante un estudio transversal

Ventajas de los estudios transversales

Relativamente rápidos de conducir

Todas las variables se recopilan en un solo momento

Se pueden investigar múltiples resultados a la vez

La prevalencia de todos los factores se puede medir

Bueno para el análisis descriptivo

Puede ser utilizado como un trampolín para futuras investigaciones

Desventajas de los estudios transversales

No se puede utilizar para una investigación basada en una línea de tiempo

Difícil de encontrar personas que estén bajo las mismas variables exactas

Las asociaciones son difíciles de interpretar

Cuando se trata de temas fuertes que involucren sentimientos, podría darse el caso de tener un sesgo en los resultados

No ayudan a determinar la causa

### 3 4 HIPÓTESIS

Una hipótesis de investigación es una declaración que realizan los investigadores cuando especulan sobre el resultado de una investigación o experimento

Es una proposición que establece relaciones, entre los hechos, para otros es una posible solución al problema, otros más sustentan que la hipótesis no es más otra cosa que una relación entre las variables, y por último, hay quienes afirman que es un método de comprobación

La hipótesis como proposición que establece relación entre los hechos una hipótesis es el establecimiento de un vínculo entre los hechos que el investigador va aclarando en la medida en que pueda generar explicaciones lógicas del porqué se produce este vínculo

Al respecto Tamayo afirma que

*"La hipótesis es una proposición que nos permite establecer relaciones entre los hechos Su valor reside en la capacidad para establecer más relaciones entre los hechos y explicar el por qué se producen". (Tamayo, 1986)*

Por su parte Arias asegura que

*La hipótesis tiene como propósito llegar a la comprensión del porqué entre dos elementos se establece algún tipo definido de relación y establece que la hipótesis "Es una proposición respecto a alguno elementos empíricos y otros conceptos y sus relaciones mutuas, que emerge más allá de los hechos y las experiencias conocidas, con el propósito de llegar a una mayor comprensión de los mismos" (Arias, 2006)*

En la presente investigación nuestra hipótesis se fundamentará en que el desconocimiento de los Derechos Constitucionales Laborales de los futuros profesionales, es decir de los estudiantes graduando del C R U S A M , producirán una pérdida económica en sus ingresos en los primeros años de vida profesional, debido a que son vulnerables a violaciones por parte del empleador el cual siempre es proclive a buscar mecanismos para probar sus conocimientos en esta materia y de comprobar que tiene falencias de los mismo tomará ventaja al máximo

Visto lo anterior planteamos las siguientes Hipótesis

La principal causa del bajo conocimiento por parte de los estudiantes graduandos del Centro Regional de San Miguelito en temas de Derechos Constitucionales es la baja o casi nula cantidad de horas semestrales durante su carrera dedicada a este tema

La propuesta que planteamos de presentar un seminario de Derechos Laborales Constitucionales a los estudiante graduandos del Centro Regional Universitario incrementara las matriculas en este curso

### 3 5 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLE

### 3 6 VARIABLE DEPENDIENTE

Hayman lo define como

*La define como propiedad o característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable independiente La variable dependiente es el factor que es observado y medido para determinar el efecto de la variable independiente (Hayman, 1974, pág 69)*

Para los efectos de nuestro proceso investigativo los estudiantes graduandos del Centro regional Universitario de San Miguelito de la Universidad de Panamá serán nuestra variable dependiente, ellos serán como hemos manifestado anteriormente nuestro factor a observar y medir su conocimiento al momento de graduarse sobre sus Derechos Constitucionales Laborales

### 3.7 VARIABLE INDEPENDIENTE

Es aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado En investigación experimental se llama así, a la variable que el investigador manipula, así tenemos que los derechos constitucionales laborales y el conocimiento que se tiene de los mismos procederán a ser nuestra variable independiente

En este sentido de ideas es imperante que el estudiante graduando maneje una terminología, la cual no es exclusiva de las leyes o de los estudiantes de derecho, son términos básicos que todo futuro profesional debe conocer y manejar a fin de que enriquezca su caudal de conocimientos adquiridos durante su vida universitaria

### 3.8 FUENTES

#### 3.9 Primarias

Contienen información nueva y original, resultado de un trabajo intelectual

Son documentos primarios libros, revistas científicas y de entretenimiento, periódicos, diarios, documentos oficiales de instituciones públicas, informes técnicos y de investigación de instituciones públicas o privadas, patentes, normas técnicas

Para los efectos de nuestra investigación la fuente primaria será la Constitución Política de la República de Panamá y el Código de Trabajo, otros documentos como leyes, decretos e incluso fallos de la Corte Suprema de Justicia también serán utilizados y que son aplicables como fuentes primarias

### *3 10 Secundarias*

Contienen información organizada, elaborada, producto de análisis, extracción o reorganización que refiere a documentos primarios originales

Son fuentes secundarias enciclopedias, antologías, directorios, libros o artículos que interpretan otros trabajos o investigaciones

Como fuentes secundarias utilizaremos, libros especializados en derecho laboral, derecho laboral comparado y revistas jurídicas relacionadas a los temas de investigación

### **3 11 POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población de un estudio estadístico es el conjunto de elementos objeto de estudio Cada elemento se denomina individuo Cuando el número de individuos de la población es muy grande, tomamos una parte de ésta, denominada muestra La muestra es un subconjunto de la población y tiene que ser representativa de la misma

Tamayo lo define de la siguiente manera

*Población La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación Entonces, una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones Un censo, por ejemplo, es el recuento de todos los elementos de una población Cuando seleccionamos algunos elementos con la intención de averiguar algo sobre una población determinada, nos referimos a este grupo de elementos como muestra Por supuesto, esperamos que lo que averiguamos en la muestra sea cierto para la población en su conjunto La exactitud de la información recolectada depende en gran manera de la forma en que fue seleccionada la muestra (Tamayo, 1997)*

Ligado a la Población está el concepto de la variable estadística, que es la propiedad o característica de la población que estamos interesados en estudiar Puede ser cualitativa o cuantitativa Las variables cualitativas toman valores no numéricos Las variables cuantitativas toman valores numéricos Entre ellas, distinguimos dos tipos discretas y continuas

Las variables cuantitativas discretas no pueden tomar valores intermedios entre dos valores posibles consecutivos

Las variables cuantitativas continuas pueden tomar valores intermedios entre dos valores tan próximos como deseemos

Los estudiantes graduandos del Centro Regional Universitario de San Miguelito son la población objeto de estudio para esta investigación y la muestra se tomara de un veinte por

ciento de los estudiantes de diversas carreras que se imparten en el Centro Regional Universitario de San Miguelito

Las estadísticas de por sí no tienen sentido si no se consideran o se relacionan dentro del contexto con que se trabajan. Por lo tanto, es necesario entender los conceptos de población y de muestra para lograr comprender mejor su significado en la investigación educativa o social que se lleva a cabo.

Entre las diversas características que tiene la Población podemos destacar las siguientes:

**Homogeneidad** - que todos los miembros de la población tengan las mismas características según las variables que se vayan a considerar en el estudio o investigación, para los efectos de nuestro estudio la característica en común es que la población en nuestra investigación es la de Estudiantes Graduandos Del Centro Regional de San Miguelito.

**Tiempo** - se refiere al período de tiempo donde se ubicaría la población de interés. Determinar si el estudio es del momento presente o si se va a estudiar a una población de cinco años atrás o si se van a entrevistar personas de diferentes generaciones, el tiempo de nuestro estudio es basado en los dos semestres del año 2019.

**Espacio** - se refiere al lugar donde se ubica la población de interés. Un estudio no puede ser muy abarcador y por falta de tiempo y recursos hay que limitarlo a un área o comunidad en específico, el espacio para la toma de muestra de nuestra población se circunscribe al C.R.U.S.A.M.

**Cantidad** - se refiere al tamaño de la población. El tamaño de la población es sumamente importante porque ello determina o afecta al tamaño de la muestra que se vaya a

seleccionar, además que la falta de recursos y tiempo también nos limita la extensión de la población que se vaya a investigar

Muestra- la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población

Hay diferentes tipos de muestreo El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población

Aleatoria - cuando se selecciona al azar y cada miembro tiene igual oportunidad de ser incluido

El muestreo es indispensable para el investigador ya que es imposible entrevistar a todos los miembros de una población debido a problemas de tiempo, recursos y esfuerzo Al seleccionar una muestra lo que se hace es estudiar una parte o un subconjunto de la población, pero que la misma sea lo suficientemente representativa de ésta para que luego pueda generalizarse con seguridad de ellas a la población

Según Pita Fernández, al referirse la muestra nos dice

*El tamaño de la muestra depende de la precisión con que el investigador desea llevar a cabo su estudio, pero por regla general se debe usar una muestra tan grande como sea posible de acuerdo a los recursos que haya disponibles Entre más grande la muestra mayor posibilidad de ser más representativa de la población En la investigación experimental, por su naturaleza y por la necesidad de tener control sobre las variables, se recomienda muestras pequeñas que suelen ser de por lo menos 30 sujetos (Fernandez, 2001)*

En investigación descriptiva se emplean muestras grandes y algunas veces se recomienda seleccionar de un 10 a un 20 por ciento de la población accesible

Las razones para estudiar muestras en lugar de poblaciones son diversas y entre ellas podemos señalar

Ahorrar tiempo Estudiar a menos individuos es evidente que lleva menos tiempo

Como consecuencia del punto anterior ahorraremos costes

Estudiar la totalidad de las personas con una característica determinada en muchas ocasiones puede ser una tarea inaccesible o imposible de realizar

Aumentar la calidad del estudio. Al disponer de más tiempo y recursos, las observaciones y mediciones realizadas a un reducido número de individuos pueden ser más exactas y plurales que si las tuviésemos que realizar a una población

La selección de muestras específicas nos permitirá reducir la heterogeneidad de una población al indicar los criterios de inclusión y/o exclusión

Diseño de la Investigación, No Experimental

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables

Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos

Como señala Kerlinger

*"La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones" De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los*

*sujetos del estudio Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad (Kerlinger 1979)*

En un experimento, el investigador construye deliberadamente una situación a la que son expuestos varios individuos. Esta situación consiste en recibir un tratamiento, condición o estímulo bajo determinadas circunstancias, para después analizar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o condición. Por decirlo de alguna manera, en un experimento se "construye" una realidad.

En cambio, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

### 3.12 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas la observación directa, el análisis documental, análisis de contenido, entre otros.

La investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados.

Todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica de la observación. Aunque utilice métodos diferentes, su marco metodológico de recogida de datos se centra

en la técnica de la observación y el éxito o fracaso de la investigación dependerá de cual empleó

En este sentido de ideas es La Encuesta el instrumento que utilizaremos para recolectar la información en nuestra investigación

La encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista

Al respecto Tamayo y Silva nos dice

*Con esta técnica de recolección de datos da lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos*

*Entre las modalidades de encuesta podemos destacar Encuestas por teléfono, Encuestas por correo, Encuesta personal, Encuesta online (Tamayo y Silva, 2001)*

El cuestionario o preguntas que van intrínsecas en la encuesta es un formato redactado en forma de interrogatorio para obtener información acerca de las variables que se investigan, puede ser aplicado personalmente o por correo y en forma individual o colectiva y debe reflejar y estar relacionado con las variables y sus indicadores

Esto nos lleva al diseño de las preguntas que deben ser formuladas así

- a) – Específicas y concretas
- b) – Evitar preguntas que sugieran respuestas
- c) – Evitar doble pregunta en una sola

Los cuestionarios pueden ser.

Abiertos Cuando el interrogado contesta, libremente, presentando la dificultad para tabularlas

Cerrados o dicotómicos. Son aquellos en que se responden con SI o NO o con una tercera alternativa, son fáciles de tabular

Como hemos señalado para la recolección de información de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta El instrumento que se utilizó en la investigación consiste en un cuestionario que contiene preguntas cerradas, abiertas y de opción múltiple Para la estructuración del instrumento se tomó en cuenta aspectos como estudiantes graduandos o pre graduando, si labora o no, genero, carrera que cursa

El Cuestionario realizado para la presente investigación lo podemos encontrar en la sección de Anexos de la presente Tesis

# CAPÍTULO CUARTO

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

### Análisis e Interpretación de Resultados

En el capítulo que se expone a continuación, se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los estudiantes graduandos del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), correspondiente al año lectivo 2019. Para llevar a cabo un

análisis de forma más clara, se creó un archivo en Microsoft Excel, en donde se realizó el vaciado de todos los datos obtenidos para posteriormente ser analizado por medio de tablas y gráficas.

#### 4.1 VARIABLES DE LA MUESTRA

Se recopilaron datos de los encuestados, entre los cuales se preguntó edad, sexo, si trabaja y turno al que asiste en la universidad. El tamaño de la muestra fue de 100 encuestados, de los cuales 30 fueron del sexo masculino y 70 del sexo femenino. En la población se encontró que entre el 35% oscilaba entre los 18 y 24 años de edad, el 45% entre 25 y 29 años de edad y el 20% entre 30 y 39 años de edad. La mayor parte de los encuestados eran del turno nocturno, con un porcentaje de 65% para los nocturnos y 35% para los diurnos. En términos laborales encontramos que un 70% sí trabajaba y un 30% no labora.

#### 4.2 SEGUNDA PARTE DE LA ENCUESTA

La segunda parte del cuestionario aplicado a la muestra incluyó preguntas abiertas acerca de los conocimientos que tenían sobre los Derechos Laborales Constitucionales y sobre el interés de los estudiantes en que en el Centro Regional Universitario, implemente un seminario dedicado únicamente a esta materia.

Se preguntó a la población si conocía la Constitución Política de la República de Panamá, dando como resultado que un 45% sí la conocía y un 55% no. En relación a esta misma pregunta, para los encuestados que respondieron sí, se les consultó cuáles eran los derechos laborales que ellos conocían, estando en la encuesta los siguientes:

- a Vacaciones
- b Décimo Tercer Mes

c Fuero de Maternidad

El resultado fue el siguiente 75% dijo conocer que eran las vacaciones, un 15% el Décimo Tercer Mes y un 10% el fuero de maternidad A renglón seguido, se le consultó si tenían conocimiento de los desembolsos o pagos de las partidas del Décimo Tercer Mes con un 55% que manifestó no saberlo y un 45% manifestó sí saberlo.

Con relación a como adquieren los trabajadores sus vacaciones, un 75% manifestó que sí, y un 25% manifestó no conocer

Se le preguntó si saben cómo se adquiere la prima de antigüedad, el resultado fue un 33% manifestó que sí y un 67% manifestó que no

Sobre la aplicación al derecho del fuero de maternidad, respondieron lo siguiente 41% manifestó saber cómo se aplicaba y 59% manifestó desconocerlo

Se les consultó si tenían conocimientos en qué casos al finalizar la relación de trabajo se le debe pagar indemnización al trabajador, un 25% manifestó sí saberlo y un 75% manifestó no saberlo

Se les preguntó sobre qué es un sindicato y como se constituía, un 18% manifestó sí saberlo y un 82% manifestó no saberlo Renglón seguido y en relación a esta misma pregunta se les consultó si tenían conocimiento sobre que es una huelga, 37% manifestó que sí y 63% manifestó que no

Se les preguntó si saben cuántas horas de trabajo se deben laborar en la jornada de trabajo de la República de Panamá, un 55% respondió que sí y un 45% respondió que no

Con relación a la contratación de mano de obra extranjera en la República de Panamá, se les preguntó si conocían como se regulaba esta materia, un 95% respondió no conocer y un 5% respondió sí conocerla.

Se les preguntó si conocían que es el concepto de irrenunciabilidad de derechos laborales a lo que un 100% respondió no conocerlo

Acto seguido, se les hicieron unas preguntas con relación a los programas y materias que se imparten a nivel universitario en el C R U S A M con relación a los derechos laborales constitucionales, se les preguntó

¿Considera usted que los programas universitarios que imparta el C R U S A M contiene suficientes materias sobre temas constitucionales laborales? Un 6% respondió que sí y un 95% respondió que no

Se les preguntó si consideraban si el C R U S A M debía ingresar en los programas de licenciaturas temas que aborden los temas relacionados a los temas constitucionales laborales, obteniendo un 100% afirmativo

### Interpretación

Existen una serie de factores, que definitivamente pueden influenciar en las preguntas que incluimos en nuestra investigación, sin embargo, para apreciar de una mejor manera la relación existente entre factores como entre si los encuestados trabajaban y el turno al que asistían, entendiendo que los de turno nocturno por ser los que en teoría laboran deben tener algún tipo de experiencia sobre estos temas, sin embargo pudimos interpretar que este no era un factor relevante y que muchas de las respuestas dadas como afirmativas, realmente reflejaban una idea vaga o casi nula sobre el conocimiento en el tema que se le

preguntaban Y nos basamos en interpretar esto en el hecho que, por ser preguntas abiertas, se les dejaba un renglón para que escribieran en detalles por qué su respuesta había sido afirmativa y la mayoría alrededor del 98%, dejaba estos espacios en blanco

## **CONCLUSIONES**

Los estudiantes graduandos del Centro Regional Universitario de San Miguelito no conocen a profundidad sus Derechos Constitucionales Laborales si bien es cierto tienen una idea de los mismo, esto no es suficiente para afrontar las realidades cotidianas a las han de

enfrentarse en el mundo laboral al momento de ejercer la profesión de la cual se graduaron en la Universidad

Que los estudiantes graduando que laboran tampoco conocen a cabalidad sus Derechos Constitucionales Laborales, lo que aumenta más la incertidumbre en el sentido que deben ser ellos por su experiencia laboral los que estén familiarizados con estos temas

Se determinó que la implementación de un seminario de Derechos Laborales es de interés para los estudiantes graduando del Centro Regional Universitario de San Miguelito.

### **RECOMENDACIONES**

Es necesario la implementación de un seminario de Derechos Laborales Constitucionales a los estudiantes graduandos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, con la

finalidad de que los mismos salgan al mundo laboral con los suficientes conocimientos en esta materia y así lograr que ellos, los graduandos se conviertan en agentes multiplicadores en la sociedad sobre estos temas que son de suma importancia para el comienzo de su nueva vida profesional

Que este seminario que recomendamos puede realizarse no solo por profesionales del Derecho, sino también, puede realizarlo estudiantes graduandos de la Carrera de Derecho que ya hayan cursado la materia de Derecho Laboral Constitucional que la imparte de igual forma el Centro Regional de San Miguelito y así estamos coadyuvando a la formación de otros futuros profesionales

Tomar la presente investigación como referencia para la implementación de este seminario no solo en el Centro Regional de San Miguelito, sino que se convierta en modelo para ser aplicado en otros Centros Regionales o en el Campus Central de la Universidad de Panamá

## **BIBLIOGRAFÍA**

Arias, F (2006) *El Proyecto de Investigación* Editorial Episteme Caracas, Venezuela

Baloys, A (2019) *Sindicalismo y Derecho Sindical* Ediciones Bomarzo. España

- Cedalice C (2014). *El Reconocimiento de Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador* Editorial Ipel Panamá
- Código de Trabajo de la República de Panamá 1975*
- Constitución Política de la República de Panamá, 1972*
- Fernández, P (2001) [www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp](http://www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp)
- Garate, J (2013) *Derecho a Huelga* Ediciones Bomarzo España
- Grimaldi, R P (1994) *Matemáticas discreta y combinatoria* México Addison-Wesley Iberoamericana
- Grau C (1999) *Metodología de la Investigación* Colombia Corporación Universitaria de Ibagué
- Hoyos A (2004) *La Justicia Constitucional en Panamá* Editorial Revistas Unam México
- Kerlinger, F (2016) *Revista Electrónica La Sociología en sus Escenarios* Editorial Universidad de Antioquia, Colombia
- Márquez, O (2011) *El Proceso de la Investigación en las Ciencias* Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora, Venezuela
- Organización Internacional del Trabajo OIT 2018 *Desigualdad laboral*  
<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Rand, A (1967) *Capitalism* <https://objetivismo.org/capitalismo-teoria>
- Reyes, J (2014) *Importancia de la Gestión de Recurso Humano*  
[www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/](http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/)
- Reynoso C (2006) *Derecho del Trabajo* Editorial Revistas Unam México
- Ríos O, 2018 *¿Qué Derechos tiene la mujer trabajadora en Panamá?*  
<http://omayrarios.com/es/blog/madre-trabajador>
- Sabino, C (1992) *El Proceso de la Investigación* Colombia Editora Panamericana
- Sabino, C (2006) *El Proceso de Investigación* Publicado también por Ed Panamericana, Bogotá, y Ed Lumen, Buenos Aires
- Soto, M (2018) *Factores determinantes en la gestión de Recursos Humanos.*  
[www.scielo.org](http://www.scielo.org)

Tamayo M *Diccionario de investigación* 2ª ed, Noriega Editores (Limusa) México, 1988

### **FUENTES DIGITALES (EGRAFÍAS)**

[https://www.udelismo.edu/sites/default/files/formato\\_inscripcion\\_y\\_guia\\_de\\_tesis.pdf](https://www.udelismo.edu/sites/default/files/formato_inscripcion_y_guia_de_tesis.pdf)

<https://www.significados.com/objetivo-de-investigacion/>

<http://tesisdeinvestigacion.blogspot.com/2012/01/objetivo-general-y-especificos-segun.html>

[http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/gbp/hugo\\_zemelman.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/gbp/hugo_zemelman.html)

<http://tesisdeinvestigacion.blogspot.com/2013/02/los-objetivos-especificos-de-la.html>

## ANEXOS



Universidad de Panamá  
Centro Regional Universitario de San Miguelito  
C R U S A M

**ENCUESTA**

Con motivo de desarrollar la tesis para la obtención del título de Maestría en Docencia Superior con el tema Implementación de Seminario de Derecho Laboral en el C R U S A M

Se le solicita y agradece su colaboración y nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial cuyo resultado se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

**Objetivo** Recoger información necesaria para promover un curso o seminario que desarrolle en el estudiante graduando del C R U S A M conocimientos básicos sobre sus Derechos Laborales.

Información General Marque con una (X) en la alternativa propia escogida

¿Usted trabaja?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Hombre\_\_\_\_\_ Mujer\_\_\_\_\_

Turno diurno\_\_\_\_\_ nocturno \_\_\_\_\_

1 ¿Conoce usted qué es la Constitución Política de la República de Panamá?

Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso afirmativo explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique \_\_\_\_\_

- 2 ¿Tiene conocimiento de cuáles son los derechos laborales que contempla la Constitución Política de la República de Panamá? Si su respuesta es afirmativa responder la pregunta cuatro, en caso contrario pasar a la pregunta cinco

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

- 3 Mencione los derechos laborales constitucionales que usted conoce.

---

---

---

---

- 4 ¿Sabe qué es el Décimo Tercer Mes y su forma de pago?

Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso afirmativo explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique \_\_\_\_\_

5. ¿Sabe qué son las vacaciones del trabajador y cómo se adquieren?

Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso afirmativo explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

6 ¿Sabe qué es la prima de antigüedad y cómo se adquiere?

Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso afirmativo explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

7 ¿Sabe que es el Fuero de Maternidad y como se aplica?

Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso contrario explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

8 ¿Tiene conocimiento sobre qué se le debe pagar al trabajador al momento de la finalización de la relación de trabajo? En caso de que su respuesta sea afirmativa

explicar

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

- 9 ¿Tiene conocimiento en qué casos, al finalizar la relación de trabajo, se le debe pagar al trabajador la indemnización? Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso contrario explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

- 10 ¿Tiene conocimiento qué es un sindicato? Si su respuesta es no pase a la siguiente pregunta, en caso contrario explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

- 11 ¿Tiene conocimiento qué es una huelga? Si su respuesta es no pase a la siguiente pregunta, en caso contrario explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

- 12 ¿Sabe usted cuántas horas de trabajo se deben laborar en la jornada de trabajo regular en la República de Panamá? Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso contrario explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

- 13 ¿Sabe usted cómo se regula la contratación de extranjeros en la República de Panamá? Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso contrario explique.

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

- 14 ¿Sabe usted lo que es irrenunciabilidad de derechos laborales? Si su respuesta es sí, explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

- 15 ¿Considera usted que los programas universitarios contienen suficientes materias sobre temas Constitucionales Laborales?

Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso afirmativo explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

- 16 ¿Considera usted que el CRUSAM. debe incluir en los programas de licenciaturas materias sobre temas Constitucionales Laborales?

Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso afirmativo explique

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique \_\_\_\_\_

17 ¿Considera usted que los derecho Constitucionales Laborales son de importancia en miras al comienzo de su nueva vida como profesional?

Si su respuesta es no, pase a la siguiente pregunta, en caso afirmativo explique

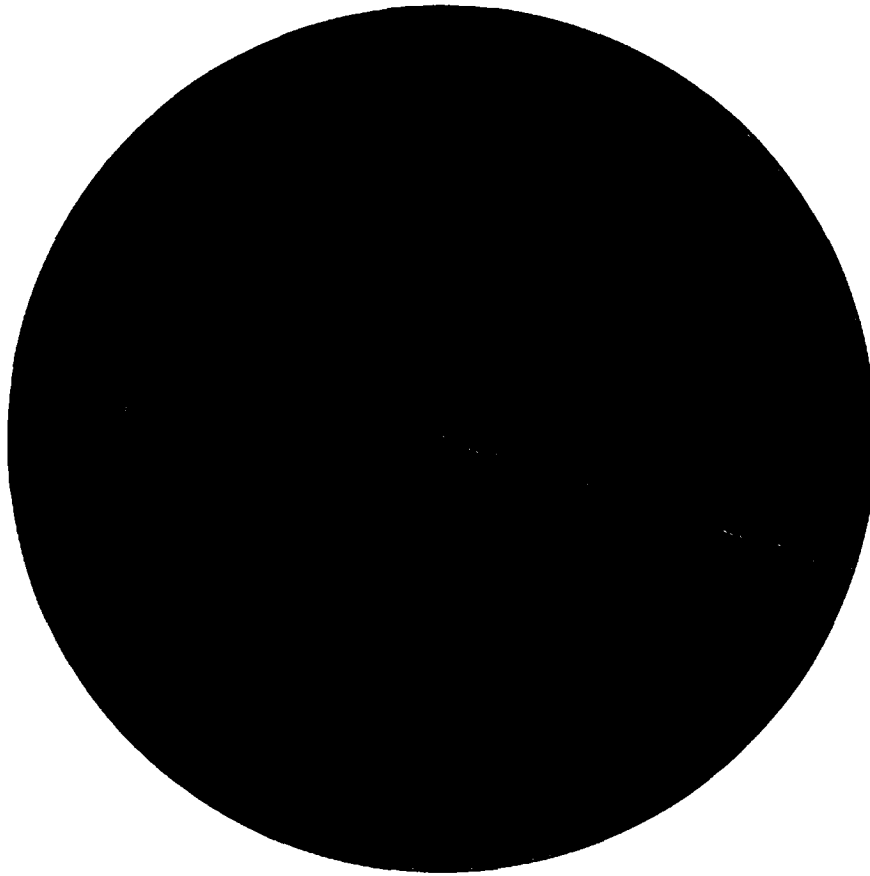
Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique \_\_\_\_\_

sexo

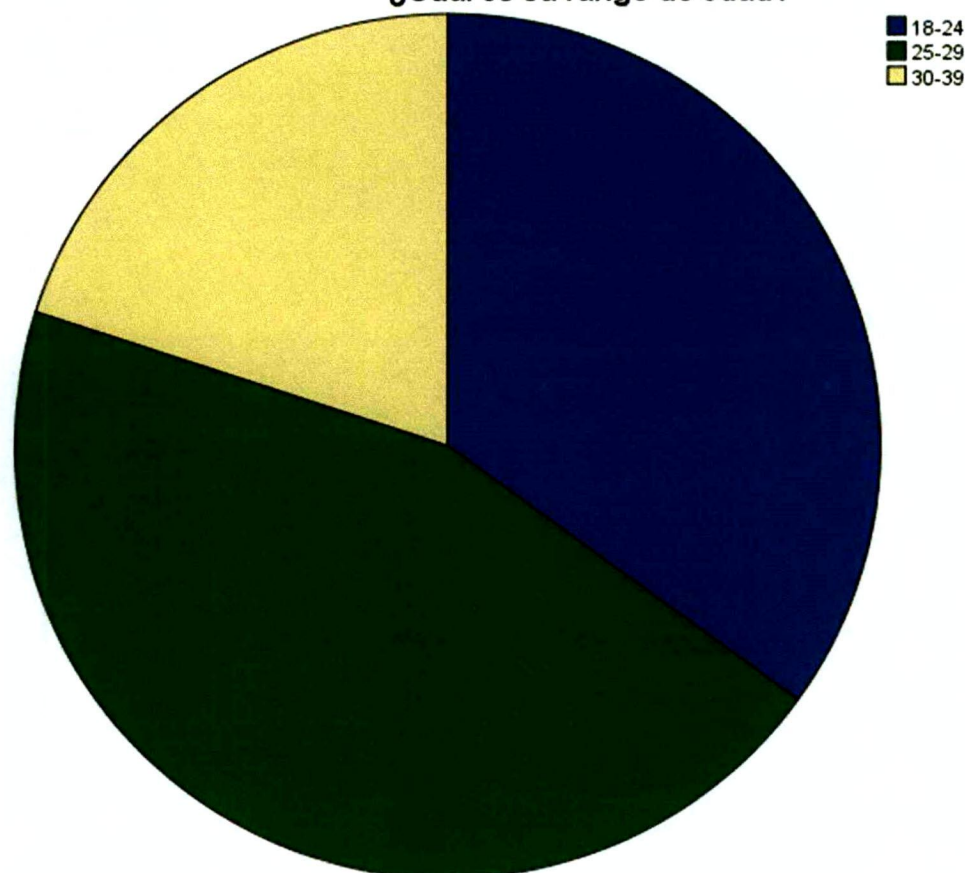
■ hombre  
■ mujer



Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Hombre	30	30,0	30,0	30,0
Mujer	70	70,0	70,0	100,0
Total	1000	100,0	100,0	

¿Cuál es su rango de edad?

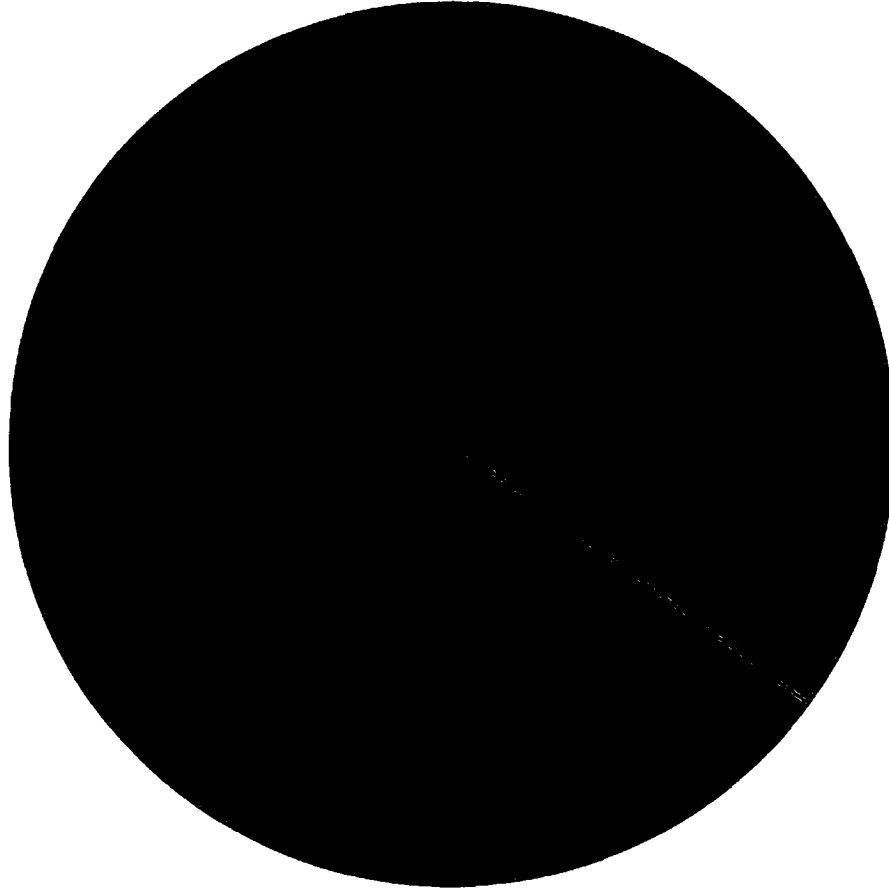


¿Cuál es su rango de edad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 18-24	35	35.0	35.0	35.0
Válidos 25-29	45	45.0	45.0	45.0
Válidos 30-39	20	20.0	20.0	20.0
Total	100	100.0	100.0	

¿ turno al que siste a la universidad?

■ diurno  
■ noche

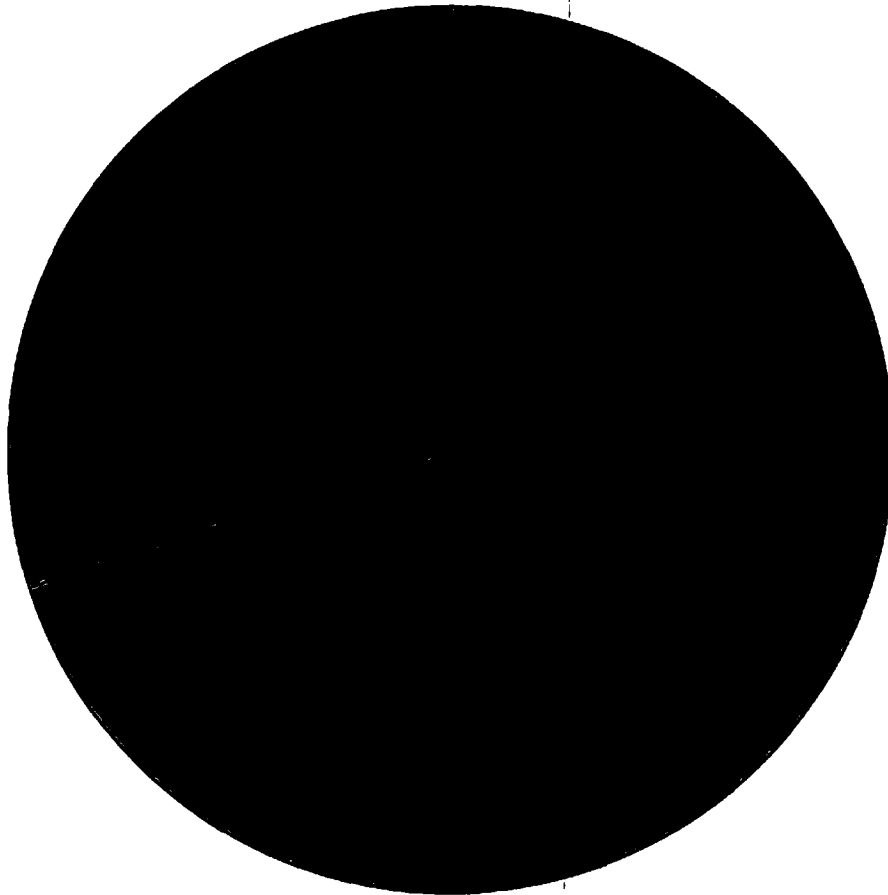


¿ Turno al que asiste a la universidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
diurno	35	35 0	35 0	35 0
Válidos noche	65	65 0	65 0	100 0
Total	100	100 0	100 0	

¿ Usted trabaja?

■ si  
■ no

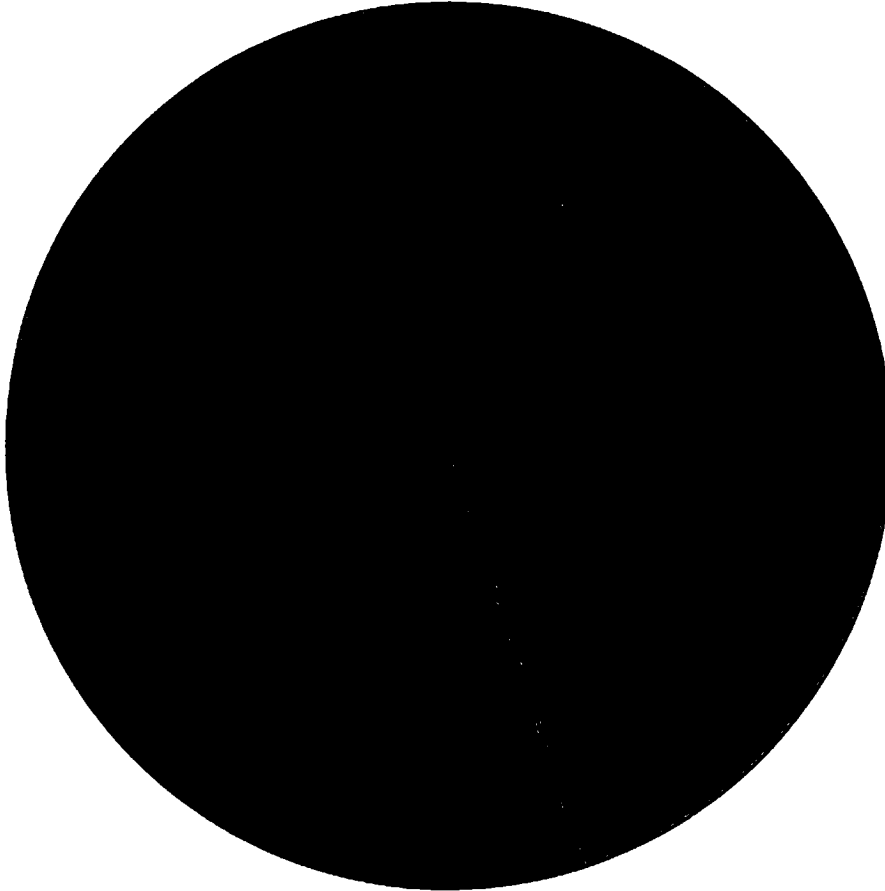


¿ Usted trabaja?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	70	70,0	70,0	70,0
Válidos no	30	30,0	30,0	30,0
Total	20	100,0	100,0	

**¿Conoce usted, qué es la Constitución Política de la República de Panamá?**

■ si  
■ no

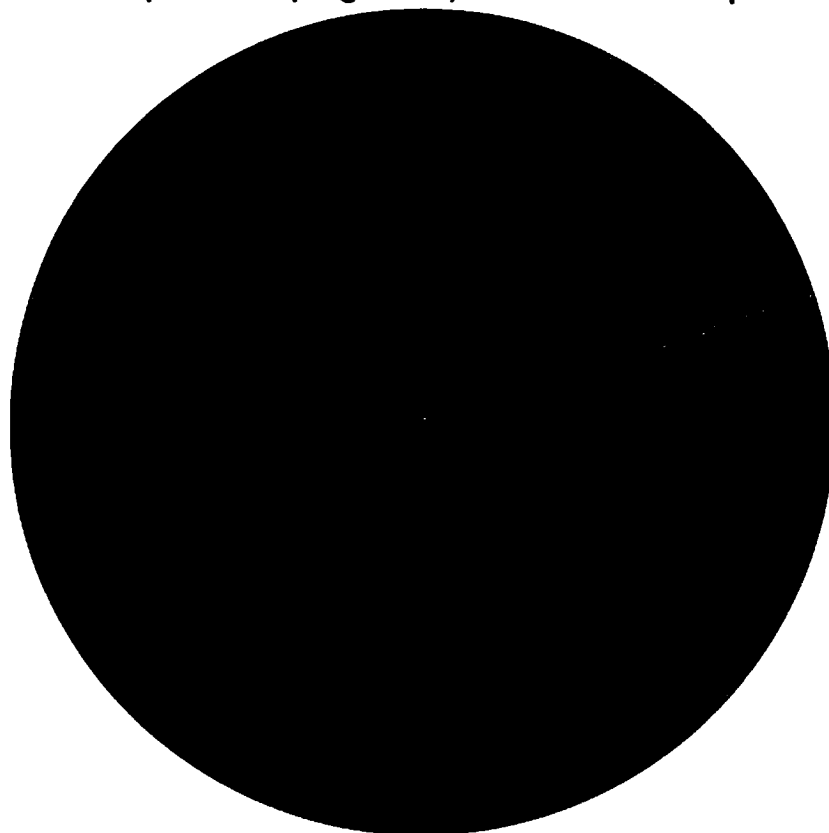


**¿Conoce usted, qué es la Constitución Política de la República de Panamá?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	45	45 0	45 0	45 0
Válidos no	55	55 0	55 0	55 0
Total	20	100 0	100 0	

**¿Tiene conocimiento cuál son los derechos laborales que contempla la Constitución Política de la República de Panamá? Si su respuesta es afirmativa responder la pregunta 4, en caso contrario pasar a la pregunta 5.**

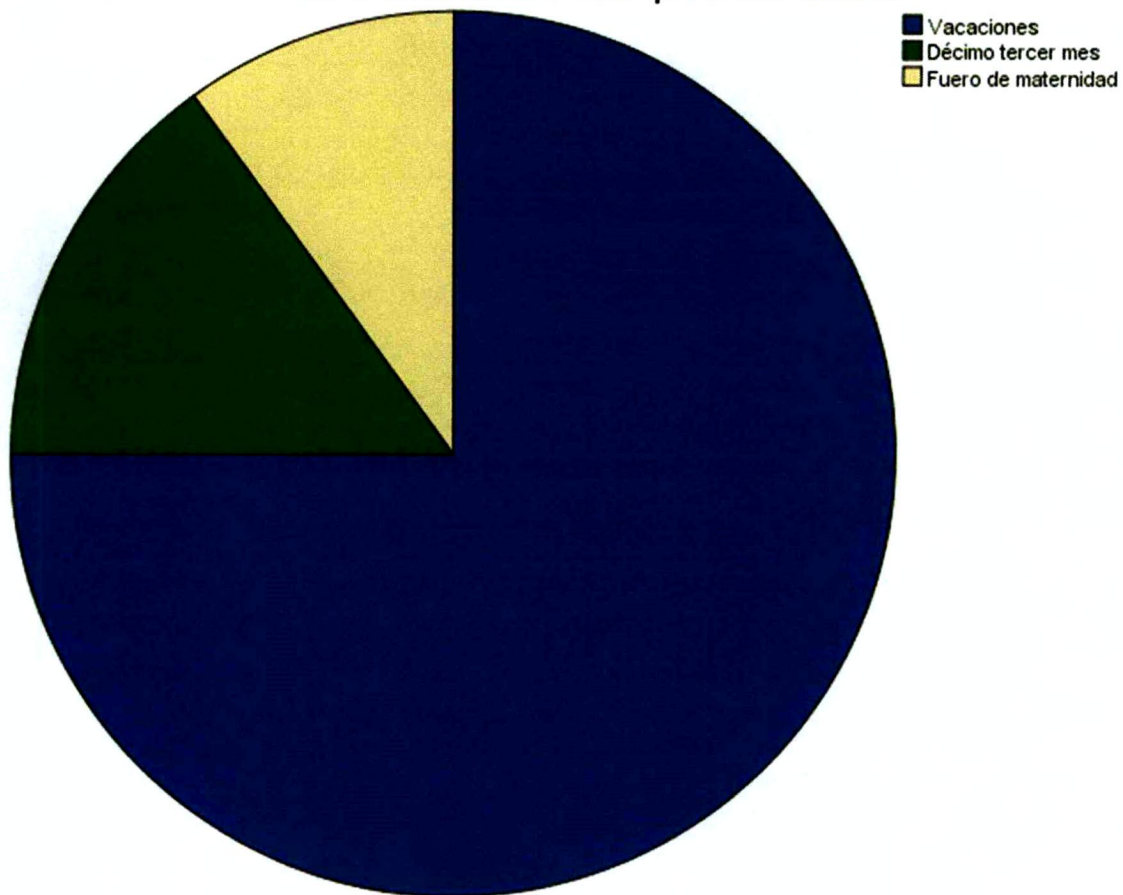
■ si  
■ no



**¿Tiene conocimiento cuál son los derechos laborales que contempla la Constitución Política de la República de Panamá?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	20	20 0	20 0	20 0
Válidos No	80	80 0	80 0	80 0
Total	20	100 0	100 0	

**Seleccione los derecho que usted conoce**

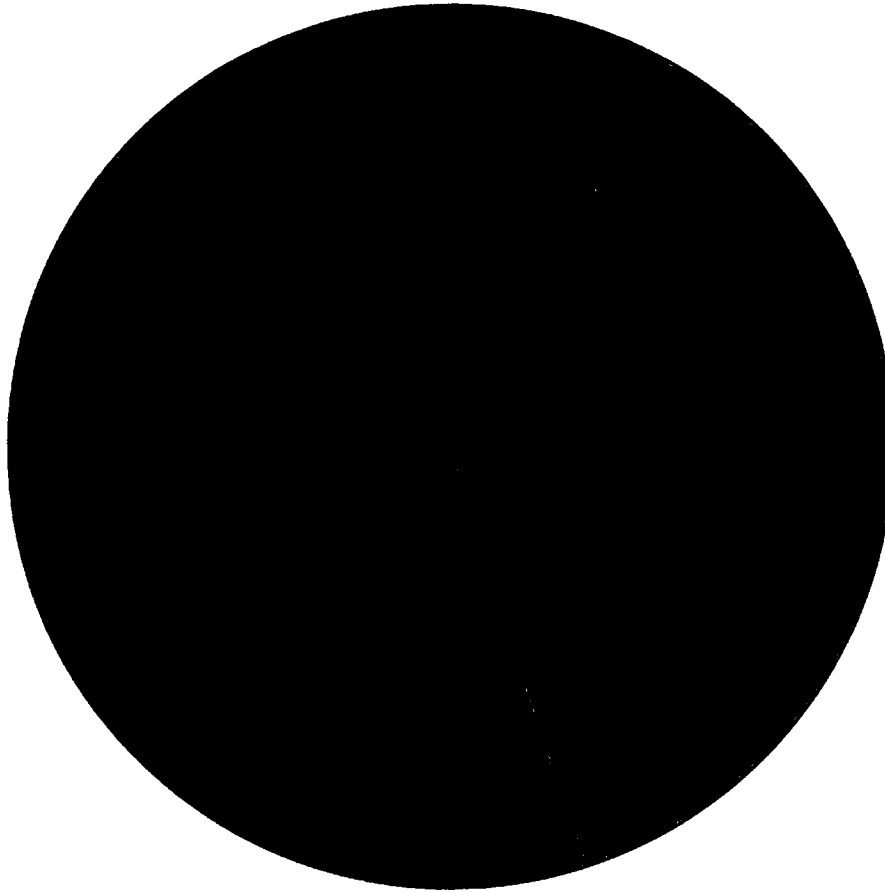


**Seleccione los derecho que usted conoce**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vacaciones	75	75.0	75.0	75.0
Décimo Tercer Mes	15	15.0	15.0	90.0
Fuero de maternidad	10	10.0	10.0	10.0
Total	100	100.0	100.0	

**¿Conoce como se paga las partidas del décimo tercer mes?**

■ si  
■ no

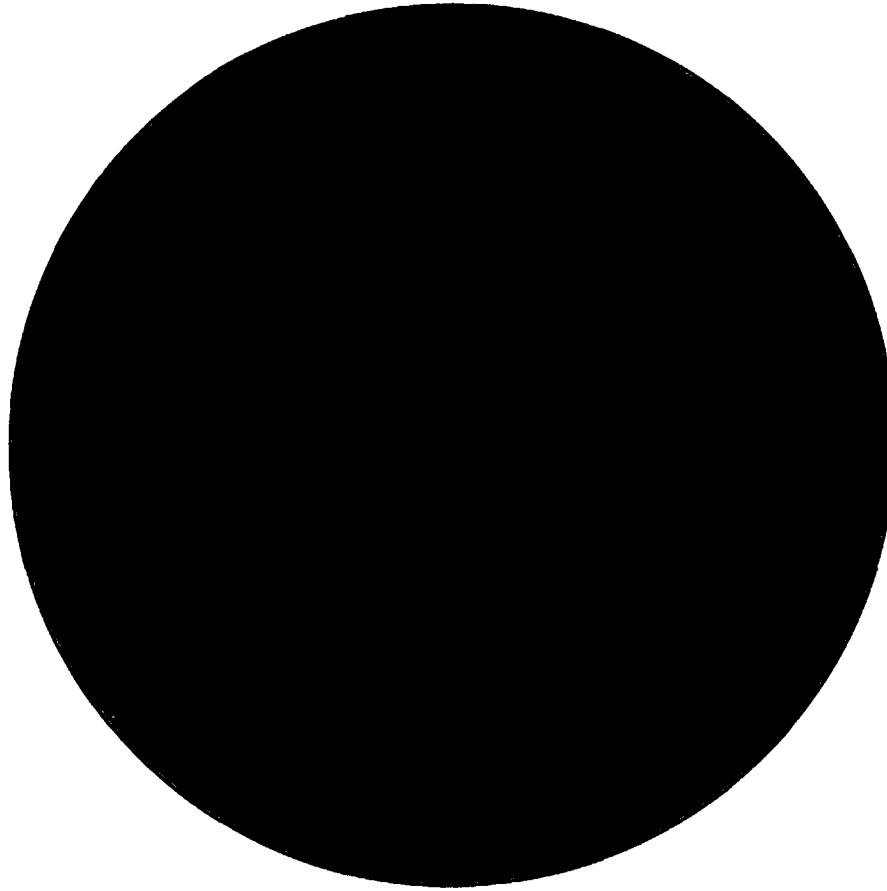


**¿Conoce cómo se paga las partidas del Décimo Tercer Mes?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	45	45 0	45 0	45 0
Válidos No	55	55 0	55 0	55 0
Total	100	100 0	100 0	

**¿Sabe como se adquieren los trabajadores sus vacaciones?**

■ si  
■ no

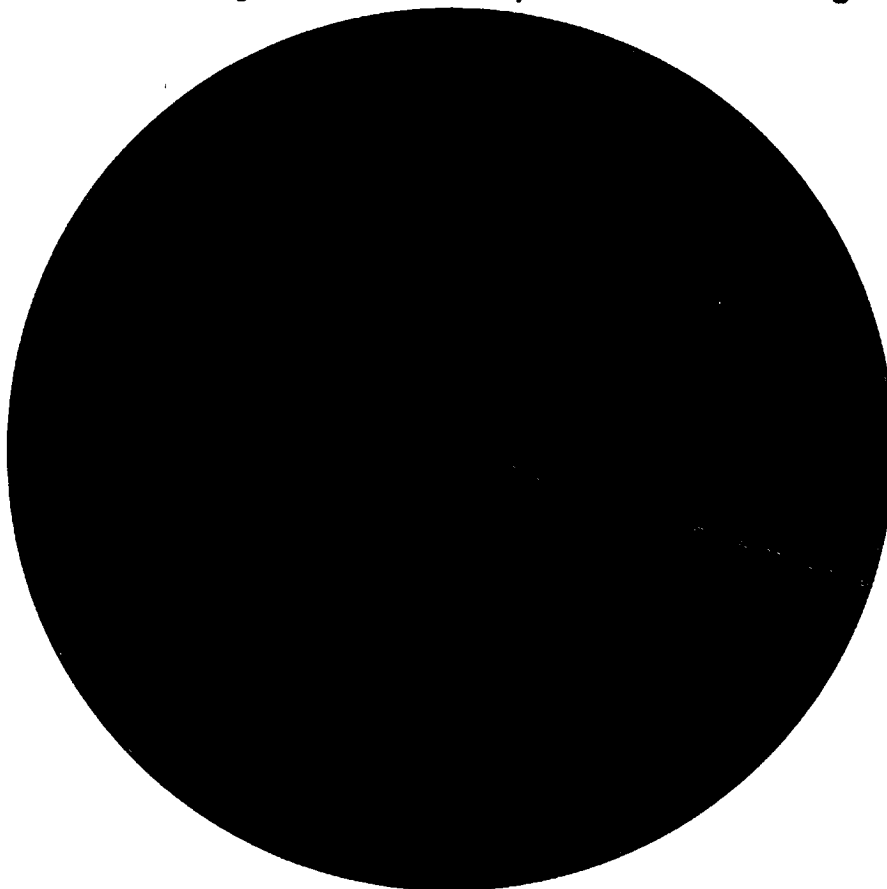


**¿Sabe cómo se adquieren los trabajadores sus vacaciones?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	75	75 0	75 0	75 0
Válidos no	25	25 0	25 0	25 0
Total	100	100 0	100 0	

**¿Sabe como se adquiere la Prima de Antigüedad?**

■ si  
■ no

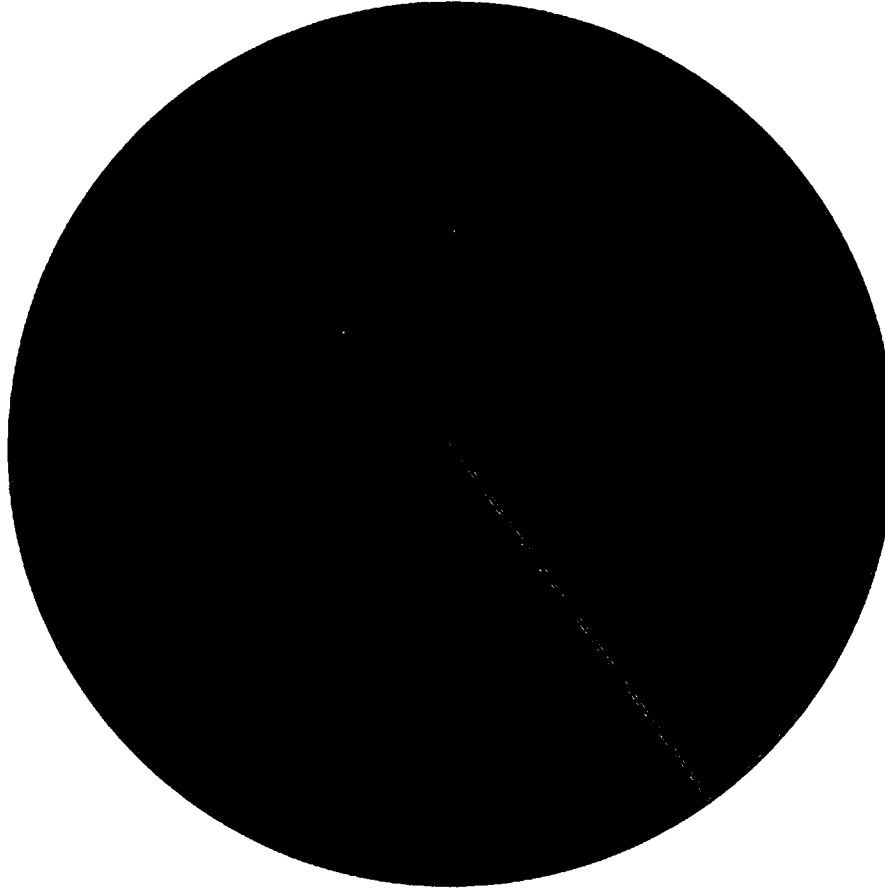


**¿Sabe cómo se adquiere la Prima de Antigüedad?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	33	33.0	33.0	33.0
Válidos no	67	67.0	67.0	67.0
Total	100	100.0	100.0	

**¿Sabe como se aplica el fuero de maternidad?**

■ si  
■ no

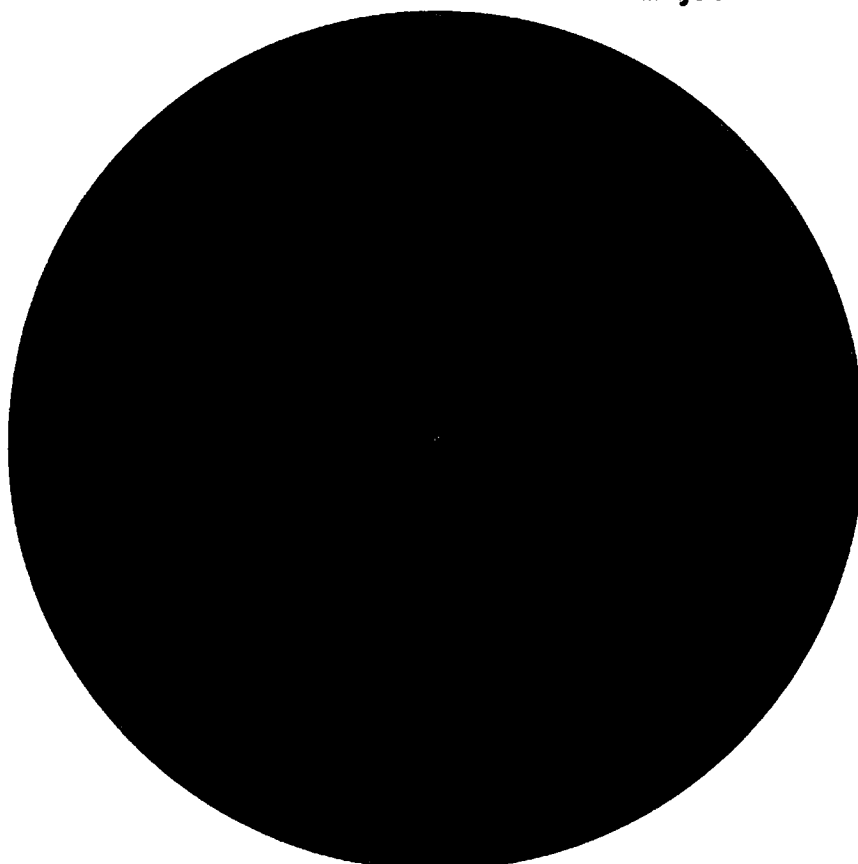


**¿Sabe cómo se aplica el fuero de maternidad?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	41	41.0	41.0	41.0
Válidos no	59	59.0	59.0	59.0
Total	100	100.0	100.0	

**¿Sabe que se le debe pagar al el trabajador al momento de la termnacion de la relacion de trabajo?**

■ si  
■ no

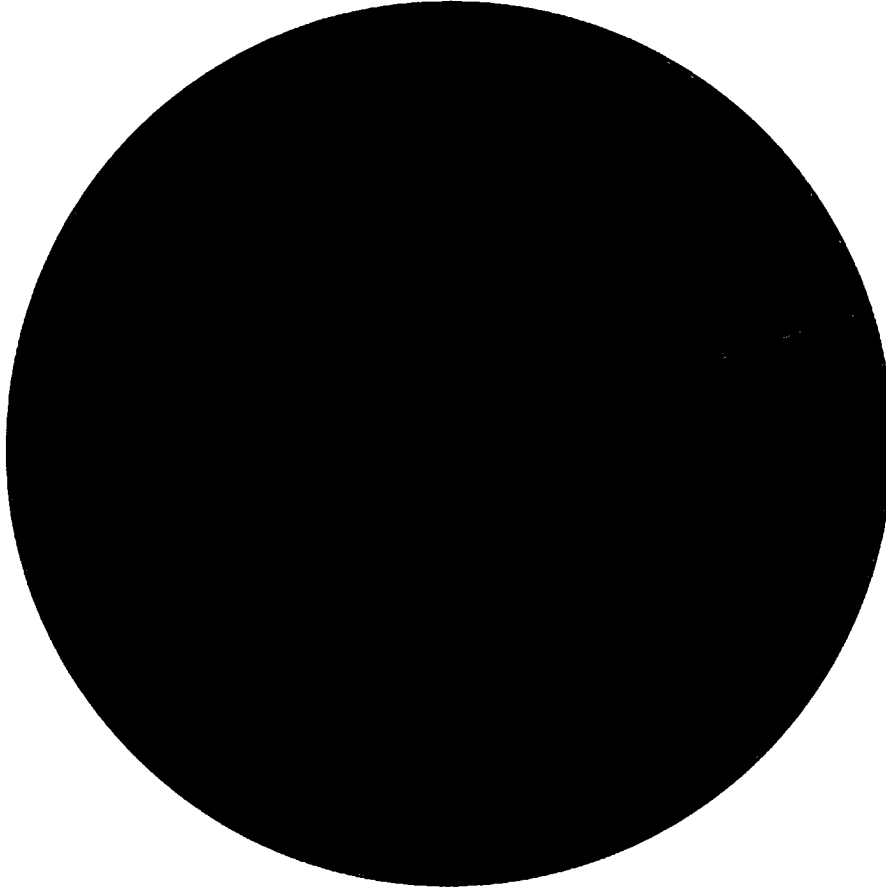


**¿Tiene conocimiento en qué casos, al finalizar la relación de trabajo, se le debe pagar indemnización al trabajador?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	25	25 0	25 0	25 0
Válidos no	75	75 0	75 0	75 0
Total	100	100 0	100 0	

**¿Sabe que es un sindicato y como se constituye?**

■ si  
■ no

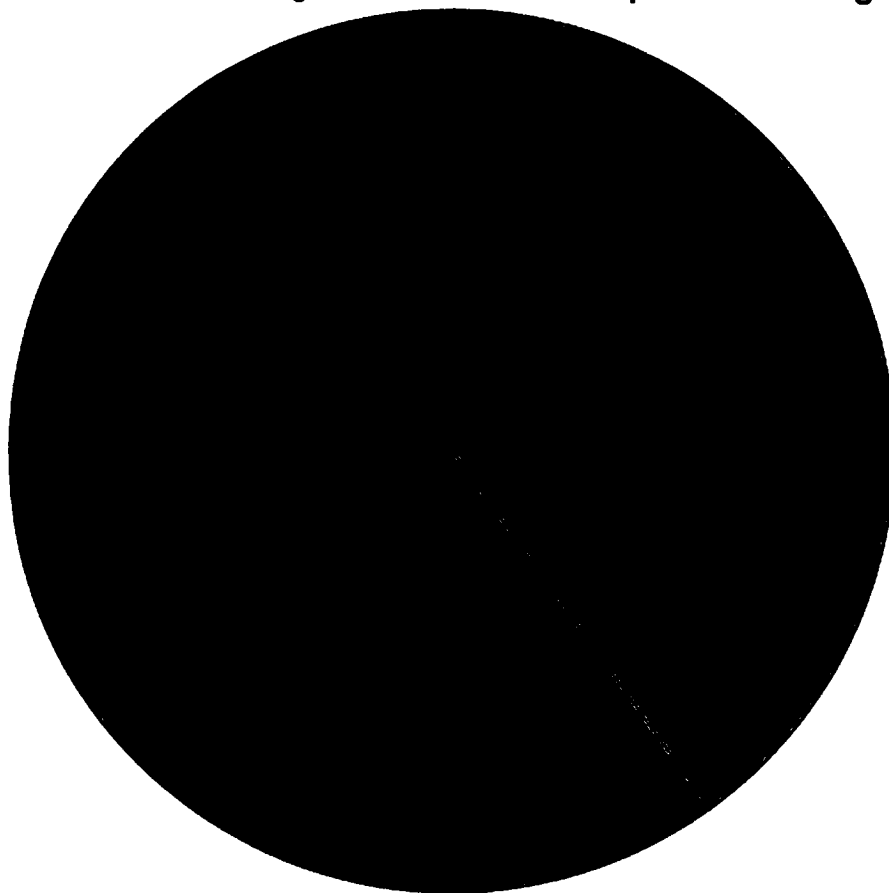


**¿Sabe que es un sindicato y como se constituye?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	18	18 0	18 0	18 0
Válidos no	82	82 0	82 0	82 0
Total	100	100 0	100 0	

¿Tiene conocimiento que es una Huelga?

■ si  
■ no

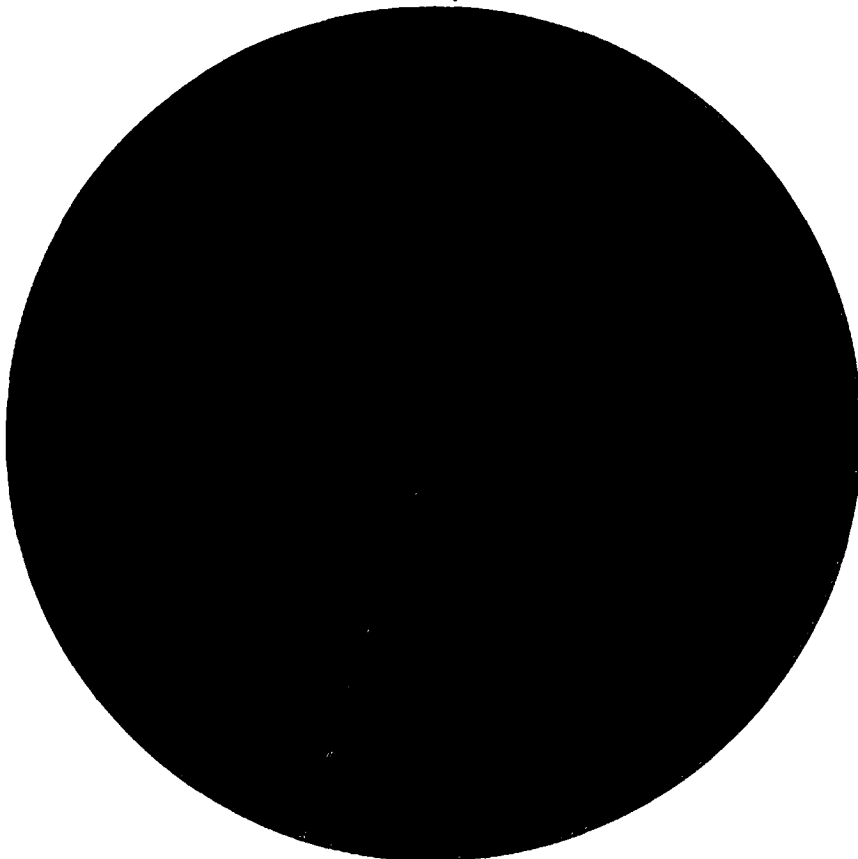


¿Tiene conocimiento que es una Huelga?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	37	37.0	37.0	37.0
Válidos no	63	63.0	63.0	63.0
Total	20	100.0	100.0	

**¿Sabe cuantas horas de trabajo se deben laborar en la jornada de trabajo en la República de Panamá?**

■ si  
■ no

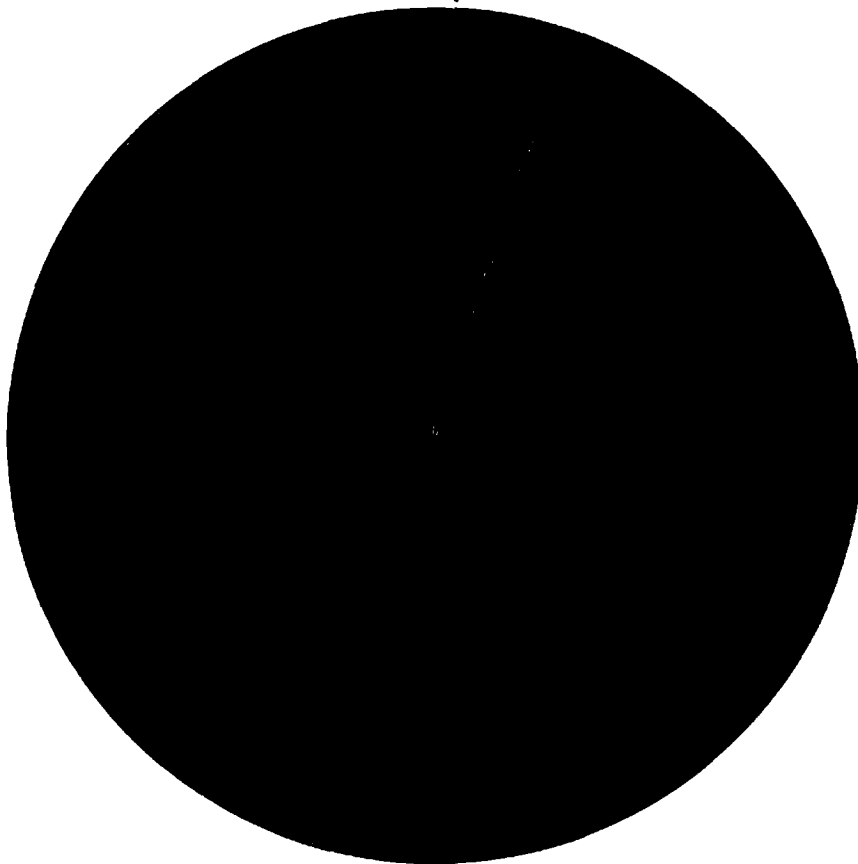


**¿Sabe cuántas horas de trabajo se deben laborar en la jornada de trabajo en la República de Panamá?**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>si</b>	55	55.0	55.0	55.0
<b>Válidos no</b>	45	45.0	45.0	45.0
<b>Total</b>	100	100.0	100.0	

**¿Sabe como se regula la contratacion de mano de obra extranjera en la Republica de Panamá?**

■ si  
■ no

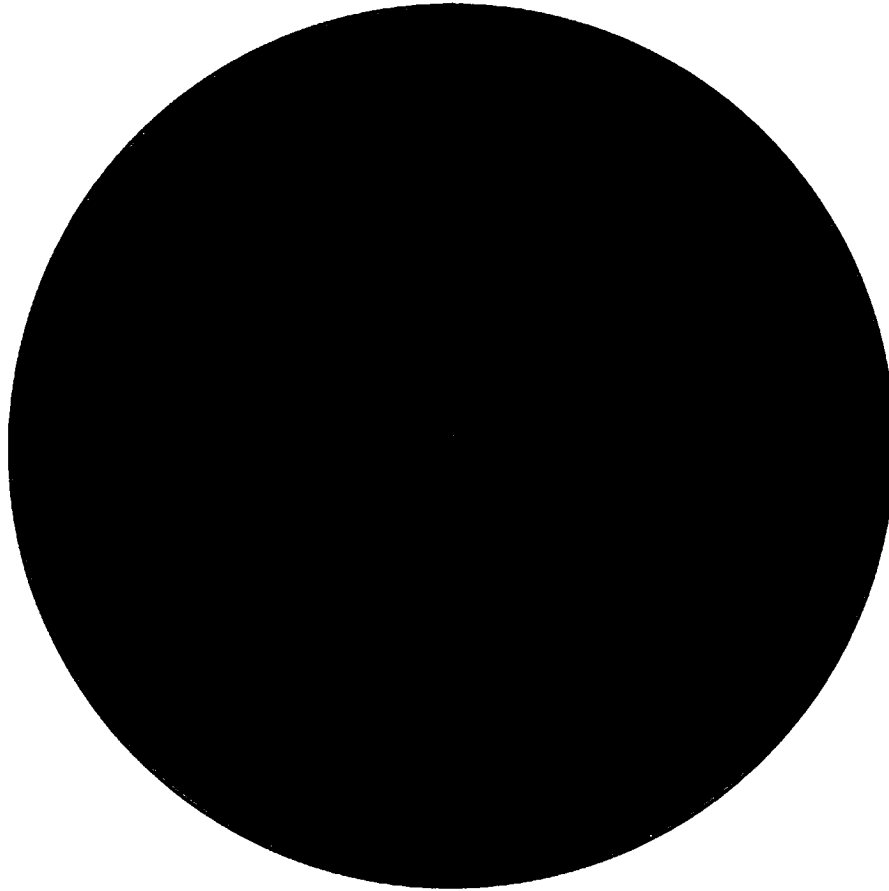


**¿Sabe cómo se regula la contratación de mano de obra extranjera en la República de Panamá?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	5	5.0	5.0	5.0
Válidos no	95	95.0	95.0	95.0
Total	100	100.0	100.0	

**¿Conoce usted que es la irrenunciabilidad de Derecho laborales?**

no

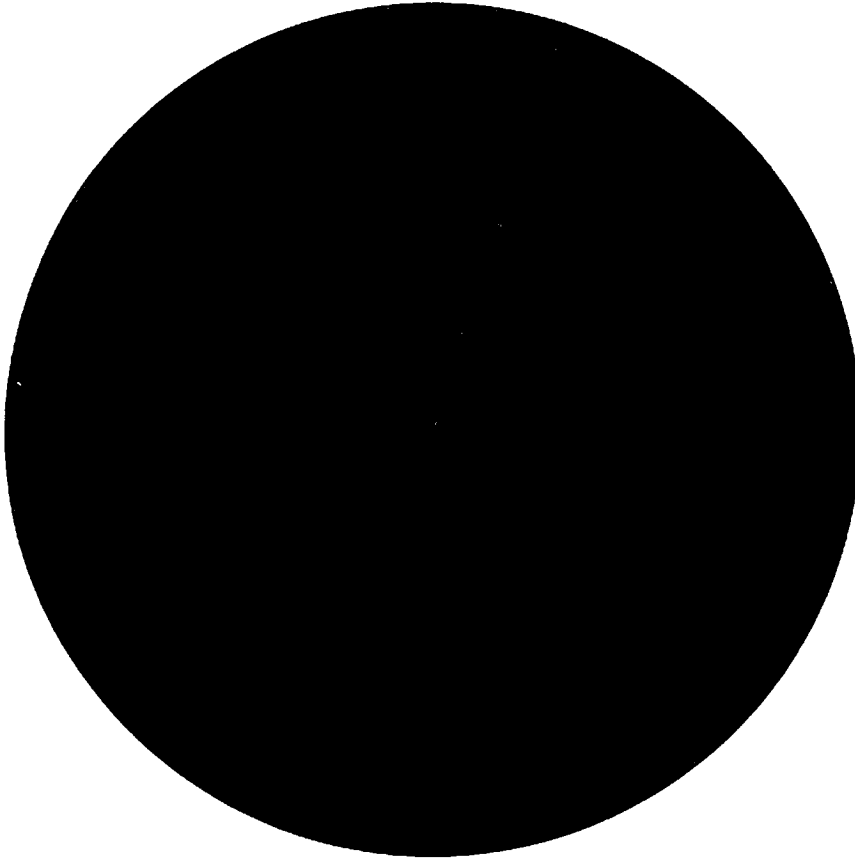


**¿Conoce usted que es la irrenunciabilidad de Derecho Laborales?**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos no</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**¿Considera usted que los programas universitarios contienen suficientes materias sobre temas constitucionales laborales?**

■ si  
■ no

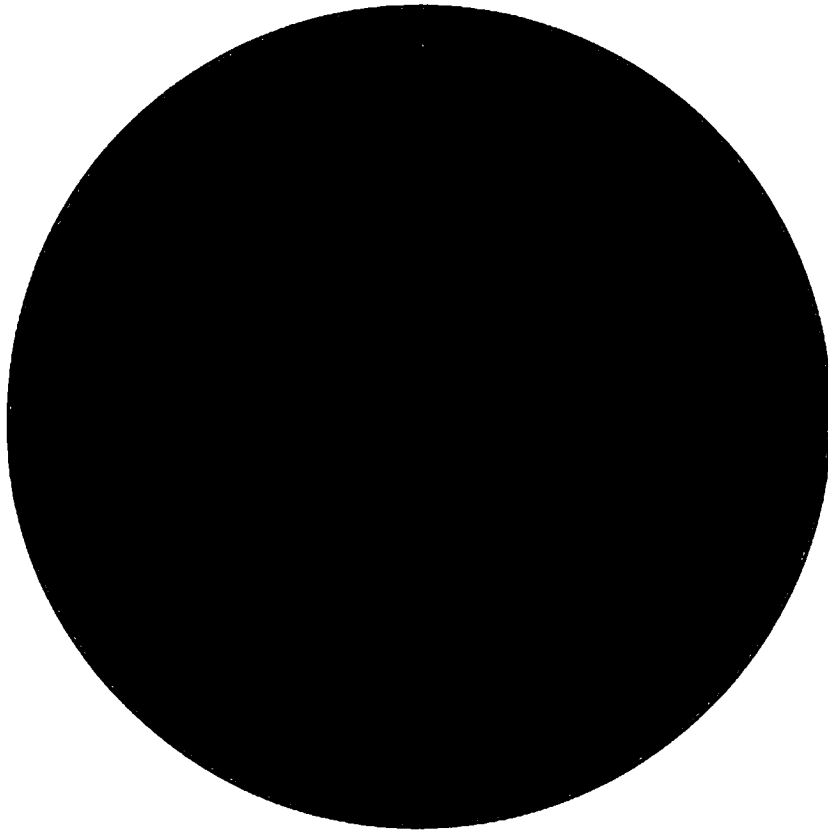


**¿Considera usted que los programas universitarios contienen suficientes materias sobre temas constitucionales laborales?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	6	6.0	6.0	6.0
Válidos no	94	94.0	94.0	94.0
Total	100	100.0	100.0	

**¿Considera usted, que el C.R.U.S.A.M. debe incluir en los programas de licenciatura materias que aborden los temas relacionados a los Derechos Laborales Constitucionales?**

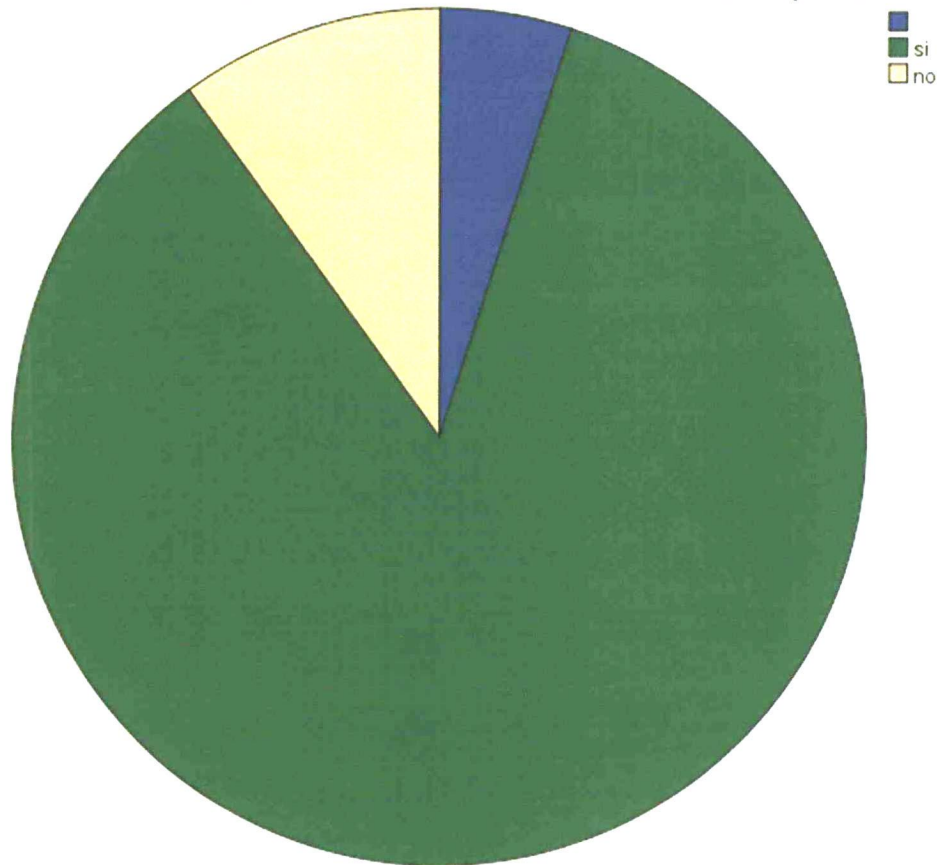
Si



**¿Considera usted, que el C.R.U.S.A.M. debe incluir en los programas de licenciatura materias que aborden los temas relacionados a los Derechos Laborales Constitucionales?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	100	100 0	100 0	100 0

¿Considera que los Derechos Laborales Constitucionales son de importancia en miras al comienzo de su nuevo rol como profesional?



¿Considera que los Derechos Laborales Constitucionales son de importancia en miras al comienzo de su nuevo rol como profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe	8	8.0	8.0	8.0
Válidos Si	83	83.0	83.0	90.0
No	9	9.0	9.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	