Los Pueblos del Interior están respondiendo al llamado sindical.-La F.S.T.R.P. los insta a proseguir con interés

Precisando Deficiencias q' Trae el Código de Trabajo

Art.—195 dice: "Por cada 11 meses de trabajo el patrono está obligado a conceder al trabajador un mes remunerado de vacaciones, salvo las e xcepciones y limitaciones que más adelante se exjresan. La remuneración por dicho mes será el cuociente de la compensación total que el trabajador haya recibido en los once meses procedentes al de vacaciones, dividido por 11.

Si el plazo no llegare a 11 meses pero pasare de 3, y el contrato de trabajo fuere terminado por el patrono sin justa causa, el trabajador tendrá derecho a q' se le pague las vacaciones que proporcionalmente le corresponda al tiempo trabajado; el trabajador que mediante el cumplimiento de las formalidades legales diera por terminado el contrato de trabajo tendrá igual derecho. Para el efecto de este artículo se entiende por mes un plazo de 30 días.

Art. 127.—En caso de enfermedad durante el embarazo o después del parto, a consecuencia de éste, la mujer podrá separarse de su empleo **sin sueldo** pero conservará su derecho al trabajo una vez que la enfermedad haya cesado. Este término no excederá de noventa días" (Observación) En vista de los preceptos constitucionales establecidos a este respecto, la mayoría no pudo modificarlo, pero hay que hacer notar que en vista de esto y a las condiciones que se **establecen** en pro de las mujeres en estado de embarazo, parece subsistir la intención de exponer a las mujeres **"a la terrible situación de no aceptarlas en ningún trabajo o sencillamente de inmunizarlas para la procreación"**

Se basan los señores capitalistas que una empresa que tenga porcentaje numeroso de empleadas mujeres, no podrá resistir los gastos en la suposición de que por lo menos cuatro de ellas en el curso del año quedaran en estado de embarazo. Así pues, compañeras mujeres, vayan desde ahora contemplando el terrible dilema que les depara la vigencia del Código de Trabajo, si ésta obcecación se impone por parte del Capital.

Art. 96.—Este artículo en el trabajo de coordinación, con todo que no representaba ventaja alguna para el trabajador, fué eliminado por la mayoría de la comisión, por considerar que tendría efectos retroactivos. Decía así:

"Si el preaviso no tiene como fundamento una razón de orden económico, moral o jurídico que evidencie la necesidad de terminar el contrato de trabajo en la fecha fijada en la notificación, el patrono quedará obligado a pagar al trabajador una indemnización calculada así: Después del primer año el trabajador despedido sin justa causa tendrá derecho a que se le pague el equivalente a medio mes de sueldo por cada año de trabajo completo; si fuere despedido antes de completar un período de un año se le pagará proporcionalmente por el tiempo que hubiere trabajado.

Parágrafo.—Contra la voluntad del patrono no podrán las autoridades de trabajo hacer de oficio investigaciones en sus libros de contabilidad para establecer si tiene o no el fundamento a que se refiere el inciso anterior; pero si dentro de los seis meses siguientes al preaviso, se encontrare evidencia suficiente de la falsedad del fundamento alegado para el despido, el patrono deberá pagar, además de la indemnización a que se refiere el parágrafo precedente, una multa a favor del Erario igual a la mitad de ella.

Art. 94.—Este artículo rebasa en si todo un capítulo de inhumanidad Note de su lectura que si en algo afecta al obrero, es en la antigüedad de servicios prestados. En nada consulta un aspecto tan esencial como lo es el de que el obrero trate de superarse para que después de una larga jornada, en la cual ha puesto toda su buena fé, consagración y eficiencia, después de un cúmulo de años, después de habérsele agotado todos sus recursos físicos se le venga a compensar con **solamente dos meses de sueldo.** Alega la mayoría que las empresas no están obligadas a considerar esto, ya que es una obligación del Seguro Social. Precisa pues combatir esta perversidad. El Art. dice:

"Si el contrato es por tiempo indeterminado cualquiera de las partes puede hacerlo terminar dando a la otra un preaviso. Durante el término del preaviso el trabajador que va a ser despedido tendrá derecho a licencia remunerada de un día en cada semana, a fin de que pueda buscar nueva colocación.

En los casos de trabajadores que hayan prestado servicios continuos a un mismo patrono por término menor de tres meses, el preaviso puede darse con anticipación mínima de veinticuatro horas; si los servicios se han prestado por tres meses por lo menos, el preaviso debe darse con la anticipación de un período completo de pago no menor de una semana; y si los servicios se han prestado por cinco años o más el preaviso debe darse con anticipación de DOS MESES."

Art. 80.—Este fué eliminado. Dice así: **"Todas las empresas y establecimientos cuyo capital sea mayor de B.25.000.oo están obligados a distribuir entre sus trabajadores el diez por ciento (10%) de la utilidad líquida que obtengan al fin de cada ejercicio económico anual. Esta obligación se hará efectiva al terminar todo ejercicio económico con posterioridad a la vigencia del presente Código."** A este respecto la mayoría arguyó que nada se iba a conseguir con esto, sino simplemente crear una holgazanería, ya q' los obreros no se esmerarían por rendir trabajo efectivo al saber que al fin de año, obtendrían obligatoriamente una entrada extra. Contra este criterio se puede sostener un principio que se ha generalizado en muchos países, de que la participación de los obreros en los beneficios se diferencia de la gratificación que algunas empresas otorgan a sus empleados u obreros, porque ésta no es una obligación exigible sino un acto gracioso. Tampoco se confunde con el porcentaje o comisión sobre el monto de las operaciones realizadas por cada empleado, que se practica en los establecimientos comerciales para estímular el monto de las ventas, porque tal porcentaje o comisión no dependen de las ganancias o pérdidas del establecimiento. La participación en los beneficios persigue diversas finalidades: es un estímulo para el mayor rendimiento del trabajo ante la perspectiva de obtener una remuneración suplementaria si el establecimiento prospera; es un medio de asegurar la solidaridad entre el capital y el trabajo, que contribuye a la pacificación social; es una forma de dar satisfacción, aunque sea en parte, a las reivindicaciones obreras de participar en las utilidades del capital. Precisaría pues que los señores capitalistas apreciaran cuál es en verdad el fin que persigue la participación de los obreros en las utilidades, ya que como se

(Pasa a la página 4)

Poder Disciplinario

Al examinar las causales de expulsión se ha visto qué sindicato está autorizado, por medio de sus órganos, a separar de se seno a aquellos asociados que den motivo a ello por la comisión de alguno de los hechos establecidos en los estatutos, enunciando con ello la existencia de un poder disciplinario de los sindicatos, el que, a juicio de CALVACANTI DE CARVALHO es la facultad que se le atribuye, "como manifestación particular de un genérico poder de imperio, de imponer sanciones contra las infracciones de los deberes sociales." Pero, a nuestro juicio, dicho poder disciplinario no se concreta a la facultad estatutaria de imponer sanciones a los miembros de la asociación profesional, sino que alcanza a la facultad que se confiere en ciertos casos, a los organismos de grado superior para imponer disciplina y sancionar a los de grado inferior.

Las sanciones que derivan del poder disciplinario que los sindicatos tienen son de carácter administrativo, y aún cuando se llamen penales, por tener el mismo efecto que una pena que se impone al contraventor, ésta es independiente del derecho punitivo ordinario. Las sanciones, por lo tanto, no se inspiran en el criterio de las impuestas por la jurisdicción penal; Las faltas se sancionan, no por jueces designados al efecto sino por los organismos competentes, llegando hasta actuar en algunos casos la asamblea general de los asociados que es, la que, en definitiva debe dictar o retificar la máxima sanción que no es otra que la eliminación del asociado de los cuadros sindicales.

Concepto del Derecho Sindical

Definición del derecho sindical. —Toda definición tiene el grave defecto de tratar de comprimir conceptos de orden general, expresando en pocas palabras el contenido total de la figura que comprende. Atendiendo a tal extremo, cabe considerar el fenómeno jurídico ya en relación al sujeto, a la institución o a los factores que en el mismo se dan. En esta forma, teniendo por base al sujeto, el Derecho sindical puede definirse como aquel que contempla la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defender sus derechos profesionales y hacerlos efectivos.

En base a la institución jurídica puede definirse el Derecho sindical como la parte del Derecho del trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad que todo patrono u obrero tiene para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.

SERMONTI estima que el Derecho sindical del trabajo lo constituye "el complejo de las normas q' regulan la organización y atribuciones del sindicato, los deberes y derechos de éste para con los productores, para con los socios y para con el Estado."

Y CALVACANTI de CARVALHO lo define "como el complejo de normas jurídicas que regulan la formación, las funciones y la actividad de las asociaciones profesionales, en el sentido de la tutela de los intereses de las diferentes categorías profesionales, en provecho de sus elementos componentes y en armonía con los superiores intereses de la producción."

Desde ahora conviene resaltar la grave división introducida en la doctrina sobre la existencia o no de un derecho sindical, lo que hace vacilar en sus propios cimientos a cualquier definición que sobre el mismo pueda darse. Hemos de ver, al estudiar la autonomía de dicho Derecho, hasta donde es exacto q' nos encontramos aquí en presencia de una nueva rama de la Enciclopedia jurídica. Aparte de esta dificultad, ya de por sí casi insuperable, aparecen otras discrepancias en la doctrina, pues mientras unos autores sostienen que existe un Derecho sindical y un Derecho Corporativo, otros estiman que esta división es falsa y que no hay más que un Derecho sindical o un Derecho Corporativo, siendo eliminado el uno por el otro. Veamos, antes de seguir más adelante, qué es lo que se entiende, en la doctrina, por Derecho Corporativo. (Continuará)

Opinión del Sindicato Gral. de los trabajadores de la Sal, frente a la situación del Banco Agro-Pecuario

Aguadulce, agosto 11 de 1947.

Señor
Director de Sindicalismo.
Panamá.

Señor Director.

Con bastante pena y dolor a la vez, nos hemos enterados de los muchos comentarios que por la prensa y en conversaciones particulares se han hecho y continúan haciéndose a la rebaja de sueldos y a la separación de eficientes servidores del Banco Agropecuario en sus diferentes dependencias establecidas en el interior del país.

Realmente nosotros hemos estudiado, sin apasionamiento de ninguna clase y con el ánimo sereno, el problema económico que ha dado motivo a escoger la drástica medida adoptada por la mencionada Institución de Crédito Agrícola, Industrial y Comercial, y deseamos demostrar nuestra conformidad momentánea con ella, por considerar que de seguir la marcha del Banco con el ritmo natural de un cuerpo que crece normalmente, resulta imposible que éste continuara subsistiendo sin el justo y razonable subsidio de B/.300.000.00 q' nuestra Asamblea Nacional le asignó en buena hora y que por razones que juzgamos muy débiles, el Ejecutivo no ha podido hasta la fecha suministrarle.

Lo anteriormente expuesto es lo que nos hace solicitar a Ud. que continúe la campaña inteligente que ha emprendido con el fin de que se entregue al Banco Agropecuario la mencionada suma, indispensable para que continúen los préstamos a los pequeños agricultores, industriales, ganaderos y comerciantes que tanto lo necesitan para el ensanche de sus operaciones y al propio tiempo, para que la institución cumpla su principal finalidad de fomentar nuestra riqueza nacional.

Rogamos muy encarecidamente a Ud., que ha enfocado con justeza los problemas que en alguna forma favorecen a los habitantes del interior de la República, haga hincapié sobre los perjuicios que hemos de recibir los de este lado del ferry, si por una u otra causa, se priva al mencionado Banco Agropecuario, del subsidio señalado por nuestra última legislatura.

Muy agradecido le quedaremos por la publicación de esta carta.

Somos del Señor Director,

Por el Sindicato de Trabajadores de la Sal de AGUADULCE

Presidente. Juan B. Madrid.