



Universidad
LATINA *de Panamá*
SUMMUM DESIDERIUM SAPIENTIA

UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRANSPORTE PÚBLICO DE LA
CIUDAD DE PANAMÁ: PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS EN EL EJERCICIO DE LA
REPRESENTACIÓN SINDICAL**

Proyecto Final de Graduación presentado como requisito para optar por el título de Licenciado
en Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Latina de Panamá

Bryan Josué Rueda Barría

C.I.P: 8-955-1374

Director Asesor:

Tomás Nieves Olazábal

Panamá, República de Panamá

2024

UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRANSPORTE PÚBLICO DE LA
CIUDAD DE PANAMÁ: PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS EN EL EJERCICIO DE LA
REPRESENTACIÓN SINDICAL**

Proyecto Final de Graduación presentado como requisito para optar por el título de Licenciado
en Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Latina de Panamá

Bryan Josué Rueda Barría

C.I.P: 8-955-1374

Director Asesor:

Tomás Nieves Olazábal

Panamá, República de Panamá

2024



Universidad
LATINA *de Panamá*
SUMMUM DESIDERIUM SAPIENTIA

PÁGINAS PARA FIRMAS DE APROBACIÓN

DEDICATORIAS

Dedico este trabajo final de grado como prueba fehaciente de mi esfuerzo, a mis padres, Josefina Barría y Richard Rueda, por su amor, apoyo constante, sacrificio y consejo incansables. A mis fieles e inigualables hermanos mayores: Bayron, Leinayel y Tatiana, por su paciencia, apoyo incondicional, atentas y motivadoras palabras de aliento a lo largo de este viaje académico. Asimismo, extendiendo esta dedicatoria a mi adorable perra, Bellota, quien lleva 13 años acompañándome y brindándome un cálido apoyo siempre que lo necesito.

A mis siempre amados Abuelos (Q.E.P.D.), quienes agradezco ese constante amor, cariño, esmero e inmensa sabiduría que hoy en día, han sido de total inspiración para lograr las metas que propongo a alcanzar. Lo cierto es que, sin ustedes, este logro no sería posible.

Asimismo, a mi amiga, la Psicóloga, Yorlenis De La Rosa, quien, con su carisma y desinteresado apoyo durante el desarrollo de este trabajo, quien me motivó a esforzarme el doble en esta etapa tan importante de mi vida, siendo sus palabras fuente de inspiración, en beneficio de mi crecimiento personal y laboral. Gracias por estar ahí cuando lo necesité.

A mis amigos, Grace Agredo, Jomayris Díaz, Eduardo Espino y David Arias, por servir de aliento en el momento que más los necesité durante el desarrollo de esta tesis.

Por último, agradezco a Kenia Cajar, Esther González y Lilibeth Magallón, amigas y futuras colegas en esta amplia y emocionante trayectoria en el campo del Derecho, les agradezco por hacer de este viaje una experiencia enriquecedora, amena y, sobre todo, de esfuerzo y apoyo mutuo.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero y especial agradecimiento a los Licenciados Cristel Del Carmen Valderrama Guevara y Julio César De León Quintana, quienes, a lo largo de mi carrera profesional, han sido mucho más que unos compañeros de trabajo; han sido mis mentores y guías. Su apoyo inquebrantable, sabiduría compartida y dedicación a mi crecimiento han sido un regalo invaluable. Gracias por creer en mí, por iluminar mi camino y por ser ejemplos excepcionales. Mi éxito es, en gran parte, un reflejo de su influencia en mi vida.

A mi Asesor, el Licenciado Tomás Nieves, porque gracias a sus conocimientos y consejos fundamentales durante el desarrollo de esta tesis, me han permitido culminar satisfactoriamente esta investigación.

A todos ustedes, Dios los bendiga.

DECLARACIÓN JURADA



UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Bryan Josué Rueda Barría, con cédula de identidad personal número 8-955-1374, estudiante graduando del programa/carrera de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas, declaro bajo la gravedad del juramento que el material que aparece en este trabajo de graduación, en la opción Proyecto Final de Licenciatura, es de mi producción intelectual, en razón de lo cual exoneró a la Universidad Latina de Panamá de cualquier responsabilidad relacionada con este aspecto.

Como constancia, firmo la presente declaración el día _____ del mes de _____ del año _____

Firma del estudiante: _____

Cédula: 8-955-1374.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIAS.....	IV
AGRADECIMIENTOS.....	V
DECLARACIÓN JURADA.....	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICAS, ILUSTRACIONES Y ECUACIONES.....	X
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	6
EL PROBLEMA	6
1.1. ANTECEDENTES	7
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4. OBJETIVOS	15
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	15
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.5. ALCANCE Y LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1 ALCANCE.....	16
1.5.2. LÍMITES	17
1.6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	20
2.2. BASES TEÓRICAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN	25
2.2.1. REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL TRANSPORTE PÚBLICO.....	26
2.2.2. EL SINDICALISMO COMO DERECHO COLECTIVO Y LA NEGOCIACIÓN SEGÚN LA DOCTRINA.....	27
2.2.3. SOBRE LOS CONVENIO N° 87 y 98 DE LA OIT	29
2.2.4. PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL.....	35
2.2.5. CONCEPTO DE SINDICATO	37

2.2.6. EL FUERO SINDICAL COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN	45
2.2.7. LAS ORGANIZACIONES SOCIALES Y SU INFLUENCIA	47
2.2.8. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	49
2.2.9. CONCURRENCIA, PLIEGO DE PETICIONES Y TRATO Y ARREGLO	53
2.2.10. LA CONCILIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE CONFLICTOS LABORALES.....	61
2.2.11. NEGOCIACIÓN Y CONVENCIÓN COLECTIVAS DE TRABAJO	67
2.2.12. ARBITRAJE.....	70
2.2.13. LA HUELGA	72
2.3. VARIABLES	78
2.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES	78
2.3.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	79
2.3.3. MAPA DE VARIABLE.....	81
2.4. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	82
CAPÍTULO III	83
MARCO METODOLÓGICO	83
3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	84
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	86
3.2.1. CÁLCULO DEL MUESTREO	90
3.3. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	92
3.4. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	94
3.4.1. PRIMERA FASE: REVISIÓN DOCUMENTAL.....	94
3.4.2. SEGUNDA FASE: ESTRUCTURACIÓN DEL MARCO TEÓRICO	95
3.4.3. TERCERA FASE: ESTRUCTURACIÓN DEL MARCO METODOLÓGICO	95
3.4.4. CUARTA FASE: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS Y CONCLUSIONES FINALES	96
CAPÍTULO IV	99
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	99
4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	100
CAPÍTULO V	140
PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN	140

5.1. INTRODUCCIÓN DE LA PROPUESTA	141
5.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	142
5.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	144
5.4. METAS A ALCANZAR.....	145
5.5. BENEFICIOS DE LA PROPUESTA	146
5.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	147
5.7. PRESUPUESTO	148
5.8. DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	149
CONCLUSIONES	150
RECOMENDACIONES	153
BIBLIOGRAFÍA	156
ANEXOS	162

ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICAS, ILUSTRACIONES Y ECUACIONES

CUADROS

<i>Cuadro 1. Glosario de Términos Técnico (Rueda, 2023).</i>	82
<i>Cuadro 2. Edad de los encuestados.</i>	104
<i>Cuadro 3. Cargo de los encuestados.</i>	106
<i>Cuadro 4. Género de los encuestados.</i>	108
<i>Cuadro 5. Satisfacción de las condiciones laborales en el sector.</i>	110
<i>Cuadro 6. Percepción sobre el papel de los sindicatos en el sector.</i>	112
<i>Cuadro 7. Cantidad de pliegos presentados por los sindicatos de transporte en 2023.</i>	114
<i>Cuadro 8. Índice de participación en actividades sindicales y negociaciones.</i>	116
<i>Cuadro 9. Efectividad de las negociaciones en el sector.</i>	118
<i>Cuadro 10. Percepción sobre el éxito de los sindicatos en las negociaciones.</i>	120
<i>Cuadro 11. Índice de represalias hacia los trabajadores debido a la negociación.</i>	122
<i>Cuadro 12. Percepción sobre la relación actual entre sindicato y empleadores.</i>	124
<i>Cuadro 13. Índice de participación de los sindicatos en la gestión empresarial.</i>	126
<i>Cuadro 14. Formas en que término el conflicto planteado durante la negociación.</i>	128
<i>Cuadro 15. Percepción general sobre la contribución de los sindicatos.</i>	130
<i>Cuadro 16. Índice de satisfacción respecto al resultado de las negociaciones.</i>	132
<i>Cuadro 17. Percepción sobre los beneficios recibidos a raíz de las negociaciones.</i>	134
<i>Cuadro 18. Factores esenciales para culminar una negociación.</i>	136
<i>Cuadro 19. Desafíos existentes en las negociaciones entre sindicato y empleador.</i>	137
<i>Cuadro 20. Recomendaciones de los encuestados para dirimir un conflicto colectivo.</i>	138
<i>Cuadro 21. Diseño de la Propuesta. Fuente: (Rueda, 2024).</i>	149

ECUACIONES

<i>Ecuación 1. Cálculo de Muestreo. Fuente: (Rueda, 2024)</i>	91
---	----

ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1. Mapa de Operacionalización de Variables. (Rueda, 2023).</i>	81
<i>Ilustración 2. Cronograma de Actividades. Fuente: (Rueda, 2024).</i>	147
<i>Ilustración 3: Presupuesto de la Investigación (Rueda, 2024).</i>	148

GRÁFICAS

<i>Gráfica 1. Comparativas 2022 - 2023 sobre Conflictos Colectivos en Panamá. Fuente: (MITRADEL, 2023)</i>	100
<i>Gráfica 2. Comparativas 2022 - 2023 sobre Conflictos Colectivos en Panamá. Fuente: (MITRADEL, 2023)</i>	101
<i>Gráfica 3. Edad de los encuestados</i>	105
<i>Gráfica 4. Cargo de los encuestados.....</i>	107
<i>Gráfica 5. Género de los encuestados.....</i>	109
<i>Gráfica 6. Satisfacción de las condiciones laborales en el sector</i>	111
<i>Gráfica 7. Percepción sobre el papel de los sindicatos en el sector.....</i>	113
<i>Gráfica 8. Cantidad de pliegos presentados por los sindicatos de transporte en 2023</i>	115
<i>Gráfica 9. Índice de participación en actividades sindicales o negociaciones.....</i>	117
<i>Gráfica 10. Efectividad de las negociaciones en el sector.....</i>	119
<i>Gráfica 11. Percepción sobre el éxito de los sindicatos en las negociaciones</i>	121

<i>Gráfica 12. Índice de represalias hacia los trabajadores debido a la negociación</i>	<i>123</i>
<i>Gráfica 13. Percepción sobre la relación actual entre sindicato y empleadores</i>	<i>125</i>
<i>Gráfica 14. Índice de participación de los sindicatos en la gestión empresarial</i>	<i>127</i>
<i>Gráfica 15. Formas en que término el conflicto planteado durante la negociación</i>	<i>129</i>
<i>Gráfica 16. Percepción general sobre la contribución de los sindicatos</i>	<i>131</i>
<i>Gráfica 17. Índice de satisfacción respecto al resultado de las negociaciones.....</i>	<i>133</i>
<i>Gráfica 18. Percepción sobre los beneficios recibidos a raíz de las negociaciones</i>	<i>135</i>

INTRODUCCIÓN

Antes de comenzar con el análisis detallado sobre los Sindicatos y la Negociación Colectiva en Panamá, es fundamental proporcionar una visión amplia sobre los temas a tratar en este estudio, para una mejor concepción del proyecto final en referencia. Esta tesis titulada ***“LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRANSPORTE PÚBLICO DE LA CIUDAD DE PANAMÁ: PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS EN EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL”***, aborda cuestiones esenciales que sirvan para comprender el panorama laboral en la República de Panamá y que se suscitan en un sector poco explorado como el sistema público de transporte.

Primordialmente, es necesario destacar que, si bien es cierto, en Panamá, el Código de Trabajo reguló las relaciones de trabajo existentes en cualquiera de los sectores económicos, incluyendo el tema que, de este estudio, cabe destacar que, no fue sino hasta el año 1993, que el transporte público en la República de Panamá, con la promulgación de la Ley N° 14 de 26 de marzo de 1993, adquiere un valor intrínseco y deja de ser percibida únicamente como una simple actividad económica.

En este aspecto, no es posible argumentar que el Transporte Público no sea una potencial fuente de empleo apoyada en la normativa laboral para salvaguardar derechos e intereses de quienes se dedican a esta actividad, pero sin descuidar las solemnidades y poderes que se desprenden de una relación de trabajo, gestionando la responsabilidad económica de este sector

vital del país y garantizando la seguridad y estabilidad para sus trabajadores, sino también para desarrollarlo en distintas partes de la nación panameña.

En un contexto histórico y normativo, la evolución de estas relaciones puede influir en la calidad de vida de los trabajadores y en la eficiencia operativa del sistema de transporte público, y siendo que su gestión puede complicarse tanto, para el empleador como para el trabajador, es necesario explorar el papel de los sindicatos como organización proteccionista de los derechos del trabajador, su influencia y eficiencia operativa del sector.

Además, algunos trabajadores desconocen la función real de los sindicatos y cómo estos representan objetivamente sus intereses. De igual modo, los sindicatos percibidos como trabajadores o empleadores críticos en el mundo laboral, son actores principales que luchan por buscar soluciones equitativas que beneficien a las partes del nexo laboral.

En este orden de ideas, la carta magna protege el Derecho de Trabajo en 15 artículos, contenidos específicamente del artículo 64 al artículo 79, pero en este estudio solamente se tratarán dos artículos esenciales que son el 68 y 69 para entender los temas a tratar en el mismo.

Por medio del artículo 68 de la Constitución Política, se reconoce el derecho de sindicación para trabajadores, empleadores y profesionales de toda clase, para unirse como sindicato y proteger o promover sus intereses en el ámbito laboral; mientras, el artículo 69 de la precitada norma constitucional consagra el derecho de huelga, que permite a los trabajadores

expresar sus demandas o presionar para condiciones de trabajo justas, no así, está sujeto a regulaciones que establece la ley y mantiene restricciones en cuanto a servicios públicos.

Aunado a ello, en el ámbito internacional, Panamá ratificó los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Mundial de Trabajo (OIT). El primero, se enfoca en el Principio de Libertad Sindical, que garantiza el derecho de trabajadores y empleadores de pertenecer a las organizaciones de su elección y llevar a cabo sus actividades sin restricción o injerencia de ninguna clase. El segundo, se centra en la Negociación Colectiva, que es un proceso que implica que los sindicatos y empleadores se reúnen para discutir o acordar, entre otras cosas, temas como el salario, beneficios y condiciones laborales entre trabajadores y empleadores.

En muchos casos, los trabajadores intentan negociar por sí mismos, vías alternas para solucionar conflictos laborales relacionados con sus condiciones de trabajo, obstruyéndose su pretensión sin contemplar que la negociación colectiva no debe ser una lucha de poder, sino que se basa en equilibrar el poder entre empleador y empleados. Es aquí, donde entran los sindicatos en juego, al actuar como representantes del trabajador y equilibrar por así decirlo, “la balanza” gracias a su influencia respaldada por los Convenios N° 87 y 98 de la OIT.

Es fundamental comprender que, tanto empleadores como empleados, enfrentan un futuro incierto en el mundo laboral. Ciertamente, en el sector transporte, perteneciente al sector terciario de la economía, el papel de los sindicatos sigue siendo objeto de debate en términos que, su gestión en la resolución de conflictos durante las relaciones laborales se da a través de

negociaciones, huelgas o arbitraje, lo que plantea dudas fascinantes sobre su rol en una sociedad cambiante.

La estructura de esta tesis, dividida en cinco capítulos, se abordan los siguientes aspectos:

- **Capítulo 1: “EL PROBLEMA”**, sirve como capítulo inaugural de esta tesis y se centra en la comprensión del papel de los sindicatos en la negociación colectiva en el Transporte Público de la República de Panamá, examinando los factores que impactan en la equidad de las relaciones laborales y la toma de decisiones en el ámbito laboral.
- **Capítulo 2: “MARCO TEÓRICO”**, la base teórica de esta investigación, dada su complejidad, partirá desde la definición del principio de libertad sindical; el impacto de los convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo; la regulación del transporte en el país; el derecho de huelga; comparativas documentales y la protección otorgada por las normas laborales en cuanto al ejercicio de la libertad sindical, explorando la normativa panameña que regula estos principios y derechos fundamentales, definiendo asimismo, la variable conceptual y operacional.
- **Capítulo 3: “MARCO METODOLÓGICO”**, se centrará en la metodología, tipo y diseño de investigación utilizado y que, en base a la aplicación de dichos métodos mixtos de investigación, permitirá la recopilación de los datos necesarios para llegar a una correcta interpretación de los resultados.

- **Capítulo 4: “ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS”** se presentan y analizan, los hallazgos de nuestra investigación.
- **Capítulo 5: “PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN”**, finalmente se presentan recomendaciones y conclusiones basadas en los resultados.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES

El Derecho Laboral es un componente fundamental de cualquier sociedad que busca de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores, estableciendo como principios fundamentales, la equidad de oportunidades en el empleo y la justicia en el ámbito laboral.

Bajo este contexto, la República de Panamá, es un país en constante y amplio desarrollo económico y social, siendo parte de ello, el sistema jurídico-laboral el que desempeña un papel crucial en el impulso de las relaciones laborales, suscritas entre patrono y subordinado y a su vez, garantiza el salvaguardar los derechos de los trabajadores y empleadores.

Como preámbulo al desarrollo del primer capítulo de esta tesis, es fundamental relatar un poco de la historia del sindicalismo en el país y como ha sido su desarrollo a través del tiempo.

Históricamente, en la República de Panamá, la base legal que regula las relaciones laborales se encuentra tipificadas en el Código de Trabajo y otras normativas complementarias, siendo estos, los que han experimentado significativas modificaciones a lo largo de los años, reflejando las necesidades cambiantes de los trabajadores y empleadores del país.

La creación de las normas laborales en Panamá, datan desde el año 1904 con la creación de la carta magna, en cuyo artículo 29, reconoció sin distinción de nacionalidad, raza, sexo o

cultura, el derecho a ejercer cualquier oficio u ocupación honesta sin la necesidad de pertenecer a un gremio, endilgando a la autoridad competente, el velar por el cumplimiento moral, salubre y de seguridad pública en las instituciones o empresas dedicadas a alguna actividad económica, no obstante, su interpretación estaba sujeto a ambigüedades, lo que derivaba en conflictos con respecto a los deberes y derechos laborales.

Por otra parte, el sindicalismo encuentra sus raíces en una de las primeras manifestaciones sindicales suscitadas durante la construcción del Canal de Panamá a principios del siglo XX, específicamente en el año 1916. Este evento histórico, que marcó el surgimiento del sindicalismo en Panamá, se encuentra detallado en la obra de Maloney, J. (1989) titulada *El Canal de Panamá y Los Trabajadores Antillanos*.

Según el relato de Maloney, un grupo de trabajadores, en su mayoría inmigrantes de diversas partes del mundo, llevó a cabo una huelga en 1916. Esta huelga tenía como objetivo denunciar las condiciones precarias en las que laboraban los trabajadores del Canal de Panamá, además de exigir entre otras cosas, salarios justos, mejores tratos y condiciones laborales. Lamentablemente, para los huelguistas, estas acciones trajeron como consecuencia la represión por parte del gobierno al arrestar y posteriormente deportan a quienes fungieron como dirigentes de dicha protesta, quienes, a su vez, fueron catalogados como “Revoltosos” (Maloney, 1989, p. 330-333).

En este aspecto, afirma el autor que, posteriormente, para el año 1920, otro grupo de trabajadores, conocidos como Silver Roll, conformado en su mayoría (aproximadamente 14,000

empleados) por trabajadores de tez negra, protagonizaron otra huelga. Entre estas reclamaciones, por mencionar algunas, se encontraba el aumento salarial de siete centavos la hora; la igualdad salarial para las mujeres trabajadoras y la protección a trabajadores con más de un mes de servicio.

Cabe destacar que, en esta protesta, los trabajadores se negaron a laborar en el canal hasta que se atendieran sus demandas, lo que aumentaba la tensión entre los trabajadores, supervisores y demás autoridades del canal, quienes declararon ilegal la huelga.

No obstante, autores como (Vásquez Reyes, 2022), señalan que estos hechos se remontan al año 1947, con la adopción del Código de Trabajo y la reforma de nuestra Constitución Política un año antes, pues, destaca el hecho que se implementó, entre otras cosas, las jornadas laborales de hasta cuarenta (40) horas semanales, la licencia de maternidad a la mujer trabajadora y la creación de los fueros laborales.

Para respaldar este escenario, se hace necesario citar lo expuesto por (Turner, 1982), quien afirmó que, “En Panamá, la identidad proletaria y el respaldo a las luchas económicas se vieron fortalecidos por la legislación obrera de 1948, que reconoció el derecho de los trabajadores a formar sindicatos” (p. 46).

Por identidad proletaria, debe entenderse como la “clase social formada por aquellos trabajadores –proletarios- que realizaban sus actividades utilizando los recursos de otra persona” (Anónimo, 2023).

Lo cierto es que, según se desprende del texto citado, con la promulgación del Código de Trabajo, se garantizó como derecho de los trabajadores asociarse para formar organizaciones sindicales, derecho que más tarde, sería reconocido por la Organización Internacional de Trabajo mediante los convenios N° 87 y 98, así como en nuestra constitución política en sus artículos 68, 69 y 76, pues, su impacto consistió en la unidad de la clase trabajadora en el país hasta hoy.

Ahora bien, y en atención al tema que se ocupa en este trabajo final, se considera que a lo largo de los años han surgido disputas y conflictos laborales entre los sindicatos que representan los intereses de la parte trabajadora y los empleadores en el Sistema de Transporte Público existente en del país.

Por lo general, estas disyuntivas giran alrededor de temas como: el salario, las condiciones de trabajo, y beneficios para las partes suscriptoras de un contrato laboral, lo que conlleva a evaluar la importancia especial que adquiere la Negociación y el Derecho Colectivo en la resolución de conflictos de manera justa y el desarrollo de relaciones en el Transporte Público.

Entonces, tras analizar los planteamientos esbozados anteriormente, solo surge la siguiente interrogante: ¿Es realmente el sindicalismo, capaz de influir en la eficacia y equidad de la negociación colectiva y en otros contextos laborales? Pero, más allá de esto, ¿Existen

factores adicionales que juegan unos papeles igualmente importantes en el ejercicio de la representación de un sindicato y sus afiliados?

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos diez (10) años, el sistema de transporte público en la Ciudad de Panamá, ha experimentado una gran serie de avances notables en cuanto a mejoras de la implementación, estructura y tecnología empleada, lo que contribuye al mejoramiento de la movilidad de la población y su desplazamiento de un punto a otro. Sin embargo, detrás de este panorama, específicamente en el ámbito laboral panameño, se presta como escenario clave donde los sindicatos requieren desempeñar mayormente, la defensa del derecho de los trabajadores, pues debe cuidarse con detenimiento.

De esta manera, los sindicatos, tal como se ha expresado anteriormente, son actores fundamentales en la defensa de los derechos laborales. Por otro lado, en la sociedad panameña, la negociación colectiva, funge como aquella herramienta que fija condiciones laborales justas y vinculantes, que, tratándose de esta parte del sector terciario de la economía, integrado por el comercio, turismo, las comunicaciones, los servicios financieros y el transporte, este último, mientras más evolucione, demanda un análisis objetivo, siendo que además influye en la dinámica del poder existente entre empleadores y trabajadores, dinámica en la cual de igual forma influyen los sindicatos, afectando positiva o negativamente en la eficacia general de las negociaciones, la estabilidad laboral y la equidad de condiciones, situación que puede generar posibles desequilibrios y conflictos en el ejercicio de la representación sindical.

Desde esta perspectiva, entre los avances positivos del sistema público de transporte y los desafíos subsistentes en materia laboral, se considera que es necesaria una investigación a fondo del papel de los sindicatos y sus implicaciones durante una negociación colectiva en este sector en específico, en atención al ejercicio de representación que desempeñan.

Conjuntamente, el marco legal, representado en el Código de Trabajo, proporciona medios para resolver conflictos colectivos, abordando temas importantes como salarios, condiciones de trabajo y beneficios para ambas partes, elementos vitales que deben estar presentes en una relación laboral.

En relación con eso, la interacción y el papel preciso de los sindicatos en este contexto requieren un análisis objetivo, considerando que solo en 2019, según los datos suministrados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral mediante su Directorio Sindical (MITRADEL, 2019), en materia de transporte, existían al menos seis federaciones sindicales y alrededor de veintiún (21) asociaciones sindicales que tomaban representación en el sector transporte.

Así, en atención a la situación planteada anteriormente, han surgido las siguientes interrogantes:

- a. ¿Existe realmente un beneficio para los trabajadores, las negociaciones efectuadas entre sindicato y empresa en el planteamiento de un conflicto colectivo?

- b. ¿Existen variaciones en la eficacia de las negociaciones en materia colectiva, según el sector económico al que pertenecen los trabajadores y empleadores dentro del transporte público en la Provincia de Panamá? Es decir, ¿Existe una brecha comunicativa entre los sindicatos y sus afiliados que dificulten la efectividad de estas negociaciones?
- c. Ante la insuficiencia de protección de las normativas laborales existentes, ¿De qué manera, pueden los sindicatos contribuir de forma positiva a la mejora continua del sistema de transporte público, asegurando al mismo tiempo los derechos laborales de quienes lo operan en la Ciudad de Panamá?
- d. ¿Qué factores existentes dificultan una mejor percepción general de los trabajadores y empleadores del transporte público, acerca del papel de los sindicatos? ¿Se trata de mejoras salariales y condiciones de trabajo o se toma en cuenta otros aspectos como el sentido de pertenencia y su solidaridad entre homólogos?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Este tema se considera que las razones por las que se investigó obedecen a la necesidad de comprender el papel de los sindicatos en la garantía y protección de sus derechos dentro de la relación de trabajo y su eficacia al momento de plantear la existencia de conflictos colectivos, ya que este proceso, no solo se limita a sentarse en una mesa y debatir sobre cuál de las dos partes tiene razón en un conflicto colectivo de trabajo, sino que va más allá de promover beneficios equitativos en cuanto a la forma en que se resuelve una disputa laboral.

Además, es necesario explorar desde ambas perspectivas, es decir, empleador y trabajador, cuáles son las consecuencias, implicaciones y desafíos específicos que requieren una mayor atención por parte de las entidades públicas administrativas en materia laboral, pues, de ello se desprende que Panamá, al ser un país con una economía en constante desarrollo, debe poner en práctica la imparcialidad al momento de identificar áreas de mejora en cuanto a políticas y prácticas sindicales se refiere.

Significa entonces que, en una empresa de transporte, se realizan procesos en los cuales no siempre ambas partes se sienten plenamente satisfechas ya que, el hecho de someterse a una negociación colectiva con intereses de por medio y cuyo resultado, puede representar un beneficio único y exclusivo para los trabajadores, también puede significar disgusto y caída por parte de quienes conforman una agrupación importante en el derecho colectivo, como los sindicatos.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

- Analizar el desempeño y eficacia del papel de los sindicatos en el transporte público y su representación en negociaciones que buscan resolver conflictos colectivos, con el propósito de comprender a detalle, cómo incide objetivamente en la toma de decisiones concernientes a la mejora de las condiciones de trabajo, al utilizar métodos alternos para solucionar un conflicto mediante negociación colectiva, identificando los factores que motivan tal influencia y su impacto en los trabajadores.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el impacto de las negociaciones entre sindicato y empresa y su habilidad para resolver y negociar conflictos colectivos en el transporte público de la Ciudad de Panamá en el menor tiempo posible, destacando los beneficios percibidos por estos actores y su influencia en mejores condiciones de trabajo.
- Identificar si existen diferencias notables que sesgan la eficacia de las negociaciones colectivas dentro de la población investigada, examinando los desafíos y posibles problemas de comunicación entre el sindicato y sus afiliados.
- Determinar los matices que influyen en la percepción general de los trabajadores y empleadores del transporte público con relación al papel de los sindicatos, explorando aspectos tangibles e intangibles.

- Proponer estrategias específicas para que los sindicatos fortalezcan su imagen y papel en la mejora continua de las condiciones de trabajo en el sistema de transporte público.

1.5. ALCANCE Y LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 ALCANCE

Tomando en consideración que el tema central de esta investigación es el papel que tiene el sindicalismo y la negociación colectiva en el sistema público de transporte, se indagaron los factores internos y externos que afectan la efectividad de las negociaciones y cómo las organizaciones sindicales, el derecho a huelga de los trabajadores y sus principios, como la libertad sindical, inciden en la búsqueda de igualdad de condiciones y protección de los derechos laborales, sin embargo, se considera que la investigación realizada, mantiene un alcance exploratorio.

Con métodos mixtos (cualitativos y cuantitativos), se examinó los principales desafíos de trabajadores y empleadores en este proceso, basándose en la recopilación de datos a través de análisis documental consultando, leyes, decretos y jurisprudencia en materia laboral existente. También se realizaron encuestas para recopilar opiniones de los involucrados en este proceso. Se seleccionó una muestra representativa de participantes clave en la negociación colectiva, incluyendo líderes sindicales, trabajadores afiliados a una organización sindical del sector a investigar, personal de recursos humanos, empleadores o representantes, y abogados expertos en derecho laboral.

Cabe destacar que en esta investigación no se consideraron aspectos legales específicos de la legislación laboral panameña ni mucho menos se busca promover o desacreditar a ningún sindicato específico ni a ninguna parte involucrada en disputas laborales, sino que se busca ofrecer un análisis imparcial, comprensivo y objetivo de la influencia sindical en el rubro del transporte público, conforme a las experiencias y perspectivas de los actores involucrados en la negociación colectiva.

1.5.2. LÍMITES

Por lo que se refiere a las posibles limitaciones que surgieron durante el transcurso de esta investigación, se destacan las siguientes consideraciones:

a. Es prudente señalar que esta investigación se enfrentó a limitaciones en cuanto a la participación de los trabajadores o ciertas organizaciones sindicales, dada la naturaleza del tema y las circunstancias laborales, no así, se obtuvo una muestra representativa de 100 participantes, que, aunque da valiosas perspectivas, puede introducir sesgos y limitar la generalización de los resultados a la población de empleados de alguna de estas agrupaciones, lo que podría ser por la sensibilidad del tema ante posibles represalias y los factores prácticos que afectaron la disposición de los trabajadores al participar en el estudio.

b. Durante la recopilación y análisis de los datos obtenidos, surgieron problemas relacionados a la restricción y acceso de información limitada, debido a la falta de colaboración en algunos actores claves, como sindicalistas de renombre contactados, así como la demora y resistencia experimentada al solicitar datos

estadísticos a la entidad administrativa de trabajo en Panamá, como, por ejemplo, el conocer la cantidad específica de sindicatos existentes en este rubro.

c. Si bien es cierto, se reconoce que la información recopilada se basó en la percepción de los participantes, la disponibilidad limitada de datos precisos sobre ciertos aspectos del sector, afectaron la exhaustividad del análisis, ya que se prolongó el tiempo que determinado para la aplicación de las encuestas.

1.6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Esta línea de investigación se enfocó en analizar el impacto de la influencia sindical en los procesos de negociación colectiva en el sistema de transporte público panameño.

Buscaba comprender cómo las dinámicas sindicales, la formación de sindicatos y las relaciones laborales afectan la eficacia y equidad de las negociaciones colectivas en este sector, así como su impacto en las condiciones laborales, la productividad y la estabilidad en este sector económico específico.

Esta línea de investigación exploró las interacciones entre los sindicatos, los empleadores y el marco regulatorio laboral. En este aspecto, se analizará los factores que impulsan o limitan la influencia sindical en las negociaciones colectivas y se examinan las consecuencias de estas dinámicas en términos de beneficios para los trabajadores, competitividad empresarial y desarrollo económico del país.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Tal y como se ha expuesto en los planteamientos del primer capítulo de esta investigación, se destaca la relevancia de la negociación colectiva y el papel de los sindicatos en las relaciones laborales o, al menos, en su caso, en la gestión productiva de las empresas dedicadas a un servicio de carácter ininterrumpido como lo es, el transporte público, siendo que, a diferencia de otros países y regiones latinoamericanas, en los últimos años, se denota una notable escasez de estudios o investigaciones realizadas al respecto, por ende, es crucial reconocer la importancia de abordar estos aspectos en Panamá.

El transporte público, es una rama de la economía panameña, cuya operación y entorno es de servicio continuo y del cual, con los años, han salido a relucir desafíos o problemáticas para un buen desarrollo de las relaciones laborales. Por ello, aunque no existan estudios previos o específicos que demuestren sobre todo el papel de los sindicatos y la negociación colectiva en este sector en Panamá, es fundamental llenar este vacío con alguna investigaciones cuyo contexto podría ser adaptado a la realidad y necesidad de los trabajadores y empleadores del sistema de transporte público y que, a su vez sirvan de foco central para aclarar alguna de las interrogantes planteadas en este trabajo final, por lo que, a continuación, se recopilan estudios, hallazgos y/o reflexiones de algunos autores que sirven de base para construir este trabajo final.

Según Barrera Insua, Morris, Beliera, & Fernández Massi (2021), en su artículo titulado “¿Cuánto poder tiene un sindicato? Reflexiones a partir del análisis sectorial”, se centraron en examinar detalladamente como el poder de los trabajadores y sus sindicatos influían, en dicho caso, en la negociación salarial en Argentina. Pues, al comparar el poder de tres sindicatos

diferentes en la industria y analizar su relación con los conflictos salariales, así como los acuerdos suscritos entre 2011 y 2019 respectivamente, pudieron concluir que dentro de una negociación colectiva, pueden influir dos factores primordiales, siendo el primero, la estructura del sindicato y el segundo factor, que guarda relación con el poder de asociarse o formar un sindicato y su conexión con sus afiliados, cosa que en dicho análisis, jugó un papel esencial en los resultados de la negociación salarial en dicho país (p. 1).

En atención al problema planteado en dicha investigación, es posible colegir que la parte fundamental de un sindicato radica en su organización y cómo su representatividad u objetivos en común impactaron en ese caso, durante la negociación de mejoras salariales en Argentina. De esta realidad se desprende la necesidad de comprender las dinámicas internas de los sindicatos, pues, al existir una participación de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales, podría facilitar mejores convenios colectivos.

Así mismo, (Chiroque, 2021) en su tesis titulada “La Negociación Colectiva en un Contexto de Crisis Empresarial”, de enfoque descriptivo y de metodología cualitativa, abordó la interrogante de si la negociación colectiva durante una crisis empresarial debe estudiarse igual que la tradicional.

En la investigación, el autor examinó las afectaciones patronales durante una crisis empresarial en el marco legal, proponiendo a su vez, una definición de este fenómeno explorando la intervención que tiene el Derecho de Trabajo respecto al manejo de crisis.

Los resultados de esta investigación se atrevieron a cuestionar el principio de voluntariedad de una negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Aunado a ello, el autor planteó la existencia de problemas existentes y poco tratados como la “Debilidad Sindical” y “Falta de Cultura para la Negociación”, lo que podría inhibir al sindicato de ser ese balance regulatorio entre el poder de los trabajadores y los empleadores (p. 42).

Si se considera que lo positivo de este estudio, radica en el hecho de desafiar ideas preconcebidas y prejuiciosas sobre el papel que desempeña un sindicato realmente durante las relaciones de trabajo, efectivamente, desde la perspectiva del empleador, no deben tomarse en consideración solo los beneficios que los trabajadores pueden conseguir de una negociación colectiva, sino además debe contemplarse los desafíos prácticos y legales que en situaciones difíciles, como la quiebra de la empresa influyen negativamente para el empleador incluso en la resolución de conflictos como la negociación.

Por otra parte, según Pérez (2021) en su tesis titulada “La Titularidad Sindical en la Negociación Colectiva”, metodología cualitativa con un enfoque descriptivo, demostró que, en Chile, al menos el 6,3 % de las empresas tienen un sindicato, contrariamente, el 93,7 % de las sociedades empresariales ni siquiera cuentan con un grupo sindical, caso en el que, de darse un conflicto colectivo, la ley chilena faculta a los trabajadores para negociar con la empresa, no da protección laboral (fuero) ni concede el derecho a huelga. En base a ello, el autor concluyó lo siguiente:

(...) Si bien la Libertad Sindical como derecho fundamental permite que el trabajador individualmente considerado pueda libremente ingresar y salir de un sindicato, también es cierto que el derecho de asociación admite que las personas puedan agruparse para la consecución de sus fines legítimos incluso para negociar colectivamente. Todavía más, y para resguardar los intereses colectivos de los trabajadores será necesario reconocer a los grupos negociadores en aquellos contextos laborales donde no exista un sindicato (p. 38).

En general, el texto citado , sugiere la importancia de reformar la legislación chilena en materia laboral, pues, es evidente que esta no está adaptada a la realidad actual de las relaciones de trabajo, abordando temas preocupantes como la baja representatividad sindical que permita a los trabajadores negociar y a su vez, de forma objetiva, defender sus derecho en ausencia de los sindicatos, siendo que tiene implicaciones negativas y significativas en cuanto a la equidad y la eficacia de la negociación colectiva.

En otra investigación realizada por Núñez M., Domínguez, Díaz, Moreno, & Zúñiga (2017), en su tesis titulada “Estudio sobre el Origen, Estructura y Visión de la Organización Sindical de Trabajadores de Panamá denominada Convergencia Sindical”, de metodología mixta (cualitativa y cuantitativa) y enfoque descriptivo, se propusieron a indagar a profundidad el conocimiento de la organización social o confederación denominada Convergencia Sindical, referente a su papel en la protección de los derechos colectivos de la clase trabajadora que representan, así como analizar los desafíos existentes dentro de esta.

Los autores coligieron en base a dicho análisis que, la situación actual del Sindicalismo en cuanto a las relaciones laborales se refiere, subsisten conflictos laborales que son inevitables sucedan con el patrono, disconformidades para las cuales, el ordenamiento jurídico laboral de Panamá, establece métodos alternos para solucionar el desacuerdo por medio de la conciliación, la mediación, la negociación colectiva de trabajo y la presentación de demandas laborales, no obstante, persiste a nivel interno una “clara división entre organizaciones sindicales, lo cual, a largo plazo no solo imposibilita la lucha por salvaguardar los derechos colectivos de la clase trabajadora en Panamá, sino que además debilita la lucha histórica de los trabajadores dentro del existente sistema jurídico, los cuales deben ser atendido bajo una misma voz” (p. 21).

En definitiva, el estudio reveló una necesidad existente en Panamá en cuanto a la persistencia de los conflictos laborales y es el hecho que no existe una unidad real u estrecha colaboración entre organizaciones sindicales suficientes como para fortalecer la lucha de los trabajadores en el país.

2.2. BASES TEÓRICAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN

Se considera que esta investigación se enfoca al análisis de la influencia de los sindicatos en la negociación colectiva y la dinámica que rige las relaciones laborales en el transporte público de Panamá; dada la complejidad del tema, es necesario establecer una base teórica sólida que respalde las conclusiones dentro del estudio.

Para establecer una base teórica sólida que respalde esta investigación, se intenta explicar brevemente la regulación del trabajo de autotransporte en Panamá, los conceptos de sindicato y negociación colectiva según la doctrina laboral, la huelga como derecho individual o colectivo, el arbitraje para la resolución de conflictos laborales, las medidas de protección al sindicalismo, la posible influencia de las organizaciones sociales y posteriormente, iremos desarrollando los convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo, que se centran en la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, según el ordenamiento jurídico laboral en Panamá.

Estos tratados internacionales proporcionan un marco fundamental para comprender el papel de los sindicatos en la negociación colectiva y en las relaciones de trabajo.

2.2.1. REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

En un primer plano, según la historia panameña, desde el año 1971, específicamente con la promulgación del Decreto Ejecutivo N° 252 de 1971 que creó el Código de Trabajo, el artículo 245 del mencionado cuerpo de leyes, estableció lo siguiente:

“Artículo 245. Las relaciones entre los choferes, conductores, cobradores y demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de auto transporte de pasajeros, de carga o mixtos, tales como autobuses, camiones, camionetas, o automóviles y los propietarios o concesionarios de estos vehículos, quedan sujetas a las disposiciones de este Código y a las reglas especiales del presente capítulo (...).”

Posteriormente, para el 25 de mayo de 1993, con la promulgación de la Ley N° 14 de 26 de mayo de 1993, se reguló de manera específica el transporte público de pasajeros, en la cual se dictaban disposiciones especiales para la regularización de esta actividad económica y como potencial fuente de empleo, sin desmeritar lo logrado por el Código de Trabajo.

Y es que, para cierto punto de los años 90, en Panamá, el servicio de transporte, más que un acto de comercio que mantenía sus costumbres y obligaciones, era vista como una actividad en la cual, quien prestaba el servicio, lo hacía de forma independiente y no conforme a los principios que rigen las relaciones de trabajo y de la cual se desprenden elementos importantes como la subordinación jurídica y la dependencia económica, pues, asumimos que se partía del hecho en que conducir un vehículo no constituía una relación de trabajo.

Llegado este punto, mediante Ley N° 34 de 28 de julio de 1999, en su artículo 43, se modificó el artículo 57 de la Ley N° 14 de 1993, al aportar desde una perspectiva jurídica amplia, la diferencia entre contratos laborales y comerciales, en el sentido de que ahora, todo conductor o transportista que presta un servicio a un concesionario, basado en acuerdos o alquiler de vehículos, justifica la existencia de la relación de trabajo, del mismo modo en que también se presume que existe una relación laboral cuando el conductor que presta el servicio pactado, no funge como titular o dueño del vehículo asignado para su ejecución.

Pero entonces, ¿cómo se relaciona la regularización del transporte público en Panamá, su representación y panorama laboral con el sindicalismo como derecho colectivo? Para esto será necesario adentrarnos un poco en la doctrina que respalda dichas terminologías y contrastarlas con el objeto de estudio de esta investigación.

2.2.2. EL SINDICALISMO COMO DERECHO COLECTIVO Y LA NEGOCIACIÓN SEGÚN LA DOCTRINA

En estas bases teóricas, se estudia primeramente diversas doctrinas relacionadas con el sindicalismo, la negociación colectiva, las dinámicas laborales y los derechos humanos en el ámbito laboral. Esta exploración es esencial para guiar nuestra investigación y adquirir una comprensión más clara de los conceptos a utilizar más adelante.

En este aspecto, desde la perspectiva de la Sala Tercera de Lo Contencioso, Lo Administrativo y Lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el Sindicalismo se define como una ideología de origen europeo, pues, en esta doctrina, *el sindicalismo desempeña un papel*

*central y su principal objetivo es proteger los derechos de los trabajadores frente a los intereses de empresarios o capitalistas*¹ (Recurso de Apelación - Agrupación de Trabajadores denominada Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta vs Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, 2008).

Flavia Moreno Márquez, por otro lado, en su trabajo final de grado que lleva por nombre “Los Sindicatos y Sus Acciones”, para optar por el título de Licenciada en Trabajo Social, enfoca su doctrina en *la acción social de los sindicatos, al buscar equiparar la oportunidad de acceso a bienes y servicios de buena calidad de los asalariados*² (p. 52).

Esta perspectiva se basa en la idea de que el mercado o, mejor dicho, dependiendo del sector económico, se tiende a excluir a los trabajadores conforme a sus ingresos.

Por otro lado, citado por (Amaya, 2003) en su tesis titulada “El Sindicalismo de Nuestra Época” para optar por el título de Maestría en Derecho Laboral, destacó las palabras del abogado mexicano Mario De La Cueva, quien por su parte, ofrece una definición más jurídica y complementaria del sindicalismo su relación con el derecho colectivo, considerándolo como *la norma que reglamenta la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones en posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo*³ (p. 2).

¹ (Recurso de Apelación - Agrupación de Trabajadores denominada Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta vs Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, 2008)

²Márquez (2009). *Los Sindicatos y Sus Acciones*. Página 52. Universidad de Costa Rica.

³ Citado por (Amaya, 2003) en su tesis titulada “El Sindicalismo en nuestra época” para optar por el título de Maestría en Derecho Laboral (p. 2).

Posteriormente, (Prado, 1964) destaca la función del sindicalismo fundamentalmente como *instrumentos de la lucha organizada de los trabajadores por sus reivindicaciones inmediatas*.⁴

En este mismo orden y dirección, cuando se habla de Negociación Colectiva, para Manuel Correa Carrasco⁵, en su artículo titulado “La Negociación en la Doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía”, considera que, la negociación colectiva constituye, sin duda, “una de las instituciones medulares en la ordenación de los sistemas de relaciones laborales propios de las sociedades democráticas que, precisamente, se caracterizan por situar a los grupos sociales organizados como principales protagonistas y responsables de la defensa, regulación y gestión de sus respectivos intereses” (p. 2).

Con el criterio esbozado, se estima que los análisis de estas doctrinas ofrecen una visión amplia y diversa del sindicalismo y la negociación en función de la sociedad.

2.2.3. SOBRE LOS CONVENIO N° 87 y 98 DE LA OIT

El convenio N° 87 elaborado por la Organización Internacional de Trabajo como parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es un tratado internacional referente a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, el cual

⁴ (Fajardo, 2014) Reedición del segundo capítulo denominado “Fundamentos y Principios del Sindicalismo Clasista”, del Libro “Manual del Sindicalismo, Organización y Lucha Sindical”, escrito originalmente por Jorge Del Prado (1964).

⁵ (Carrasco, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, 2009)

es sido utilizado como instrumento primordial para garantizar condiciones justas y equitativas en el mundo y sirve como pilar fundamental.

En Panamá, este convenio fue ratificado mediante Ley N° 45 de 2 de febrero de 1967. Este convenio establece el derecho de los trabajadores y empleadores a formar sindicatos y afiliarse a ellos sin restricciones previas, siempre y cuando se respeten los estatutos de la organización sindical. La ratificación de este convenio es una parte importante de la legislación laboral en muchos países, incluido Panamá.

De hecho, algunos artículos de esta adquirieron valor constitucional, al ser introducido en el referido cuerpo de leyes, por medio del artículo 68, posterior a la adopción del Código de Trabajo mediante el Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de noviembre de 1971.

No así, es necesario cuestionar, ¿Qué tan beneficioso ha resultado para la mano de obra y el patrono, la ratificación de dicho convenio?

Uno de los aspectos positivos de la existencia de este convenio internacional es que fomenta la diversidad de organizaciones sindicales, lo que significa que los trabajadores tienen el derecho de formar y unirse al sindicato de su elección. Este enfoque busca promover la democracia entre los trabajadores al permitirles defender colectivamente sus intereses.

Aunado a ello, un aspecto esencial que se destaca en el Convenio N° 87, es que se prohíbe la discriminación por motivos de afiliación sindical, lo que contribuye y protege a los trabajadores que se unen a otros sindicatos y les permite participar en actividades sindicales.

Es imperativo recordar que la diferencia entre empleador y trabajador siempre será que el patrono es quien facilita la ejecución de un trabajo, que a su vez es realizado por los trabajadores, por lo tanto, siempre debe coexistir la unión entre trabajadores y no debe permitirse que la diferencia entre objetivos o creencias políticas, económicas o sociales sea un motivo de exclusión para los asalariados.

A pesar de estos beneficios, el Convenio N° 87 enfrenta desafíos en su implementación en diferentes países y es que, algunos gobiernos no pueden cumplir plenamente con sus obligaciones de garantizar la libertad sindical, ni mucho menos facilitan herramientas que permitan constatar que se respeta el derecho endilgado por el citado convenio internacional, lo que puede resultar en conflictos laborales que afectan negativamente la productividad y la estabilidad económica.

Por otra parte, autores como (Cedalise, La Libertad Sindical en el Código de Trabajo de 1972, 2022), coligen que la libertad sindical se compone de dos facetas: La Libertad Sindical Individual y la Libertad Sindical Colectiva. En ese sentido, considera que *la primera se refiere a las potestades o decisiones que tome el trabajador de manera personal o individual y la segunda hace alusión a todas aquellas acciones colectivas de la organización creada o conformada producto de la conciencia de clase.* (p. 19)

De lo anterior, se infiere que, al unirse o no a un sindicato, el trabajador puede hacerlo sin temor a represalias o discriminación del empleador y, de igual manera, puede votar en elecciones sindicales o participar en actividades de cualquier sindicato, si ocurre a voluntad.

Por otro lado, la colectiva implica que un sindicato puede ejecutar actividades en representación de sus miembros, tal y como ocurre en la negociación colectiva, o en la representación de los trabajadores durante la resolución de conflictos laborales y, que, en última instancia, conducen a tomar medidas colectivas más enérgicas como la huelga o solicitar el arbitraje de no lograrse una conciliación.

En síntesis, se puede indicar que la libertad sindical en Panamá ha brindado beneficios significativos tanto para la mano de obra como para los empleadores en el País.

Primero, los trabajadores se benefician en situaciones que mejoren las condiciones de trabajo en diversas industrias.

Segundo, se puede afirmar que los empleadores también se benefician de esta libertad sindical, ya que se exhorta a sostener una comunicación más abierta o resolver un conflicto mediante la negociación, abordando las situaciones que actúan en detrimento de sus derechos de manera constructivas y que sean de mutuo beneficio, facilitando la estabilidad en el entorno empresarial.

A pesar de ello, no debe dejarse de lado, que, en cuanto al ejercicio de la libertad sindical en Panamá, en algunos casos, subsisten las diferencias de opinión o posturas contrapuestas entre sindicatos y empleadores, lo que prolonga los conflictos laborales y afecta a la productividad y la economía en general. Aunado a esto, la falta de una adecuada representación sindical en ciertos sectores o empresas, pueden estancar una negociación.

En esa dirección, resulta conveniente hablar sobre el Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo, conocido como el “Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”, el cual sirve como complemento de estas garantías. En la legislación panameña fue ratificado a través de la Ley N° 23 de 1 de febrero de 1966.

Este convenio busca fomentar la negociación voluntaria entre los empleadores y sindicatos para llegar a acuerdos colectivos, y prohíbe categóricamente la interferencia en la formación y funcionamiento de los sindicatos.

El convenio cuenta con dieciséis (16) artículos y destaca por dos disposiciones claves. En primer lugar, se establecen medidas de protección laboral para salvaguardar el empleo por actos que menoscaben la libertad sindical y, en segundo lugar, promueve la negociación voluntaria para la celebración de contratos colectivos entre empleadores y organizaciones sindicales o grupo de trabajadores, estableciendo, además, la prohibición categórica de intervenir en la formación, funcionamiento y administración de los sindicatos.

Lo fructífero de este convenio en el mundo laboral, es que busca fortalecer la posición de los sindicatos y la salvaguarda de los derechos laborales en los países que lo han ratificado, sin embargo, se considera que este no está exento de desafíos y hasta de críticas.

Y es que, el convenio mantiene una desventaja potencial: ¿Si alguna de las dos partes resiste, en cuanto a la formación de un sindicato o de llevar pacíficamente una negociación colectiva, que sanciones aplica la OIT como organismo internacional defensor de los derechos laborales? Siendo honestos, en Panamá, probablemente existe insuficiente supervisión y seguimiento por parte de las autoridades nacionales en cuanto a este tema.

Subsiste el criterio, de que, en algunas empresas, los empleadores pueden dificultar la sindicalización mediante el despido de líderes sindicales potenciales o implementar la creación de un ambiente hostil.

De manera similar, existe la idea de que los sindicatos a veces pueden sabotear negociaciones o crear disturbios para presionar a los empleadores y que estos cedan a sus demandas debido a la presión social.

También se presentan casos en los que se denuncia la violación de los derechos sindicales, como la interferencia en la formación de un sindicato o la renuencia a una negociación o mediación colectiva, lo que puede desencadenar en un arbitraje o una huelga.

Que las autoridades nacionales no tomen medidas efectivas para abordar estos casos podría socavar la eficacia que plantea dicho convenio para su implementación, y si bien, el Código de Trabajo expone en sus artículos 388 y 389, sanciones por prácticas anti sindicalistas, la falta de supervisión y seguimiento por parte de las autoridades nacionales puede plantear desafíos significativos al aplicar las sanciones previstas en dicha norma.

2.2.4. PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL

Ahora bien, en el transcurso de este estudio se ha tocado un punto importante sobre el sindicalismo y lo medular del asunto es que, para comprender en profundidad el concepto de Libertad Sindical, es esencial considerar puntos de vista de autores como Cedalise (2006), quien, en su tesis titulada “Juridicidad de la Improcedencia del Derecho de Huelga en el Canal de Panamá”, aborda este tema de manera esclarecedora al destacar que:

La frase libertad sindical presupone la conjunción de dos palabras -libertad y sindicato- que están arraigadas a la historia de la humanidad y tienen un profundo sentido dentro de la ciencia jurídica, sugiriendo con ello la riqueza del alcance y contenido que esta institución conserva, pese al tiempo transcurrido desde que fuera conquistada por la clase sometida y explotada en el contexto de las relaciones industriales (p. 26).

Este enfoque supone que la Libertad Sindical propiamente, no es solo la combinación de dos términos que adquirieron un valor con el transcurso del tiempo, pues de ellas se

desprende que, aunque las relaciones laborales sufran cambios constantes, la protección de este derecho es relevante para la sociedad.

De ahí que para (Velarde, Derecho de Trabajo - Tomo II, 2014), la Libertad Sindical mantengan dos características indispensables para su ejecución, siendo estas una positiva y otra negativa, pues, la primera ligada enteramente al derecho de asociarse para formar organizaciones sindicales y, por otra parte, la segunda, que guarda relación con el ejercicio de este derecho de sindicación por obligación o bajo amenaza alguna que actúe en contra del deseo o libertad propia de los trabajadores.

De hecho, este mismo concepto de Libertad Sindical se refleja en la Legislación Panameña actual, específicamente en la Constitución Política (1972), cuyo artículo 68, establece:

“Artículo 68: Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas las clases para los fines de su actividad económica y social (...).”

Ahora bien, de la norma preceptuada anteriormente, se destaca el párrafo que dice “para los fines de su actividad económica y social”. Según el artículo 335 del Código de Trabajo, este derecho persigue objetivos laborales y pueden involucrarse en otras actividades relacionadas con el sector que representan y la comunidad. Del citado artículo puede entenderse que, el

ejercicio de la libertad sindical no se limita solo a los trabajadores, pues se extiende a otros actores dentro de una relación laboral, como el empleador y profesionales independientes.

Esto incluye desde la negociación por mejores condiciones de trabajo hasta la participación en asuntos de interés público, como la regulación del precio de la gasolina, tal como algunos sindicatos han hecho en el pasado.

2.2.5. CONCEPTO DE SINDICATO

Ahora que se ha analizado a profundidad los Convenios N° 87 y 98, que guardan estrecha relación con el Principio de Libertad Sindical, en este contexto, cuando hablamos de la influencia o el papel de las organizaciones sociales en la negociación colectiva, es crítico comprender que son y cómo funcionan los mismos.

El Código de Trabajo de Panamá, conceptualizó a los sindicatos en su artículo 341 como “toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y la defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

Aunado a lo anterior, es elemental citar el concepto de Sindicato que da (Cabanellas, 2006) en su “Diccionario Jurídico Elemental” y que, para una mejor ilustración, se transcribe:

“Es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas ejerciendo un mismo oficio u profesión (...) para el estudio y protección de los intereses que les son comunes” (p. 438).

Con base al concepto descrito anteriormente, desde la perspectiva investigativa, se puede asegurar que un sindicato es solo aquel grupo de trabajadores que se unen con el propósito de defender sus derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y negociar colectivamente con sus empleadores.

Incorporado a ello, solo el estado y las organizaciones sindicales nacionales, son las únicas que la constitución política, en su artículo 76, faculta para ejercer la impartición de la capacitación sindical.

En otro aspecto, el ordenamiento jurídico laboral de Panamá, en su artículo 342, clasifica ampliamente una diversidad de sindicatos, conforme a su alcance y composición, dividiéndolos en Gremiales, De Empresa, Industriales y Mixtos, los cuales, para una mejor comprensión pasaremos a detallar:

- Gremiales: Estos representan a trabajadores de un sector en específico, tal como ocurre con los maestros o enfermeras, y se centran en atender cuestiones relevantes para ese sector en particular.

- De empresa: Operan en una empresa específica y tratan asuntos relacionados con esa empresa en particular, como salarios, beneficios y condiciones de trabajo.
- Industriales: Representan a trabajadores de una industria en particular, como la construcción o el transporte y que abordan preocupaciones compartidas por los trabajadores de esa industria en un país o región.
- Mixtos: Pueden incluir trabajadores de distintos sectores u empresas, lo que, evidentemente les da una perspectiva más amplia sobre ciertas cuestiones laborales. Aunque la legislación no hace la distinción propiamente, es necesario aclarar que, en este punto, también puede incluirse trabajadores independientes, según lo establecido en el artículo 436.

Lo interesante de este fenómeno, si pudiese definirse como tal, es que este tipo de organización puede establecerse libremente, sin importar si sus miembros pertenecen al ámbito público o privado, pues, de acuerdo con Peña (2020), estos se rigen por el Principio de Libertad Sindical. Inclusive, el Código de Trabajo, faculta a los menores de edad (14 años), para ingresar como miembros a un sindicato.

En casos como la negociación colectiva, el sindicato, la federación y confederaciones o centrales sindicales representan a los trabajadores en la discusión y acuerdo de condiciones laborales, salarios y otros aspectos relacionados con su empleo. Su influencia se basa en su capacidad para unir a los trabajadores a la hora de abogar por intereses en común.

Dentro de la Negociación Colectiva, los sindicatos tienen la facultad de negociar desde acuerdos colectivos que resulten en mejoras salariales, beneficios y condiciones laborales, hasta la capacidad de recurrir a la huelga u otras acciones sindicales como medida de presión en caso de no proseguir con la negociación.

Aunque, en atención a estos escenarios, es importante considerar la perspectiva que los trabajadores y empleadores mantienen sobre los sindicatos y su rol en la negociación colectiva.

Desde la perspectiva trabajadora, los sindicatos son defensores y representantes del derecho laboral y son para negociar con los empleadores. Contrariamente, podemos decir lo mismo desde la perspectiva del empleador, ya que estos son vistos de manera diversa.

Algunos empleadores pueden considerarlos como socios en el control de las relaciones de trabajo, y en una negociación colectiva, les facilita el conseguir acuerdos mutuamente beneficiosos. Del mismo modo, existen empleadores que perciben a las organizaciones sindicales como obstáculo en la toma de decisiones empresariales y su eficacia.

En este punto, se establece una comprensión básica de que son los sindicatos y sus variaciones, por lo que ahora, se desarrolla brevemente su funcionamiento o régimen interno.

2.2.5.1. RÉGIMEN INTERNO DE LOS SINDICATOS

El funcionamiento de interno de los sindicatos es un aspecto relevante para comprender su capacidad y eficacia en la representación de los trabajadores de manera efectiva. Para

empezar, se abordan los aspectos como: su estructura organizativa, jerarquía, toma de decisiones y relación con los afiliados.

En sus artículos 357 y 358, la legislación laboral contempla el régimen interno por el que deben regirse las organizaciones sociales, endilgando las responsabilidades y estableciendo sus estatutos. Los sindicatos, tal como se expuso en el punto anterior, su estructura jerárquica varía según su alcance y tamaño.

El Código de Trabajo panameño, establece que, con al menos 40 miembros afiliados, un sindicato puede constituirse, a pesar de, la administración de estas se encuentra dividido de la siguiente forma: Asamblea General, Junta Directiva y Representantes Sindicales, las cuales, pasaremos a detallar brevemente.

De acuerdo con (Velarde, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO - Volumen III: Derecho Colectivo de Trabajo, 2021, pág. 61), sostiene que la Asamblea General “*es la máxima autoridad de la organización social*”.

Esto es así, toda vez que los miembros tienen la oportunidad de discutir y votar sobre cuestiones cruciales, manteniendo siempre una estructura democrática. Por otra parte, del mismo modo en que funciona una sociedad civil, quienes mantienen estricta dirección ejecutiva de los asuntos de la organización sindical, son la Junta Directiva.

En este marco, se debe considerar que el artículo 369 del Código de Trabajo, establece taxativamente que la junta directiva principal, no podrá estar conformada por más de once (11) miembros y estos a su vez, gozarán del fuero sindical que contemplado en el artículo 381, al igual que sus suplentes y en el caso de los trabajadores, gozarán del fuero de negociación contenido en el artículo 441 del referido cuerpo de leyes.

Entre algunas facultades de la Junta Directiva de los sindicatos, es que pueden acordar el fin de una huelga declarada y determinar las restricciones dentro de los estatutos.

Otra pieza esencial dentro de las organizaciones sindicales es el cargo de secretario general. (Velarde, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO - Volumen III: Derecho Colectivo de Trabajo, 2021, pág. 62) señala que el secretario general es *la representación legal de toda organización sindical*. Ciertamente, su puesto es de gran importancia, toda vez que actúa como presidente o líder principal del sindicato, pues, participa en la toma de decisiones en conjunto con la junta directiva, así como participar en la negociación de acuerdos colectivos.

Por último, destaca el rol de los Representantes Sindicales. *Estos solo pueden designarse cuando se trate de sindicatos gremiales, de industria o de empresa donde existan varios establecimientos o centro de trabajo.* (Velarde, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO - Volumen III: Derecho Colectivo de Trabajo, 2021, pág. 63)

Si bien, un representante sindical es una persona elegida por los trabajadores para representar sus intereses ante la administración de la empresa, su papel no debe solo limitarse a

estas funciones, pues, siempre debe imperar la búsqueda a la terminación de un conflicto colectivo de manera pacífica conforme a los acuerdos que influyan directamente en la vida de los trabajadores sindicados.

Además de sus funciones y estructura interna, es importante resaltar que, a lo largo de la historia del derecho de trabajo, se han identificado tres nuevos tipos de sindicatos, denominados como “Sindicatos Amarillos, Sindicatos Rojos y Sindicatos Blancos”, mismos que se procede a explicar brevemente según su enfoque.

2.2.5.2. SINDICATOS AMARILLOS, BLANCOS Y ROJOS

Según (Dávalos, 2011), sin importar la clasificación que se da a los sindicatos, su orientación varía según su inclinación doctrinal o política de la agrupación de los trabajadores, por ende, estos sindicatos se clasifican por color, específicamente, los ya mencionados Sindicatos Amarillos y Rojos y, además, adiciona a los Sindicatos Blancos, que, según el autor, son impulsadas por empleadores para controlar dentro de la relación laboral.

Ciertamente se respeta la libertad de expresión y criterio de cada autor citado en este trabajo de investigación, no se comparte esta idea. Por ello, considerando que en la legislación no se distingue a los sindicatos según sus ideales, sino conforme al tipo de agrupación, por lo que se procede a explicar brevemente en qué consiste cada enfoque según su coloración.

En palabras sencillas, un Sindicatos Amarillo, es aquel sindicato que, en lugar de representar y defender los intereses de una agrupación de trabajadores, estos son controlados

por el empleador o en el peor de los casos, por el gobierno. A menudo, actúan en contra de los intereses de sus homólogos, por lo que, al estar amañado, facilitan el debilitar la capacidad que tengan los trabajadores para negociar colectivamente. En este sentido, vale la pena decir, que lo del color amarillo obedece a que, en el ámbito laboral, representa parcialidad, traición o deslealtad a la causa.

Significa entonces que, un Sindicato Rojo, contrariamente a los amarillos, es aquella agrupación que aboga por los derechos y demandas o intereses comunes de los trabajadores, no obstante, mantienen un enfoque izquierdista y en ocasiones, hasta radical. Se les clasifica con el color rojo, porque están mayormente asociado con la política comunista.

Por último, se puede ratificar que, un Sindicato Blanco, a diferencia del Amarillo y el Rojo, está orientado a servir como mediador entre trabajadores y empleadores, pues, adopta comúnmente una posición de imparcialidad y a su vez, trata de conciliar, por así decirlo, sus intereses con los del empleador, de forma que ninguna de las dos partes, se vea afectada o en posición de desventaja durante una negociación, buscando la colaboración en lugar de la generación de un conflicto.

Es importante señalar que la clasificación de los sindicatos en categorías o colores como amarillos, blancos y rojos, que buscan describir diferentes enfoques u orientaciones, podría implicar connotaciones negativas y hasta discriminatorias. No debe dejarse de lado que todos los sindicatos, independientemente de su afiliación u opinión política, comparten un mismo

objetivo, que es defender los intereses de sus miembros y garantizar las mejores condiciones laborales.

En relación con eso, se considera al encasillar de manera negativa a una organización y que puede traer como consecuencias, la división entre trabajadores, pues debe apreciarse la diversidad de estrategias implementadas por los sindicatos para lograr un objetivo común.

Habiendo desarrollado en profundidad el concepto de sindicato, desde su importancia, hasta tipología, la flexibilidad que se da a los sindicatos en formación y ya constituidos, producto del Principio de Libertad Sindical y demás conceptualizaciones derivadas del sindicalismo en el mundo laboral, en el siguiente subtema, se tratará el Fuero Sindical como medida de protección en las relaciones de trabajo y su relación con la Negociación Colectiva.

2.2.6. EL FUERO SINDICAL COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN

Dentro de las medidas de protección al sindicalismo tipificadas en la normativa laboral vigente en la República de Panamá, se encuentra el Fuero Sindical. Según Olguín Villa y otros (2017), de acuerdo con la definición del Diccionario de la Real Academia Española, el término “Fuero” se refiere a los privilegios o exenciones jurídicas de un territorio o una persona. Dentro de las medidas de protección al sindicalismo que establece la normativa laboral, se encuentra el Fuero Sindical (p. 4).

(Ramírez, 1978), sostiene que el fuero sindical tiene la finalidad de proteger el libre ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores y, al mismo tiempo, promover la estabilidad laboral (p. 157).

El Fuero Sindical es la protección otorgada en la legislación panameña mediante artículo 381 y se refiere al conjunto de normas que protegen a los líderes y miembros de un sindicato para garantizar su libertad de acción en el entorno laboral.

En el artículo se refiere que gozan del fuero sindical: los miembros de sindicatos en formación; los trabajadores de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones o centrales de trabajadores; los suplentes de la junta directiva y los representantes sindicales.

Esto implica que un empleador no puede despedir a un sindicalizado sin una causa justa de despido, desarrollada en el artículo 213 de la legislación laboral, y sin obtener la autorización judicial correspondiente.

De igual forma, el artículo 384, reglamentó la duración del fuero de la siguiente manera:

- Tres meses para los miembros de sindicatos en formación.
- Hasta por un año para los miembros principales y suplentes hasta por un año, luego del cese de las funciones a su cargo como miembros de la junta directiva.
- Cuando resulten electos por elecciones de la Asamblea General, mantendrán el fuero hasta por un mes, luego de culminada las elecciones y su verificación o desde la fecha de su elección.

Además, el Fuero Sindical permite a los sindicatos convocar huelgas legales y protestas conforme a los preceptos de la ley para satisfacer sus reclamaciones y acceder a la negociación colectiva sin temor a represalias.

Es importante aclarar que, aunque los fueros protegen a los trabajadores ante actos unilaterales del empleador que impliquen el despido o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, no otorgan una inmunidad total. El código de trabajo permite al empleador prescindir de los servicios de un trabajador aforado mediante procesos abreviados, como la Autorización de Despido.

En caso de violación al mencionado fuero, una de las ventajas más significativas que se desprenden del Fuero Sindical es que, el empleador es sancionado con el reintegro inmediato del trabajador y el consecuente pago de salarios caídos, así como de indemnización por despido injustificado, asegurando un entorno laboral más justo para los involucrados.

2.2.7. LAS ORGANIZACIONES SOCIALES Y SU INFLUENCIA

En tal sentido, se analizará brevemente sobre la influencia que tienen las organizaciones sociales en Panamá, las cuales, están representadas por confederaciones notables como la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados, la Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP) y la Confederación Nacional de Convergencia Sindical.

Las organizaciones sindicales en Panamá han desempeñado un papel verdaderamente importante en la protección de los derechos de los trabajadores. A lo largo de la historia del país, estos sindicatos han sido catalizadores de cambios significativos en el ambiente laboral.

Desde la lucha por salarios justos, horarios de trabajo razonables, beneficios laborales y condiciones de trabajo más segura conforme a lo dispuesto por el artículo 282 del Código de Trabajo, han promovido desde la igualdad de género hasta la inclusión de trabajadores migrantes.

En cuanto a este trabajo de pregrado, las organizaciones sindicales han ejercido de alguna forma influencia en las negociaciones colectivas tanto con empleadores como con el gobierno.

Cabe aclararse que, con influencia, no se alude a señalamientos parcializados, de forma negativa, pues, debe reconocerse que dicha intervención se ha producido en acuerdos de mutuo beneficio para trabajadores y empleadores de diversas industrias, al actuar con voz crítica, que, aunque han sido positivas, es importante señalar que también han sido objeto de críticas.

Algunos argumentan que, en ocasiones, las huelgas y movilizaciones lideradas por estas organizaciones sindicales, afectan negativamente la poca estabilidad económica de este país, ciertamente, los sindicatos tienen la flexibilidad de evolucionar y a su vez, adaptarse a los cambios del mercado laboral en Panamá.

Pero, ¿Cómo influye la dinámica de las organizaciones sindicales en Panamá en la elección y efectividad de métodos de resolución de conflictos laborales colectivos, como la negociación y la promoción de una convención colectiva de trabajo? Bien, para ello, se explica en un primer plano como se clasifican los Conflictos Colectivos para posteriormente, introducirnos en la Negociación Colectiva per se.

2.2.8. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Primero, en este trabajo de investigación se ha planteado continuamente sobre el análisis sobre la equidad en las dinámicas de la relación de trabajo, pero hay que cuestionar, ¿a qué tipo de equidad habría que estudiar?

Para Velarde (2021), en su obra titulada “Curso de Derecho del Trabajo - Volumen I: Parte General”, se refiere *a la justicia social aplicada al caso sometido a la consideración del juzgador, ya que es quien aplica la justicia brindando una solución justa a la controversia* (p. 111).

Desde otra perspectiva, la Real Academia de la Lengua Española, define “EQUIDAD” como *Justicia Natural, por oposición a la letra de la ley positiva*. (RAE, 2022).

Y, aunque ambos conceptos son acertados y van con los fines de esta investigación, se estima que cuando se habla de equidad, y más en temas complejos como la resolución de un conflicto de trabajo, entender lo que constituye una justa equidad, es el punto de inflexión que trasciende más allá de la típica barrera legal, ya que, a diferencia del derecho positivo, que se

encuentra específicamente tipificado en un conjunto de normas, la justicia natural de la que hace referencia la Real Academia, es quizás una a la cual se puede adaptarse conforme a los cambios de la situación y derechos de ambas partes.

Es preciso señalar lo anterior, y es que los conflictos colectivos son una realidad común hoy en todas las relaciones de trabajo, aunque poco o nada se habla de cómo se clasifican y que los diferencian entre unos u otros. Por ello, el Código de Trabajo, en su artículo 417 y subsiguientes, desarrolla y clasifica los Conflictos Colectivos en Jurídicos o de Derecho y Económicos o de Interés.

Se habla de Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico cuando subsisten situaciones entre un grupo de trabajadores representados por un sindicato y su empleador con relación a los derechos y obligaciones en el trabajo, y que, cuya forma de dirimir el conflicto es mediante la interpretación de una norma, decreto o cláusulas de una convención colectiva.

Por mencionar algunos ejemplos, estos conflictos jurídicos pueden abarcar temas como despidos injustificados, violaciones a alguna de las normas del Código de Trabajo, salarios, sanciones ilegales, incumplimiento de las cláusulas pautadas en la Convención Colectiva; temas que también pueden ser expuesto mediante un Pliego de Peticiones, del cual alternará posteriormente.

El artículo 419, sobre los conflictos colectivos de tipo económico o de interés, señala que son aquellos que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva y cualquier

otro conflicto económico o social, como la discusión sobre la reducción de la jornada laboral u obligatoriedad de realizar horas extras; negociaciones salariales y beneficios colectivos.

De esta manera lo manifestado anteriormente, son los Conflictos Colectivos Jurídicos o Económicos, ¿exclusiva competencia de la entidad administrativa de trabajo o también pueden ser dirimidos en la esfera judicial? La respuesta es no.

En Sentencia fechada 14 de mayo de 2001, emitida por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia dentro de la Acción de Amparo de Garantías Constitucionales propuesta por la Firma Murgas & Murgas en representación de Miriam Margarita de Puy De Lasso, bajo la ponencia de Graciela J. Dixon C, se concluyó lo siguiente:

“Finalmente, manifiesta el recurrente, que la controversia surgida entre el sindicato y el empleador constituyen un conflicto colectivo jurídico o de derecho, de allí que la vía idónea para hacer efectivas las reclamaciones laborales es la jurisdicción especial de trabajo y no la dirección regional de trabajo.

Sobre el particular, el Pleno considera pertinente transcribir los artículos 418 y 419 del Código de Trabajo que definen las dos clases de conflictos colectivos a que se refiere el recurrente.

"Artículo 418: Conflictos colectivos jurídicos o de derecho son los que tienen por objeto la interpretación o aplicación de una norma contenida en una ley, decreto, reglamento interno, costumbre, contrato o convención colectiva y que interesan a un grupo o colectividad de trabajadores.

Artículo 419: Conflictos colectivos económicos o de intereses son aquellos que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva de trabajo, y los que de cualquiera otra manera expresan intereses colectivos de naturaleza económica-social o reivindicativa."

Como se lee, los conflictos colectivos jurídicos tienen por objeto mantener las condiciones laborales de los trabajadores que han sido amenazadas o incumplidas, mientras que el económico atiende lo relativo a la condición actual de los trabajadores en el aspecto económico, social o reivindicativo.

Ahora bien, es cierto que el artículo 420 del Código de Trabajo expresa que los conflictos jurídicos o de derecho deben sujetarse a las disposiciones contenidas en el Libro IV relativo a las normas procesales, sin embargo, permite la utilización de los procedimientos de conciliación en los casos en que el conflicto permita el derecho de huelga. Y conforme lo dispuesto en el artículo 421 del referido código, cualesquiera de las partes puede solicitar la intervención de un conciliador antes de someter el conflicto colectivo jurídico o de derecho a la jurisdicción especial laboral” (...)⁶

Lo más significativo de esta sentencia, es que pese a que la legislación en materia laboral, ciertamente confiere la competencia para resolver los conflictos colectivos de carácter jurídico, no limita el poder de decisión de las partes de utilizar medios alternos para su resolución como la conciliación o la mediación, siendo flexible antes de llevar el problema a la jurisdicción de trabajo, siempre y cuando esta sea ejercida por la entidad administrativa de trabajo, es decir, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

En definitiva, puede afirmarse que previo al planteamiento de conflictos colectivos, es necesario analizar la existencia de los principios de buena fe entre las partes y determinar si los resultados son equitativos y justos para sus intereses. A continuación, se explica el Pliego de Peticiones, el Trato y Arreglo y La Concurrencia, elementos que se considera, desempeñan un papel importante en la negociación colectiva.

⁶ (Amparo de Garantías Constitucionales - Miriam Margarita De Puy Lasso vs Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 2001)

2.2.9. CONCURRENCIA, PLIEGO DE PETICIONES Y TRATO Y ARREGLO

Antes, se explicaba la clasificación de los conflictos colectivos, se mencionó que parte de los Conflictos Colectivos de carácter jurídico, son expuestos mediante el Pliego de Peticiones, que no es más que, el documento que contiene las demandas, quejas, solicitudes y propuestas para dirimir un conflicto, dirigidos al empleador. Bajo ningún pretexto, el pliego de peticiones puede ser rechazado, pues, contraviene lo dispuesto por el artículo 433 del Código de Trabajo y en su lugar, de mediar hacer correcciones para su presentación, es deber del Director Regional o General de Trabajo, poner en conocimiento de ello, al grupo de trabajadores que interpuso el pliego, a fin de que estos subsanen los errores señalados y correr el debido traslado al empleador.

Tal y como ocurre con los conflictos colectivos, los pliegos de peticiones se dividen igualmente en jurídicos (por violaciones a las normas laborales) y los económicos (para la negociación de una convención colectiva de trabajo). En este marco, se puede afirmar que un pliego de peticiones tiene un doble propósito: el primero, expresar de manera clara las disconformidades y objetivos de los trabajadores, esperando que se consideren durante una negociación colectiva y, el segundo, establecer una base legal sobre la que las partes pueden discutir y negociar las demandas expuestas.

Hay que subrayar que la legislación laboral respalda los pliegos de peticiones, incluyendo el trato y arreglo directo; la mediación y la huelga, que permiten ejercer la libertad sindical.

No así, se debe advertir que, durante la interposición de un Pliego de Peticiones, se puede dar un fenómeno denominado Concurrencia, pero ¿qué significa? ¿Cuándo se da?

En retrospectiva, debe aclararse que la concurrencia puede surgir por varias razones, principalmente relacionadas con diferencias sectoriales o ideológicas entre las organizaciones sindicales, siendo que varios grupos buscan defender y negociar colectivamente con el empleador y este puede darse entre sindicatos de una misma empresa, gremio o determinado sector económico, lo que podría complicar la negociación, pues, innegablemente, pueden existir objetivos y reclamos distintos.

El Decreto N° 68 de 30 de abril de 2021, que reglamentó los artículos 402 y 431, en su artículo 1, establece que la concurrencia se da cuando de manera simultánea, un grupo de trabajadores presenta dos o más pliegos de peticiones con el fin de dar solución a un mismo conflicto colectivo en contra de su empleador.

Esto significa entonces, que pueden coexistir pliegos que tratan de violaciones a las normas laborales y otros destinados a negociar una convención colectiva o que ambos pliegos, versen sobre un mismo objetivo y quejas. No necesariamente, porque se presentan varios pliegos en contra de un mismo empleador, quiere decir que se da la concurrencia, si sus aspiraciones y temas a tratar en el mencionado pliego de Peticiones son distintos, no excluye que otras organizaciones sindicales planteen un conflicto colectivo de derecho como el Pliego de Peticiones, no así, de darse la concurrencia, la organización que gane la representatividad deberá discutir de igual modo, las quejas planteadas por el otro sindicato.

Este criterio tiene su sustento en base a la Sentencia de 26 de diciembre de 2019, emitida por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia dentro del Recurso de Apelación presentado por el Sindicato Industrial de Trabajo de la Chiriquí Land Company y Empresas Afines (SITRACHILCO) en la Acción de Amparo de Garantías contra la Resolución de 5 de abril de 2019, bajo la ponencia de la Magistrada María Eugenia López Arias, en aquella ocasión afirmó:

“(1) No es cierto que para que se pueda dar la concurrencia de pliegos, los pliegos de peticiones deban presentarse "a la vez" o de manera simultánea, como afirma la Directora Regional de Trabajo de Chiriquí. Al respecto, debe tenerse presente lo expresado por el Pleno en la Sentencia de veinticinco (25) de agosto de dos mil quince (2015), al señalar que "...no se requiere la presentación simultánea de los pliegos de peticiones para que se produzca la concurrencia de pliegos". En ese fallo se cita a su vez la Sentencia de veintiuno (21) de diciembre de dos mil seis (2006), en la que el Pleno resolvió un amparo en el cual un segundo pliego de peticiones había sido presentado un mes después del primero y precisó lo siguiente: "...el hecho que SINADETRASE haya presentado su pliego de peticiones un mes después que la amparista, no lo imposibilita para que, desde un inicio, se le niegue la oportunidad procesal de celebrar la negociación para la convención colectiva por el simple hecho de existir una petición anterior. Precisamente lo que se busca en estos casos es que el mayor número de trabajadores tenga representación al momento de celebrar la convención colectiva, dándole para ello la oportunidad al sindicato con mayor número de trabajadores de negociar y de asegurar en todo instante el derecho de sindicación."⁷

Pero, surge otra duda, ¿Cuál debe ser la actuación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo cuando se produce la concurrencia y que puede ocurrir? Para resolver ambas interrogantes, es

⁷ (Recurso de Apelación - Acción de Amparo de Garantías SITRACHILCO vs. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 2019)

necesario remitirse al artículo 6 del Decreto N° 68 de 2021, y es que, el mismo establece cómo debe ser la actuación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, misma que procederemos a explicar brevemente:

1. Cuando se presente más de un pliego de peticiones, dentro de los cinco (5) días que establece el artículo 3 del precitado decreto, las Direcciones Generales o Regionales de Trabajo, notificarán a los sindicatos.
2. Esta notificación debe ser personal, y únicamente puede notificarse de dicho suceso a quien ejerce la representación legal de dicho sindicato, en este caso, el secretario general.
3. Según el artículo 431 del Código de Trabajo, los sindicatos, tras notificarse la existencia de una concurrencia de pliegos, tendrán un plazo de dos días para escoger con el sindicato se negociará.
4. A partir de este momento, todos los trabajadores mantendrán el Fuero de Negociación contenido en el artículo 441 del Código de Trabajo, mismo que expresa que, todos los trabajadores, gozarán de esta protección, durante la conciliación, desde el momento en que se presenta en debida forma el pliego de peticiones, hasta el vencimiento del plazo para declarar la huelga, durante esta o el arbitraje.
5. De no mediar acuerdo sobre la representación en la negociación del pliego, corresponde a las Direcciones Regionales o Generales de Trabajo, con base a los registros de afiliados y conteo previo, verifican que sindicato tiene mayor representatividad, por lo que, según estos resultados, será este el sindicato que presentará su pliego de peticiones.
6. El proceso es transparente, pues, permite que un miembro de cada sindicato pueda estar presente durante el conteo.

Para los casos de sindicatos gremiales o industriales o mixtos relacionados a una profesión en particular, el artículo 402, en sus ordinales 2 y 3, es un poco más flexible, pues, permite que cada sindicato celebre una convención colectiva por cada profesión, sin importar si forman parte de la misma empresa o servicio.

Siguiendo este orden de ideas, otro elemento que forma parte del Proceso de Conciliación, es el Trato y Arreglo Directo. Previamente, se mostró el criterio que maneja la Corte Suprema de Justicia referente a los medios alternos que confiere el Código de Trabajo a las partes para la resolución de conflictos colectivos fuera de la esfera judicial y una de estas, es el Trato y Arreglo Directo, el cual se encuentra desarrollado en tres artículos, específicamente del 423 al 425.

Sin embargo, sobre la legalidad y viabilidad del Pliego de Peticiones, existe reiterada jurisprudencia que obliga a la Dirección Regional o General de Trabajo, verificar que los trabajadores que apoyan el pliego de peticiones, sean trabajadores afiliados a este sindicato y a su vez, que sean trabajadores que efectivamente laboran para la empresa, tal como expuso el Pleno de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia 9 de junio de 1998, bajo la ponencia del Magistrado Humberto A. Collado, que expresó lo siguiente:

"De conformidad con reiterada jurisprudencia de esta Corporación Judicial, se ha establecido que el requisito primordial para que un pliego de peticiones pueda ser considerado de conformidad con la ley, consiste en que sus peticionarios sean, efectivamente, trabajadores de la empresa, lo cual no se produce en la presente causa. (El subrayado es nuestro).

Se percata igualmente el Pleno, que al contestar el pliego de peticiones la empresa Ingeniería de Vías, S.A., pone en conocimiento del mediador

colectivo el incumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 427, 428 y 433 del Código de Trabajo, ante la ausencia de firmas de trabajadores de la empresa en el referido pliego de peticiones, no obstante la autoridad de trabajo parece desconocer este hecho cierto, al extremo de que prosiguió con la citación de las partes para la negociación de este documento.

Una vez más, el Pleno de la Corte advierte acerca de la responsabilidad que recae sobre la Dirección General de Trabajo, consistente en verificar si el pliego de peticiones resulta admisible al tenor de las disposiciones laborales, haciendo uso de los medios investigativos, que sean necesarios para evitar incurrir en arbitrariedades. (El subrayado es nuestro)

En este sentido la Corte expuso lo siguiente: Si bien es cierto que el artículo 435 del Código de Trabajo establece la obligación legal para la autoridad administrativa de correr traslado del pliego de peticiones presentado por los sindicatos a sus respectivas empresas, señalando en la misma resolución el término para contestarlo y el período para la conciliación, es jurisprudencia reiterada de esta Corporación que tal obligación legal debe ser precedida de la verificación de los presupuestos exigidos por otros preceptos del Código de Trabajo, tales como los artículos 401, 433, 428 numeral 2 y 427 numerales 2, 5 y 6, para lo cual la Dirección General de Trabajo debe hacer uso de los medios investigativos necesarios para confirmar las afirmaciones del sindicato que solicita la conciliación. (9 de junio de 1998, Mag. Ponente: Humberto A. Collado). (Énfasis suplido por el Pleno)

Se sabe que la conciliación en conflictos colectivos puede ser larga y tediosa para las partes que solo quieren una solución rápida a sus inconformidades y, aunque el Código de Trabajo, no obliga a las partes que previo al inicio del proceso de conciliación deban presentar a su empleador obligatoriamente sus peticiones, quejas y propuestas, pero, si lo desean, pueden presentar el pliego directamente al empleador y antes de embarcarse en la conciliación establecida en el Capítulo IV del Código de Trabajo, lo que sí, debe darse un arreglo directo.

Lo mismo aplica cuando las partes, sin entrar en un proceso de conciliación mediante el trato y arreglo directo, negocian una convención colectiva de trabajo, deben remitir tres

ejemplares de dicho convenio al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, según los requisitos del artículo 403 del Código de Trabajo.

El panorama cambia cuando no hay organizaciones sindicales en las empresas, pues, en este caso, los trabajadores dejan de lado una herramienta poderosa ante la que pueden presentar directamente sus quejas y peticiones, el Comité de Empresa, del cual se tratará brevemente en líneas posteriores.

2.2.9.1. COMITÉ DE EMPRESA

El Diccionario Panhispánico del español jurídico de la Real Academia Española, define al Comité de Empresa como el “Órgano representativo de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo para defensa de sus intereses, constituido en cada centro de trabajo cuyo censo sea superior a 50 trabajadores” (RAE, Comité de Empresa, 2023).

Otra definición más digerible de entender es la que dio (Cando, 2012), en su tesis titulada “Semejanzas y Diferencias entre Asociación, Sindicato y Comité de Empresa”, al considerar que el *Comité de empresa es el cuerpo representativo de los trabajadores en una empresa, el cual también es conocido como Comisión de empresa o Comisión interna. Sus funciones, las normas y formas de solucionar los problemas son diferentes en cada país* (p. 66).

Por su parte, el artículo 186 del Código de Trabajo, modificado mediante artículo 25 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, establece como obligatoriedad de las empresas en donde laboren más de veinte (20) trabajadores, la creación de un Comité de Empresa, el cual estará

constituido por dos representantes del empleador y dos representantes de los trabajadores sindicalizados.

En lo que respecta al Comité de Empresa, cabe mencionar que, además de la importancia que confiere el Código de Trabajo, este comité sirve como canal de comunicación efectivo entre empleadores y trabajadores, esencial ante escenarios en los que es posible abordar problemas laborales y promover transparencia y seriedad entre las partes. De hecho, se puede aseverar que su función radica en prevenir conflictos laborales que pueden intensificarse y llegar a instancias más complejas como huelgas o procesos en la jurisdicción de trabajo.

Es subsumible que en muchas empresas se le restara la debida importancia al comité de empresa, ya sea porque no comprenden la función o beneficios del comité o por cambios derivados de la cultura organizacional. Esto no se considera producto de un enfoque erróneo, sino de extender un pleito laboral innecesariamente, lo cierto es que ignorar de alguna manera o minimizar la importancia del comité de empresa genera consecuencias negativas a largo plazo.

En Panamá, son pocas las empresas de transporte que fomentan la formación del comité de empresa, pues, no toman en cuenta que, de manera constructiva e imparcial, el comité sirve como filtro de los problemas a abarcar de manera temprana, lo que, de no tratarse con el tiempo adecuado, además de generar serios desgastes en las partes, genera conflictos más serios, largos y costosos.

Según lo anterior, habiendo examinado a detalle la concurrencia; el trato y arreglo directos y el pliego de peticiones, se deben sustentar ya que, estos tres elementos se integran al proceso de conciliación.

2.2.10. LA CONCILIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE CONFLICTOS LABORALES

Como se ha planteado, los conflictos colectivos son innegables en cualquier ámbito laboral. Prueba de ello es que nuestra legislación estableció mecanismos como la mediación y la conciliación para resolver conflictos colectivos, manteniendo un equilibrio entre las necesidades de las empresas y los derechos de los trabajadores. Por ello, profundizaremos en el proceso de resolución de estos conflictos, que van de la mano con la negociación y la convención colectiva de trabajo.

Anteriormente se plantea sobre la presentación del pliego de peticiones, la concurrencia de pliegos y otros medios de solución alternos como el trato y arreglo directo, conceptos que están correlacionados en el sentido del procedimiento para su activación.

Para (Arias, 2003), los conflictos de trabajo se clasifican en dos: Conflictos Individuales y Colectivos. Así, entendiendo que ésta última es vital para un mejor entendimiento de lo expuesto durante la investigación, se considera necesario abordar brevemente sus diferencias.

En síntesis, se puede señalar que un conflicto individual, como su nombre lo expresa, se refiere a las disputas entre un empleador y su subordinado, que pueden resolverse primero en la vía administrativa o si el trabajador lo estima conveniente, ante la jurisdicción de trabajo.

Un conflicto colectivo involucra a un grupo de empleados, a menudo representado por un sindicato debido a un desacuerdo con el empleador, los cuales, tal como expusimos anteriormente, el artículo 417 del Código de Trabajo, divide como Jurídicos o de derecho y Económicos o de intereses.

Con base en las consideraciones anteriores, se estima conveniente señalar las diferencias entre conciliación y mediación pues, aunque, son alternativas para la resolución de conflictos laborales, son conceptos distintos.

En palabras de (Bianciotti, 2005), la conciliación se define como “el medio alternativo de resolución de conflictos donde las partes, intentan dirimir un conflicto bajo la dirección de un tercero; muy contrario a la mediación, la cual implica la intervención de un tercero neutral que busca facilitar un acuerdo entre ambas partes”.

La legislación laboral panameña desarrolla desde el artículo 432 al 447 el procedimiento de la conciliación, que se establece sobre todo para fomentar el dialogo entre las partes mediante la negociación, situación que inicia con la presentación del pliego de peticiones y que, para una mejor comprensión, detallamos a continuación.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 432, el funcionario que recibe el pliego debe certificar la fecha y hora exactas en que se ha presentado el pliego de peticiones. Ciertamente el artículo 433, inhiere a la Dirección Regional o General de Trabajo de rechazar el pliego de peticiones, estos pueden señalar si hay errores de forma que deban los trabajadores proponentes del conflicto, subsanar.

De otro modo, la Ley N° 8 de 30 de abril de 1981, en su artículo 15, faculta al Director Regional o General de Trabajo, a rechazar la admisión del pliego de peticiones, en base al siguiente supuesto:

"Artículo 15: Durante el período de vigencia de las convenciones colectivas de trabajo no se admitirán pliegos de peticiones que tengan por objeto introducir modificaciones directas o indirectas, o cláusulas nuevas a la convención colectiva.

La Dirección Regional o General de Trabajo, queda facultada para rechazar de plano los pliegos inadmisibles conforme a esta disposición."

El Código de Trabajo establece que, una vez el pliego se ha presentado en debida forma, en los dos días siguientes, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral notificará personalmente al empleador de la existencia del pliego y otorgará un plazo de cinco días para contestar las quejas, demandas o peticiones del pliego, manifestando cuales acepta y rechaza, exponiendo su contrapropuesta para dirimir el conflicto (art. 435 y 436).

Posteriormente, se designa un conciliador, quien debe ser personal del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, quien, citará a las partes a una reunión primeramente para acordar

las fechas y horas en que se llevará a cabo la negociación; citaciones que son de entera obligación para las partes asistir, ya que, de lo contrario, se entenderá que la otra parte no está interesada en la conciliación (art. 437 y 438).

La duración del proceso de conciliación puede durar hasta quince días hábiles, pero el ordinal 1 del artículo 443, permite a las partes solicitar una prórroga de diez (10) días por cada parte; no así, otras formas de finalizar el proceso de conciliación, es si el empleador, habiéndose notificado personalmente de la existencia del pliego, no contesta a los hechos que ahí se invocan, o si se retira de la conciliación, lo que facultaría al sindicato, iniciar una huelga atribuible al empleador. (art. 443).

Si no se logra un acuerdo, el conciliador, según lo establecido en el artículo 444, debe presentar un informe a la Dirección Regional o General de Trabajo indicando las razones por las cuales, estima no se ha podido resolver el conflicto y en base a ello, la Dirección de Trabajo proporcionará otros medios para resolver el conflicto (art. 445).

Por lo anterior, corresponde hacer una mención expresa al Fuero de Negociación contemplado en el artículo 441, que guarda relación con el proceso explicado anteriormente.

2.2.10.1. FUERO DE NEGOCIACIÓN

Uno de los aspectos que rigen dentro de la negociación colectiva es el denominado Fuero de Negociación.

Para la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, el Fuero de Negociación se percibe como una garantía en favor del trabajador la cual lo protege de no ser despedido desde el momento en que se presenta un conflicto colectivo y se extiende hasta tanto dure el proceso de conciliación y tiene como fin evitar posibles represalias contra los trabajadores durante el tiempo que duren las negociaciones de un pliego de peticiones. (Sentencia 30 de junio de 2014 - Panama Development of Infrastructures, S.A. vs. Marissa Carles de Kappell, 2014)

Se considera, el fuero de negociación se constituye como aquella protección otorgada a los trabajadores durante un conflicto colectivo, lo que representa que, durante ciertas etapas del proceso de conciliación, estos no puedan ser despedidos por actos unilaterales del empleador y sin mediar una causa justa de despido, no obstante, cabe preguntarse, ¿cómo se obtiene dicha protección?

El fuero de negociación se obtiene automáticamente con la presentación del pliego de peticiones en debida forma, manteniendo dicha protección durante toda la conciliación. En este sentido, respecto a su duración, el artículo 441, extiende dicha protección, desde el vencimiento del plazo para la declaratoria de huelga o durante esta, hasta el arbitraje.

Aunado a ello, debe aclararse que el fuero no es una inmunidad absoluta, esto quiere decir, que aún y cuando el Código de Trabajo, exija solicitar la autorización judicial para despedir a un trabajador aforado, no limita el poder que tiene el empleador para tomar medidas menos enérgicas como las sanciones disciplinarias, contempladas en el artículo 132.

Cuando se solicita el desafuero por autorización de despido, este proceso se rige por las normas del proceso abreviado del artículo 991 del Código de Trabajo. Esto representa además que las condiciones de trabajo deben mantenerse tal que, sin alteraciones de clase hasta que exista una sentencia ejecutoriada que acceda al despido o lo niegue, por lo que el empleador debe mantener los contratos de trabajo existentes.

Sin embargo, se estima conveniente plantear una cuestión acerca del uso ético y efectivo del fuero de negociación y el pliego de peticiones. Se sabe que el Código de Trabajo prohíbe rechazar el pliego de peticiones, no así, se estima que las autoridades administrativas han descuidado las solemnidades bajo las cuales se fundamenta el pliego y es que, la intención de este proceso debe ser lograr una solución justa y equitativa para ambas partes: empleador y trabajador. Ciertamente, la legislación impone indirectamente o exhorta al empleador a conciliar con el grupo de trabajadores que interpone el pliego y con base a esto, se desprenden una serie de consecuencias en caso de renuencia, cómo la huelga imputable al empleador, pero surge la interrogante, ¿Qué consecuencias hay cuando los sindicatos abusan de esta prohibición presentando pliegos de peticiones casi idénticos una y otra vez, sin un motivo legítimo o una evolución real en las circunstancias laborales? Además, de que el fuero de negociación se mantiene indefinidamente de forma innecesaria, se desvía el propósito real de la conciliación.

El Ministerio de Trabajo debe implementar medidas para evitar el uso indebido del pliego de peticiones, realizar una inspección más profunda de los presentados y confrontar si existen similitudes con pliegos anteriores y, en caso de darse este escenario, solicitar al sindicato una justificación válida previo al traslado del pliego al empleador.

2.2.11. NEGOCIACIÓN Y CONVENCION COLECTIVAS DE TRABAJO

Desde la perspectiva jurídica de (Sánchez-Castañeda, 2005), la negociación colectiva puede entenderse como *la voluntad de llegar a acuerdos entre empleadores y empleados cuando existen dificultades en la empresa, o cuando se quieren mejorar las relaciones de trabajo en una empresa.*

Para el ilustre Román, P. (1993) ⁸, la convención colectiva de trabajo es definida como “todo acuerdo escrito, relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador y un sindicato” (p. 20).

El Código de Trabajo, a través de su artículo 398, define la convención colectiva de trabajo como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores”.

Una convención colectiva de trabajo es un acuerdo, que en atención a las condiciones de trabajo y demás elementos importantes de la relación laboral surge de una negociación entre sindicato y empleador u organización de empleadores, es decir, que al ser un acuerdo vinculante representa obligaciones para empleados y para empresa.

⁸ Citado por Vargas V, O. (2021) – CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO – VOLUMEN III. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO. Editorial Portobelo. Panamá, 2021. (p. 78)

De esta definición destaca un elemento clave: el Principio de Buena Fe, que determinará que una negociación será exitosa y que requiere un compromiso total y honesto de las partes para llegar a un acuerdo para buscar soluciones al conflicto que les reúne. Esto implica que siempre debe imperar una clara intención de conciliar y negociar acuerdos justos, evitando rechazos categóricos o inflexibles o, en su defecto, demandando excesivamente y actuando de manera ética en todo momento.

Es importante destacar que estas convenciones colectivas de trabajo poseen un estatus legal especial, ya que no solo regulan las condiciones laborales y el empleo, sino que también son instrumentos jurídicos reconocidos y protegidos por las leyes laborales, pues, al considerarse acuerdos, las convenciones colectivas representan un pacto formal, se considera un contrato bilateral que establece derechos y obligaciones tanto para empleadores como trabajadores.

Las convenciones colectivas no son simples acuerdos verbales, sino contratos legalmente reconocidos y respaldados por la legislación laboral. Y es que, desde la perspectiva de autores como Velarde (2023), en su artículo denominado “La convención colectiva de trabajo en el régimen panameño”, destaca la existencia de un derecho fundamental reconocido en la constitución política y que guarda relación con la negociación colectiva y esta es, la Tutela Judicial Efectiva, misma que se traduce en “*que todas las controversias que originen las*

relaciones entre el capital y el trabajo se someten a la jurisdicción del trabajo, que se ejerce de conformidad con lo dispuesto por la ley” (p. 29)⁹.

Respecto a la relación que guarda dicho principio con la influencia o papel de los sindicatos en la negociación colectiva, este principio es relevante en cuanto al acceso a la justicia en casos de conflicto laboral, pues, se asegura que derechos irrenunciables como el derecho a huelga y la libertad sindical sean respetados y protegidos sin reproche alguno, pues, en este caso, los tribunales y demás autoridades administrativas y amparatistas de dicha garantía, permiten la reparación del agravio ocasionado.

En Panamá, según lo dispuesto por el artículo 410 del Código de Trabajo, su vigencia no podrá ser menor a dos ni mayor a cuatro años y sus efectos comienzan a regir, una vez firmada la convención colectiva. Aunque, las partes pueden acordar duración según lo establecido en el artículo mencionado, una vez termine, sus efectos continúan hasta la celebración de una nueva convención colectiva o, si así lo estiman conveniente los trabajadores, pueden pedir la negociación para una nueva convención colectiva.

Aunado a ello, si el empleador incumple alguna de las cláusulas acordadas, los sindicatos pueden ejercer el derecho a huelga o solicitar el arbitraje, temas que exploraremos después en esta investigación.

Esto concluye que, si bien las convenciones colectivas pretenden beneficiar a ambas partes, para los empleadores implican más responsabilidades y obligaciones, y para los

⁹ (Velarde, La Convención Colectiva de Trabajo en el régimen panameño, 2023)

sindicatos representan un derecho que los empleadores pueden negociar libre y constructivamente para asegurarse de que sus intereses se consideren.

2.2.12. ARBITRAJE

La Real Academia Española define el arbitraje como un “*Procedimiento extrajudicial para resolver conflictos de intereses mediante sometimiento de las partes, por mutuo acuerdo, a la decisión de uno o varios árbitros*” (RAE, Diccionario de la Lengua Española, 2023).

Estos conceptos, aparentemente sencillos, adquieren notoriedad en base a sus objetivos, que hoy se trata como un método efectivo y alternativo para resolver conflictos laborales. En el derecho de trabajo, el arbitraje permite resolver con mayor celeridad un conflicto, de manera que sea justo e imparcial para las partes al fomentar la negociación y evitar la confrontación.

El artículo 452, es claro al establecer los supuestos bajo los que un conflicto colectivo puede ser sometido total o parcialmente a un arbitraje, siendo estos:

- Si existe mutuo acuerdo entre las partes.
- Por solicitud de los trabajadores antes o durante la huelga.
- Si el conflicto es en una empresa de servicio público que es ininterrumpido, dígase transporte, seguridad, salud y demás servicios públicos definidos como públicos por el artículo 486 del Código de Trabajo, corresponderá al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, emitir la resolución que ordena el arbitraje y suspende los efectos de la huelga inmediatamente.

- El artículo 452, estipula que el conflicto colectivo puede ser sometido a arbitraje si: ambas partes acuerdan someterse al arbitraje; por solicitud de los trabajadores antes o durante la huelga y, por último, tratándose de empresas de servicio público, que, por su naturaleza, son de servicio ininterrumpido.

Posteriormente, una vez sea declarado el arbitraje, los artículos 453 y 454 permiten a cada parte, nombrar a un árbitro por cada parte dentro de los dos días posteriores a la resolución que ordenó el arbitraje y entre las dos partes, seleccionarán al tercer árbitro, el cual actuará como presidente del Tribunal Arbitral.

De hecho, para mantener la imparcialidad dentro del proceso, los árbitros, no pueden tener ninguna clase de impedimento ni mostrar indirecta o directamente, un interés en el proceso, ya que de lo contrario será objeto de recusación. Una vez constituido el Tribunal Arbitral se fija una fecha de audiencia, en la cual, las partes, podrán presentar sus pruebas y posteriormente, emitir una resolución dentro de los diez (10) días siguientes para decretar lo que se conoce un Laudo Arbitral. Es decir, en vez de recurrir a la huelga o a procedimientos judiciales, someten sus diferencias a la decisión de uno o varios árbitros, quienes dirimen el conflicto en lo que se conoce como Laudo Arbitral, dictado por un Tribunal Arbitral, por lo que, posterior a su notificación, este es archivado.

El Laudo Arbitral es de estricto cumplimiento para ambas partes, por lo que, de existir incumplimiento, pueden recurrir ante la instancia jurisdiccional correspondiente para hacer

cumplir lo esbozado en el Laudo, que puede alegar su nulidad según ciertos supuestos establecidos por el artículo 473 del Código de Trabajo.

Por último, es importante aclarar que el Laudo Arbitral no es objeto de recurso alguno, a excepción de casos que, en cuanto a normas procedimentales se refiere, se puede tramitar ante los Juzgados Seccionales de Trabajo como Proceso Abreviado, la nulidad del Laudo Arbitral, la cual procede en caso específicos como:

- A. Si la decisión que motivó el laudo arbitral guarda relación con asuntos que no fueron sometidos al arbitraje.
- B. Si se falla fuera del plazo.
- C. Si lo resuelto empeora las condiciones de trabajo.

2.2.13. LA HUELGA

Según (Cabanellas, 2006), la huelga se describe como la *cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos* (p. 231).

La huelga, reconocida en nuestra carta magna, mediante artículo 69, a su tenor dicta lo siguiente:

“ARTICULO 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”.

Así mismo, el Tribunal Superior de Trabajo, bajo la ponencia de la Magistrada Rosalinda Ross R., consideró que los trabajadores tienen el derecho a protestar y a ejercer las acciones que la ley establece a fin de exigir el cumplimiento de sus derechos laborales o sus justas reclamaciones, no obstante, estos actos no pueden ir contra los principios básicos de la relación laboral y el cumplimiento de las obligaciones, así como la normativa que la rige, tomando en consideración que existen mecanismos consagrados en la ley para que los trabajadores ejerzan sus derechos colectivos y soliciten válidamente sus reclamaciones, sin incurrir en faltas graves, tipificadas por el legislador como causas justas de despido (Sentencia 28 de marzo de 2022 - Transporte Masivo de Panamá, S.A. vs. Nereo Bonilla Araúz., 2022).

La huelga se percibe como la herramienta poderosa de las organizaciones sindicales para expresar el desacuerdo o la insatisfacción alcanzada en el proceso de conciliación, no así se rige por regulaciones especiales y procedimientos específicos, situación jurídica que se encuentra al tenor del artículo 8, ordinal 1, literal B del Protocolo de San Salvador.

Según la legislación laboral panameña, la huelga es un derecho otorgado a los sindicatos, y existen al menos cinco tipos de huelga, cada uno con sus características y requisitos

específicos, de los que derivan ciertos efectos. A continuación, exploraremos estos tipos de huelga y sus diferencias.

2.2.13.1. TIPOS DE HUELGA Y SUS EFECTOS

- Huelga Legal: Esta forma de huelga se lleva a cabo siguiendo procedimientos legales y requisitos establecidos en la legislación laboral panameña, como el artículo 448 del Código de Trabajo. Por ejemplo, un grupo de empleados, después de agotar el proceso de conciliación de 15 días hábiles, solicita la declaración de huelga a las autoridades laborales.
- Huelga Ilegal: El artículo 498 establece que una huelga es ilegal cuando no cumple con los requisitos legales para que sea declarada legal o incurre en actos de violencia física. Por ejemplo, si los trabajadores incitan a la violencia y daños a la propiedad durante una huelga, esta puede ser declarada ilegal.
- Huelga por Solidaridad: En esta modalidad, trabajadores de un sindicato apoyan a colegas de otro sindicato en un conflicto laboral distinto. De acuerdo con lo establecido en el artículo 483, esta huelga solo puede ser declarada una vez y su duración debe ser máxima dos horas.
- Huelga en Servicios Públicos: Se rige por regulaciones especiales debido a la naturaleza esencial de los servicios públicos como la salud, el agua, la energía eléctrica y transporte, los cuales no pueden interrumpirse, por lo que, según el

artículo 487, se debe informar al empleador, con al menos ocho días de anticipación a la terminación del proceso de conciliación, la declaratoria de la huelga y esta debe estar avalada por al menos el 30% de los trabajadores afiliados al sindicato que convoca la huelga, conteo que será estrictamente realizado por la Dirección Regional o General de Trabajo, según lo estipulado en el Decreto N° 32 de 10 de agosto de 1994.

- Huelga Imputable al Empleador: Esta huelga ocurre cuando el empleador viola las cláusulas de una convención colectiva previamente acordada, lo que faculta a los sindicatos a iniciar una huelga. Esta huelga, de acuerdo con el artículo 510, se declara legal cuando, se ha probado el cumplimiento de los objetivos establecidos en el artículo 480 o ante la renuencia del empleador de contestar el pliego de peticiones.

Por ello, en las veinticuatro (24) horas siguientes, el empleador podrá solicitar el conteo de los huelguistas para determinar si reúnen el requisito de representatividad por mayoría, del mismo que tardará tres días en presentar la solicitud de ilegalidad conforme al artículo 498.

Por otro lado, poco o nada se habla de los efectos de la huelga. Hoy día es posible observar a trabajadores desinformados acerca de los efectos que, para bien o para mal, genera el inicio de la huelga, situación para la cual, el Código de Trabajo contempla en su artículo 493 lo siguiente como efecto de la huelga:

- El cierre inmediato de la empresa si dura la huelga;

- La suspensión de los efectos del contrato contenidos en el artículo 199;
- Y el impedimento para celebrar nuevos contratos de trabajo, exceptuando casos en los cuales, existe una gran ausencia del personal asignado o negación por parte de los huelguistas, según lo reglamentado por el Decreto N° 32 de 10 de agosto de 1994.

En virtud de lo anterior, se estima conveniente explicar el proceso de la solicitud de declaratoria de la ilegalidad de la huelga.

2.2.13.2. DEMANDA DE ILEGALIDAD DE HUELGA

El Código de Trabajo desarrolla desde su artículo 498 hasta el artículo 509, el proceso de la declaratoria de ilegalidad de huelga, el cual, se procede a detallar:

- El empleador debe presentar la demanda de ilegalidad de huelga ante la jurisdicción de trabajo, si no es competencia de la entidad administrativa, determinar si una huelga es legal o no. En el libelo de la demanda, se especificarán las causas de la supuesta ilegalidad.
- Una vez presentada la demanda, el Juzgado Seccional de Trabajo, tiene la responsabilidad de notificar personalmente al representante legal del Sindicato de la solicitud interpuesta.
- Posteriormente se fijará una fecha y hora de audiencia para que las partes reciban y presenten las pruebas que a bien tengan, además que el Juzgador deberá declararse en sesión permanente.

- El juez tiene el término de dos (2) días para declarar la ilegalidad o no de la huelga.
- De determinarse que la huelga es ilegal, los trabajadores podrán reincorporarse a sus puestos de trabajo, pues, de no hacerlo, el Decreto Ejecutivo N° 32 de 10 de agosto de 1994, faculta al empleador a efectuar nuevas contrataciones que puedan suplir las posiciones ausentes.
- El empleador y el sindicato pueden apelar la resolución ante el Tribunal Superior de Trabajo, que deberá resolverla en un día.
- Si en caso tal, tanto el juez o los magistrados resolvieran no acceder a la declaración de ilegalidad, condenará al empleador proponente de la solicitud de ilegalidad en costas.

2.3. VARIABLES

Tomando en consideración que el objeto de este estudio es analizar la influencia de los sindicatos en la negociación colectiva, a continuación, se definirán las variables destacables en esta investigación.

2.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

➤ Variables Independientes:

- A. Negociaciones entre sindicato y empresa: Se refiere al proceso de conciliación que atraviesa un sindicato y una empresa en el transporte público en la ciudad de Panamá, con base al resultado de estas y los acuerdos o beneficios alcanzados.
- B. Condiciones laborales específicas del Transporte Público: Referente al ámbito en que una empresa desarrolla sus operaciones, precisamente en el caso que nos ocupa, se relaciona con el sector que emplea a los trabajadores del transporte público y su impacto en las condiciones de trabajo en la industria.
- C. Protección de las normativas laborales: Nivel de protección proporcionado por las normas en materia laboral vigente y que son aplicables al Transporte Público.

➤ Variables Dependientes:

- A. Beneficios percibidos por los trabajadores: Se fundamenta en los beneficios que los trabajadores perciben tras las negociaciones entre su sindicato y la empresa para la que laboran y su satisfacción con estos supuestos.

- B. Eficacia de la Representación Sindical: Guarda relación con eficacia o éxito de la conciliación en términos de resolución de los conflictos colectivos y su posible mejora de las relaciones de trabajo en el transporte público.
- C. Unión Sindical Percibida: Reflejo de la percepción general de los trabajadores y empleadores del transporte público hacia el papel de los sindicatos y su influencia en el sector o la existencia de la suficiente fortaleza sindical.

2.3.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

➤ Variables Independientes:

- A. Negociaciones entre Sindicato y Empresa: Para medir esta variable se consideran indicadores como: El número de negociaciones entre el sindicato y la empresa, el tiempo empleado y la percepción del resultado de estas. Por consiguiente, se utilizará como instrumento de medición, encuestas de satisfacción tanto al empleador como los trabajadores.
- B. Condiciones laborales específicas del Transporte Público: Para medir esta variable, se contemplan indicadores como los aspectos y características específicas de los trabajadores en cuanto a seguridad social y su entorno laboral. Por tanto, se utilizará como instrumento de medición, las encuestas y el análisis documental de los datos estadísticos proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- C. Protección de las normativas laborales: Para medir esta variable hay que considerar la aplicación de las normas laborales vigentes y el efecto proteccionista hacia los trabajadores y empleadores del transporte público.

Como instrumento de medición se utilizará la encuesta y el análisis de las leyes en materia laboral.

➤ Variables Dependientes:

- Beneficios percibidos por los trabajadores: Para medir esta variable se tomará en consideración los beneficios obtenidos como resultado de las negociaciones entre sindicato y empresa. Como instrumento de medición para esta variable, se utilizará la encuesta.
- Eficacia de la Representación Sindical: Para medir esta variable se utilizará como instrumento de medición, la encuesta, esto a fin de medir el grado y satisfacción general de las negociaciones entre sindicato y empresa durante la resolución de un conflicto colectivo según sea el caso.
- Unión Sindical Percibida: Para medir esta variable, se tomará en cuenta la apreciación de los trabajadores del transporte público y otros actores que representan la figura del empleador, partiendo de la existencia de una suficiente fortaleza sindical y su influencia en el sector.

2.3.3. MAPA DE VARIABLE

OBJETIVO GENERAL	Analizar el desempeño y eficacia del papel de los sindicatos en el transporte público y su representación en negociaciones que buscan resolver conflictos colectivos, con el propósito de comprender a detalle, cómo incide objetivamente en la toma de decisiones concernientes a la mejora de las condiciones de trabajo, al utilizar métodos alternos para solucionar un conflicto mediante negociación colectiva, identificando los factores que motivan tal influencia y su impacto en los trabajadores.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Evaluar el impacto de las negociaciones entre sindicato y empresa y su habilidad para resolver y negociar conflictos colectivos en el transporte público de la Ciudad de Panamá en el menor tiempo posible, destacando los beneficios percibidos por estos actores y su influencia en mejores condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Negociaciones entre sindicato y empresa. • Beneficios percibidos por los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Frecuencia de las negociaciones realizadas. ➤ Resultado de la Negociación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepción sobre Mejoras de Condiciones y Beneficios. ▪ Habilidades para negociar ▪ Cantidad de Pliegos ▪ Tipos de Acuerdo
Identificar si existen diferencias notables que sesgan la eficacia de las negociaciones colectivas dentro de la población investigada, examinando los desafíos y posibles problemas de comunicación entre el sindicato y sus afiliados.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones específicas de trabajo en el Transporte Público. • Protección de las normativas laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Factores Externos de la Legislación actual. ➤ Contribuciones de los Sindicatos al sector. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presión externa en la toma de decisiones. ▪ Opinión sobre la legislación actual. ▪ Conflictos resueltos satisfactoriamente.
Determinar los matices que influyen en la percepción general de los trabajadores y empleadores del transporte público con relación al papel de los sindicatos, explorando aspectos tangibles e intangibles.	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia de la Representación Sindical 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepción general sobre el papel de los sindicatos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confianza en el Sindicato ▪ Satisfacción General en la Representación.
Proponer estrategias específicas para que los sindicatos fortalezcan su imagen y papel en la mejora continua de las condiciones de trabajo en el sistema de transporte público.	<ul style="list-style-type: none"> • Unión Sindical Percibida 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confianza de los Afiliados. ▪ Uso de estrategias sindicales. ▪ Participación inclusiva de todos los actores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias utilizadas. ▪ Participación de los trabajadores. ▪ Fortaleza ▪ Desconfianza en la Gestión.

Ilustración 1. Mapa de Operacionalización de Variables. (Rueda, 2023).

2.4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Cláusula	Disposiciones de un contrato, tratado o testamento de carácter público o privado.
Confederación Sindical	Agrupación de tres o más federaciones sindicales.
Conflicto Colectivo Jurídico	Todo conflicto generado a partir del incumplimiento o interpretación del convenio colectivo o el Código de Trabajo.
Conflicto Colectivo Económico	Todo conflicto originado del desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajador y patrono.
Comité de Empresa	Cuerpo representativo de trabajadores en una empresa.
Derecho Colectivo	Conjunto de normas y herramientas jurídicas que permiten la constitución y autonomía de las organizaciones sindicales.
Dinámica Laboral	Herramientas que mejoran la operatividad dentro de una empresa
Doctrina	Conjunto de fuentes jurídicas que invita a la reflexión de un tema de forma real o intrínseca.
Fuero	Privilegio o derecho que se le otorga a los trabajadores conforme a una condición o garantía.
Pliego de Peticiones	Solicitud escrita de los empleados dirigida al empleador que contiene aspiraciones de carácter económico o social.
Recusación	Acto tendente a apartar de la intervención de un procedimiento administrativo o judicial a un juez, testigo o perito en relación con los hechos que se discuten.
Tribunal Arbitral	Agrupación de árbitros que se convoca y se reúne para resolver conjuntamente una disputa mediante el arbitraje.

Cuadro 1. *Glosario de Términos Técnico (Rueda, 2023).*

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La base de este estudio consiste en indagar el rol de la legislación laboral en los conflictos colectivos, especialmente en las negociaciones sindicales, así como la relación de sus actores en el transporte público, también clasificado bajo el término de transporte colectivo o selectivo y su aplicación de la ley laboral, por lo tanto, se debe especificar que esta investigación no es experimental, sino que es descriptiva con enfoque exploratorio, el cual, según (Hernández Sampieri y otros, Metodología de la Investigación - 5ta Edición, 2010), se trata de aquel estudio que investiga hechos poco estudiados. (P. 77)

Para una mejor comprensión, autores como (Sampieri, 2006), quien citó a Dankhe (1986) para definir que una investigación descriptiva, es aquella que “busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

Otra definición acertada es la expuesta por (Martínez, 2020), quien en su obra titulada “El Secreto Detrás de una Tesis”, indicó que un estudio con diseño descriptivo, también conocido como no experimental, es aquel que describe una realidad. (p. 283).

Con esta investigación se busca exponer y confrontar a las características de los elementos en debate, basándose en concepto predefinidos para subrayar sus variables independientes, sin alterar ni esperar, realizar cambios en los efectos que pueda tener en las variables dependientes.

Aunado a lo anterior, el diseño que esta investigación adopta es de tipo mixto, que combina métodos cuantitativos y cualitativos para la obtención de una visión más amplia que se complementa con los factores que permiten el desarrollo de una relación laboral en Panamá, facilitando la formulación de una conclusión más sólida y detallada, con base a los resultados y su fiabilidad.

Unificado esto, se utilizará como medio de recolección para analizar datos para responder a las preguntas de investigación, además de analizar documental las cifras manejadas por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, un cuestionario a 100 individuos, atendiendo al hecho que la población estudiada es infinita, por cuanto al hecho de que ciertamente es posible determinar la cantidad de trabajadores que integran el sistema de transporte público, es imposible, en virtud de las disposiciones dictadas por la Ley de Protección de Datos (Ley N° 81 de 2019), lo que, al otorgarles el derecho a la privacidad por su calidad de afiliados, no será posible conocer a detalle, cuántos de estos participantes, pertenecen a alguna de las organizaciones sindicales que ejercen representación en el sector y que aceptaron participar en este estudio, la cual está compuesta a su vez por: abogados especialistas en derecho laboral; directivos con conocimiento en recursos humanos, trabajadores, empleadores y representantes sindicales, que tienen gran conocimiento y experiencia en transporte, y conocen el tema de esta investigación. Por último, se someterán a un análisis profundo, el impacto de la negociación en la resolución de conflictos colectivos y su efectividad, según datos de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Desde el punto de vista de (Tamayo, 2007), el enfoque cuantitativo, “consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio” (p. 47).

Y de acuerdo con el criterio de (Hernández Sampieri y otros, Metodología de la Investigación - 6ta. Edición, 2014), el enfoque cualitativo “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (p. 7).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Tomando en cuenta que este estudio se centró en la percepción que se tiene sobre los sindicatos y su representación en cuanto a problemáticas laborales en el transporte público, la población de interés que sirvió de muestra representativa se eligieron aleatoriamente de los siguientes grupos:

- Trabajadores afiliados, representantes sindicales cuya representación esté relacionada con el transporte público, así como miembros de Sindicatos afiliados a las Centrales Sindicales de CONUSI, CGTP y Convergencia Sindical.
- Trabajadores y Empleadores del Transporte Público en General sin importar su cargo y que mantengan conocimiento básico sobre el tema a investigar en este trabajo de grado, eso incluye: Directivos, Personal de Recursos Humanos, Abogados, Especialistas en Derecho Laboral y Relaciones Laborales, Gerentes, Asesores

Sindicales, Especialistas en Mediación y demás trabajadores que laboren en esta rama del Sector.

Tómese en cuenta el significado que brinda (Schwab, 2022) sobre la muestra representativa de la población, al indicar que es aquella que permite que se realicen inferencias estadísticas a nivel de toda una población.

En cuanto a los sujetos de la muestra, es prudente aclarar que, la elección de las organizaciones sociales escogidas para su participación en este estudio, así como los trabajadores seleccionados al azar, fungen como importantes actores en el transporte público y que poseen amplia experiencia en las interacciones sindicales y los procesos de negociación colectiva en Panamá, fortaleciendo así, la validez interna de la investigación asociados con la relación laboral en el ámbito del transporte masivo de pasajeros.

En este sentido, se debe señalar que no se pretende generalizar toda la diversidad del sector, pero al menos, busca profundizar en un caso particularmente representativo para abordar de manera específica las cuestiones planteadas en esta investigación.

Aclarado lo anterior, debe señalarse que, se solicitó a la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI); la Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP) y la Confederación Nacional de Convergencia Sindical, quienes a su vez, nos contactaron con el Sindicato de Trabajadores del Metro de Panamá (SITRAMEP) y la Unión Nacional de Conductores de Plataformas Digitales y Similares (UNCOPLADIS), quienes al conocer el objeto

de esta investigación, decidieron participar como sujetos de muestra, de forma transparente y desinteresada, colocaron a disposición del investigador, su conocimiento y experiencia como defensores pioneros del derecho colectivo en Panamá, desde hace más de dos décadas.

Por último, se utilizó como otra parte complementaria de la muestra, a todo aquel Representante Sindical, Asesor Sindical, Especialistas en Derecho Laboral, Mediación, Relaciones Laborales, Abogados y Representantes del Empleador (Directivos, Gerentes, Personal de Recursos Humanos) y terminales de transporte, todos seleccionados de manera aleatoria, a fin de conocer su perspectiva como actores esenciales en la problemática que busca abordar este trabajo, dando como muestra total, un máximo de 100 personas encuestadas para brindar un mejor análisis de los resultados presentados.

Por otro lado, para la toma de la muestra utilizada, se consideró prudente, destacar ciertos criterios que podían ser motivo de exclusión para los participantes de la encuesta, tales como:

1. Individuos que no estuvieran actualmente empleados en empresas de transporte público en calidad de directivos, gerentes y jefes de recursos humanos, abogados especialistas en derecho laboral, especialistas en mediación o relaciones laborales, así como trabajadores afiliados a sindicatos o que, en su defecto, no laboren como transportistas independientes y que no pertenezcan en calidad de afiliados, a alguna de las distintas organizaciones sindicales existentes dentro de este rubro.
2. Participantes que mantenían total o nulo conocimiento básico del tema que se trataba en este estudio.

3. Ser miembros de la Junta Directiva de alguna de las organizaciones sociales que participaron en este estudio.

A todo esto, considerando la disponibilidad y accesibilidad a los recursos con los que se contó para la concepción de esta investigación, se estableció que el muestreo es de tipo no probabilístico-intencionado, por ser una investigación mixta, dirigida a un grupo de personas, cuya población total de trabajadores y demás involucrados en el sistema público de transporte, se desconoce, así como su cantidad de afiliados, por tanto, esta se considera infinita.

La población infinita en palabras de (Márquez F. C., 2003), es aquella que de acuerdo al número de elementos que la forman es infinito, o tan grande que pudiesen considerarse infinitos, es decir, que no es posible contabilizarla.

Tomando en consideración que indagar en estos datos, sería una violación a la privacidad de las empresas, organizaciones sindicales y trabajadores participantes, debe señalarse que los resultados obtenidos fueron presentados anónimamente.

El criterio de selección que se utilizó para formar parte de la muestra incluye: laborar en el sector del transporte público; poseer al menos seis (6) meses de experiencia laboral en este sector y mantener noción básica del tema.

Se reitera que, esta selección fue efectuada al azar, ya que la idea era obtener una respuesta objetiva e imparcial a las interrogantes y temas objeto del estudio, por lo que, los participantes

fueron sometidos voluntariamente a una encuesta de diecinueve (19) preguntas mixtas (abiertas y cerradas), que abordaron la temática que se investigó. Esta muestra fue considerada representativa de la población y que se apoyó en la visión, percepción y experiencias de los individuos intervinientes en la relación de trabajo.

Sumado a ello, se contrastó la información obtenida con el análisis documental de fuentes confiables, proporcionadas por la Sección de Relaciones Laborales y Mediación Colectiva de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y demás información oficial extraídas de los hallazgos de autores reconocidos en materia laboral.

3.2.1. CÁLCULO DEL MUESTREO

Como la naturaleza de esta investigación se dirige a conocer los roles y perspectivas del papel de los sindicatos en el transporte público y sus implicaciones en la negociación colectiva, ciertamente, el cálculo efectuado nos arroja que para demostrar los resultados de este estudio se requieren un total de 96 personas como muestra representativa de la población, se consideró por temas de factibilidad en cuanto a la interpretación exacta de los resultados obtenidos, aplicar este instrumento a un total de 100 sujetos.

Estos participantes aceptaron ser parte de este estudio, abarcando roles desde directores, gerentes, jefes de recursos humanos, abogados, sindicalistas y trabajadores afiliados en empresas de cuyo servicio guarde estrecha relación con el Transporte Público, así como de cualquier otra persona que conozca del tema a tratar durante esta investigación con el fin de reflejar así la diversidad de funciones presentes en la población total. Con este enfoque, se busca una

representación completa de los distintos de los conocimientos y experiencias con el sindicalismo en el sector.

Para lo anterior, se tomó en cuenta la fórmula suministrada por (Spiegel & Stephens, 2009) para efectuar el cálculo de la muestra a tomar durante la encuesta a los participantes:

N= Tamaño de la población. (Infinita)

n= Tamaño de la muestra (Desconocido)

Z= Nivel de confianza deseado. (95% o 1.96)

P= Prevalencia de la muestra. (0.5%)

E= Margen de Error. (10%)

Q= Probabilidad de que no ocurra lo esperado (0.10%)

Cálculo:

$$N = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{0.10^2}$$

$$N = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5}{0.01}$$

$$N = \frac{0.9604}{0.01}$$

$$N \approx 96.04$$

$$\underline{n = 96.}$$

Ecuación 1. Cálculo de Muestreo. Fuente: (Rueda, 2024)

3.3. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

La técnica para recopilar datos fue una encuesta y su instrumento fue un cuestionario diseñado para explorar desde un enfoque objetivo e imparcial, la percepción, opinión y experiencias personales de los encuestados, con relación a los temas abordados en este estudio.

Asimismo, otro de los instrumentos utilizados para los resultados de este estudio, fue el análisis documental de fuentes confiables, especialmente aquella información suministrada desinteresadamente por la Dirección General de Trabajo.

A continuación, se detalla explícitamente las características del instrumento utilizado:

- Un (1) Cuestionario de Formato Mixto: El documento consta de diecinueve (19) preguntas cerradas y abiertas, dirigidas a Directivos, Gerentes, Personal de Recursos Humanos, Abogados, Trabajadores Afiliados o Sindicalistas. Lo anterior obedece a que este formato permite obtener los datos cuantitativos obtenidos para el análisis estadístico del estudio, integrando respuestas obtenidas directamente de los sujetos en los que se enfoca este estudio, destinadas a enriquecer la comprensión del tema.

Cabe destacar que estas diecinueve (19) preguntas se formularon para abarcar aspectos de la negociación colectiva, el papel de los sindicatos y su influencia en las relaciones de trabajo, centrándose en la experiencia práctica y personal de los participantes y que aporten cuestiones claves; no así, se especifica que se busca obtener datos objetivos y detectar interpretaciones subjetivas de los participantes.

El cuestionario se diseñó de manera clara y accesible para los encuestados, proporcionando preguntas detalladas y de fácil comprensión y, sin dejar de lado la importancia de la confidencialidad, garantizando total anonimato.

- Análisis Documental: Además del cuestionario, se llevó a cabo, el análisis documental de fuentes oficiales, como trabajos de investigación relacionados al tema; libros y estadísticas proporcionadas por la Sección de Mediación Colectiva de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Este instrumento se basa en la revisión y extracción de datos estadísticos u otros elementos relevantes para respaldar y contextualizar las percepciones esgrimidas en el cuestionario realizado.

3.4. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Tal como se ha indicado, esta investigación se hizo con un enfoque metodológico mixto, que integra técnicas de encuesta y análisis documental.

Por enfoque mixto, (Hernández Sampieri y otros, Metodología de la Investigación - 4ta. Edición, 2006, pág. 751), exponen que es aquella “*que implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema*”.

Dicho lo anterior, a continuación, se describe las etapas o fases del desarrollo del planteamiento:

3.4.1. PRIMERA FASE: REVISIÓN DOCUMENTAL

Se identificaron y seleccionaron fuentes documentales confiables y que guardaran relación con las negociaciones colectivas, los sindicatos y la legislación laboral vigente en Panamá, así como la regulación de las relaciones laborales en el sistema público de transporte, es decir: convenios colectivos, convenios internacionales, otras investigaciones del tema, libros y otros

documentos pertinentes proporcionados por la Sección de Mediación Colectiva de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y definiendo posteriormente, los aspectos generales de la investigación y los objetivos de la misma.

3.4.2. SEGUNDA FASE: ESTRUCTURACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

Se planteó la información seleccionada acompañada de las fuentes bibliográficas consultadas, así como la infografía utilizada y que sustentaron la base teórica de la investigación. De igual modo, se identificaron las variables claves según los objetivos específicos del estudio, que luego se complementaron con el cuestionario, que serviría para abordar con preguntas abiertas y cerradas, las variables identificadas y que generan datos cuantitativos y cualitativos sobre la percepción de los participantes en la negociación colectiva y el ejercicio de la libertad sindical.

3.4.3. TERCERA FASE: ESTRUCTURACIÓN DEL MARCO METODOLÓGICO

Como parte de las referencias metodológicas, se consultaron los libros de Metodología de la Investigación de (Hernández Sampieri y otros, Metodología de la Investigación - 4ta. Edición, 2006); (Hernández Sampieri y otros, Metodología de la Investigación - 5ta Edición, 2010); (Torres, 2010), (Hernández Sampieri y otros, Metodología de la Investigación - 6ta. Edición, 2014) y (Martínez, 2020). Por otro lado, expertos en materia laboral revisaron el cuestionario confeccionado y las preguntas a realizadas, para garantizar su relevancia y validez.

A su vez, se seleccionó a la población de participantes, sin dejar de lado su derecho a la privacidad y confidencialidad, así como se tomó en consideración la diversidad de los sectores económicos existentes en Panamá.

Incorporado al hecho que, si bien es cierto, esta recolección de datos estaba programada para ejecutarse en un término de un (1) mes, esta actividad tuvo que ser retrasada, debido a las constantes protestas o manifestaciones masivas que tuvieron lugar en la Ciudad de Panamá durante noviembre de 2023.

3.4.4. CUARTA FASE: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS Y CONCLUSIONES FINALES

Los datos recopilados fueron procesados, tabulados y analizados de manera cuantitativa y cualitativa, utilizando herramientas estadísticas y programas de ofimática, para la extracción y revisión de los patrones, tendencia y coherencia íntegra.

Luego se interpretaron los datos captados y los mismos fueron verificados con los objetivos específicos del proyecto que permitieron concluir y recomendar según los resultados obtenidos, contribuyendo así, al entendimiento y mejora de las dinámicas laborales en el país.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Antes de adentrarse en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el presente estudio sobre la representación sindical en el transporte público, se considera de rigor, situar un contexto más amplio e histórico de datos estadísticos relevantes, suministrados por la principal entidad administrativa de trabajo.

Entre 2022 y 2023, la Sección de Mediación Colectiva de la Dirección General de Trabajo registró una variación significativa en la cantidad de conflictos colectivos presentados por las distintas organizaciones sociales que ejercen representación en el sector investigado. Para sustentar lo anterior, la siguiente gráfica muestra una evolución comparativa respecto al incremento exponencial de conflictos planteados y resueltos en los últimos dos años:



Gráfica 1. Comparativas 2022 - 2023 sobre Conflictos Colectivos en Panamá. Fuente: (MITRADEL, 2023)



Gráfica 2. Comparativas 2022 - 2023 sobre Conflictos Colectivos en Panamá. Fuente: (MITRADEL, 2023)

Para empezar con esta comparativa, es necesario agradecer al Licenciado Osvaldo Villarreal, Jefe de Relaciones Laborales y de la Sección de Mediación Colectiva, así como a los funcionarios de la Dirección General de Trabajo por facilitar desinteresadamente la información estadística plasmada en este trabajo de grado.

Ahora, retomando este punto, es prudente detallar lo siguiente:

1. En un ámbito general, durante el año 2023, se presentó ante la Dirección General de Trabajo, un total de ochenta y seis (86) pliegos de peticiones, de los cuales: cincuenta y dos (52) son de carácter jurídico; veintiséis (26) son de naturaleza económica y doce (12) son de tipo

mixto, este último se refiere a que, el sindicato que propone la negociación de un pliego de pliego de peticiones, busca satisfacer y plasmar la existencia de un pliego que abarca desde los conflictos colectivos de naturaleza económica, hasta los de naturaleza jurídica o de derecho. A diferencia del año 2022, en el que se presentaron ochenta (80) pliegos de peticiones, de los que cuarenta y dos (42) fueron jurídicos, treinta y cinco (35) de tipo mixto y trece (13) de naturaleza económica.

2. En cuanto a la industria del transporte, solo en 2023, hubo dieciséis (16) conflictos planteados, organizados en trece (13) jurídicos y tres (3) económicos, en contraste al 2022, en el que solo se presentaron ocho (8), siendo cinco (5) económicos, dos (2) de tipo jurídico y uno mixto.

3. Por otro lado, atendiendo al sector investigado en este trabajo de grado, se ha encontrado que, en el transporte público, a lo largo del año 2023, se plantearon un total de cinco (5) conflictos colectivos, todos de naturaleza jurídica, en comparación al año 2022, en el cual se planteó un total de ocho (8) conflictos colectivos, siendo estos: dos (2) de carácter jurídico, cinco (5) de carácter económico y uno (1) de tipo mixto.

4. En referencia a las cifras expuestas, se resalta que, de los cinco (5) conflictos planteados, dos (2) culminaron en la fase de conciliación, uno (1) culminó durante el arbitraje, uno (1) culminó en la fase de conciliación tras decretada la huelga y en uno (1) presentó el fenómeno de concurrencia de pliegos.

5. Solo en dos ocasiones, estos conflictos colectivos fueron resueltos mediante el trato y arreglo directo posterior a la presentación del Pliego de Peticiones y que sea del conocimiento de la Sección de Mediación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, motivo por el cual se desistió de su continuidad.

6. En el año 2023, dos sindicatos presentaron un nuevo pliego de peticiones tan pronto acabó el último negociado y con los mismos objetos a debatir en contra de una misma empresa, a

diferencia del año 2022, en el que solo se observó esta incidencia, durante la presentación de un pliego presentado por dos sindicatos.

7. Tomando en consideración lo anterior, llama poderosamente la atención que, en el transcurso de solo un año (2022-2023), se ha incrementado exponencialmente la cantidad de conflictos colectivos en el sector estudiado, ya que podría sugerir la existencia de un problema que, a mayor cantidad de investigaciones sobre el tema, facilitaría entender las tendencias en cuanto a desafíos y oportunidades que enfrentan los sindicatos en el transporte público actualmente y a su vez, otorga una visión más amplia del entorno investigado.

Por lo anterior, se procede a analizar los resultados de la encuesta realizada específicamente para el estudio en referencia:

La muestra seleccionada para este estudio estuvo conformada por 100 trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas. A continuación, se presentan los datos obtenidos:

Cuadro 2. Edad de los encuestados

Seleccione la opción que más se ajuste a su realidad e indique su rango de edad

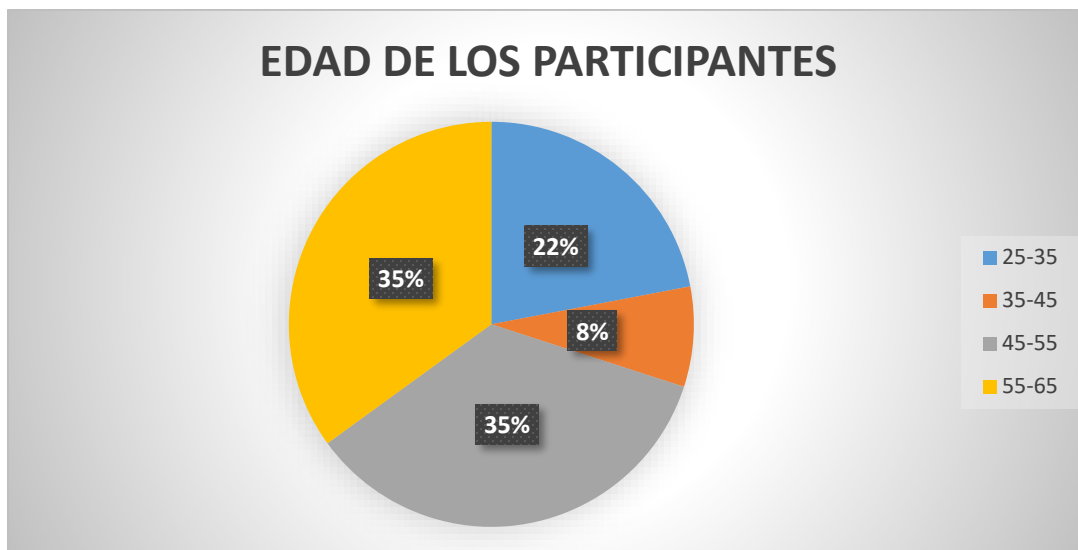
aproximada.

RANGO DE EDAD DEL PARTICIPANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
25 A 35 AÑOS	35	35%
35 A 45 AÑOS	35	35%
45 A 55 AÑOS	22	22%
55 A 65 AÑOS	8	8%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 3. Edad de los encuestados

Seleccione la opción que más se ajuste a su realidad e indique su rango de edad aproximada



Fuente: Cuadro 2.

De acuerdo con el cuadro 2 y en atención a los resultados obtenidos, se determinó que existe una gran predominancia del 35 % de grupos de edad entre 25 y 35 años, y el grupo de participantes de edad entre 35 y 45 años, lo que podría indicar una mayor participación o interés en la encuesta de personas jóvenes, lo que también se atribuye a las facilidades y familiaridades que se mantienen con los medios utilizados para implementar esta encuesta.

Por otro lado, hay menos encuestados en personas de edad avanzada, específicamente grupos de entre 45 y 55 años (22%) y entre 55 y 65 años (8%). Según se considera, esto podría obedecer a la falta de conocimiento, sino a las barreras tecnológicas y poco amigables, lo que quita tiempo al encuestado y disminuye su interés en participar pese al conocimiento y experiencia

adquirida con los años, no obstante, se agradece la participación e interés demostrado al utilizarse como sujetos de estudio.

Cuadro 3. Cargo de los encuestados

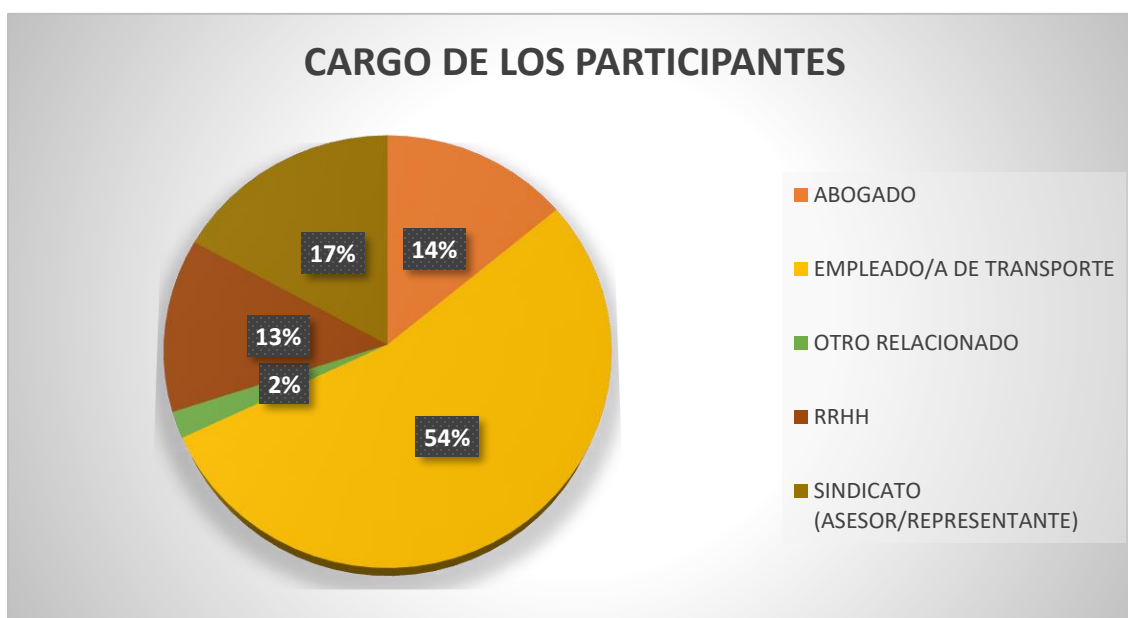
Seleccione alguna de las siguientes opciones, según en el cargo que desempeña dentro de la organización sindical a la que pertenece o la empresa para la que trabaja.

CARGO QUE DESEMPEÑA EL ENCUESTADO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
ABOGADO	14	14%
EMPLEADO (A) DEL TRANSPORTE PÚBLICO	54	54%
OTRO RELACIONADO AL SECTOR	2	2%
RECURSOS HUMANOS (RRHH)	13	13%
SINDICATO (ASESORES/REPRESENTANTES)	17	17%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 4. Cargo de los encuestados.

Seleccione alguna de las siguientes opciones, según en el cargo que desempeña dentro de la organización sindical a la que pertenece o la empresa para la que trabaja.



Fuente: Cuadro 3.

Los resultados obtenidos determinan esencialmente que su participación proviene solo de sujetos que cumplen con los parámetros exigidos antes para su participación. En este sentido, podemos apreciar que al menos un 2% de los encuestados, si bien labora en el Transporte Público, desempeñan otros cargos como: Gerente de Operación, Inspector de Vía, Chequeador de Ruta, Salud Ocupacional, etc. Un 13% labora en la Dirección de Recursos Humanos. Un 14% está constituido por Abogados, entre ellos, especialistas en el Derecho de Trabajo y Mediación, Negociación y Arbitraje. El 17% está compuesto por miembros representantes y asesores sindicales. Y, por último, está el 54% conformado en su mayoría por empleados del Transporte Público.

Cuadro 4. Género de los encuestados.

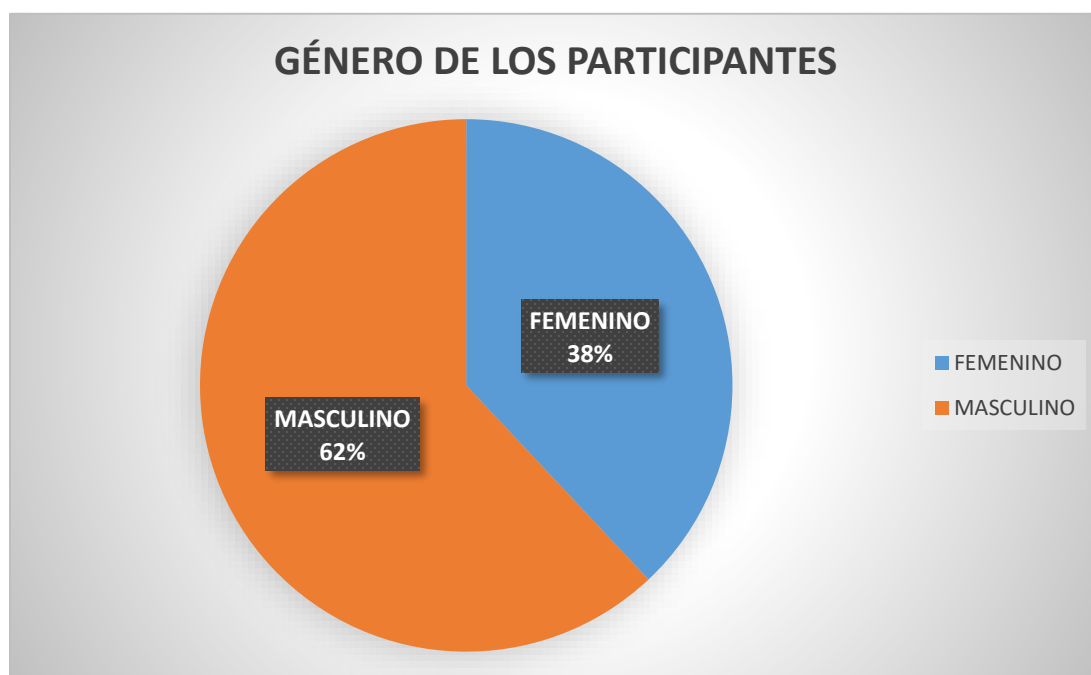
Especifique el género al cual pertenece usted, como participante de este estudio.

GÉNERO DE LOS PARTICIPANTES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
FEMENINO	32	32%
MASCULINO	68	68%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 5. Género de los encuestados

Especifique el género al cual pertenece usted, como participante de este estudio.



Fuente: Cuadro 4.

Los resultados obtenidos determinan que, el 38 % de los participantes encuestados se identificaron con el género femenino, mientras que el 62 % restante, lo forman masculino. No vemos razones que nos hagan pensar que las experiencias obtenidas en esta encuesta varían según el género, sin embargo, sí denota una notable distribución de la muestra hombres y mujeres.

Cuadro 5. Satisfacción de las condiciones laborales en el sector.

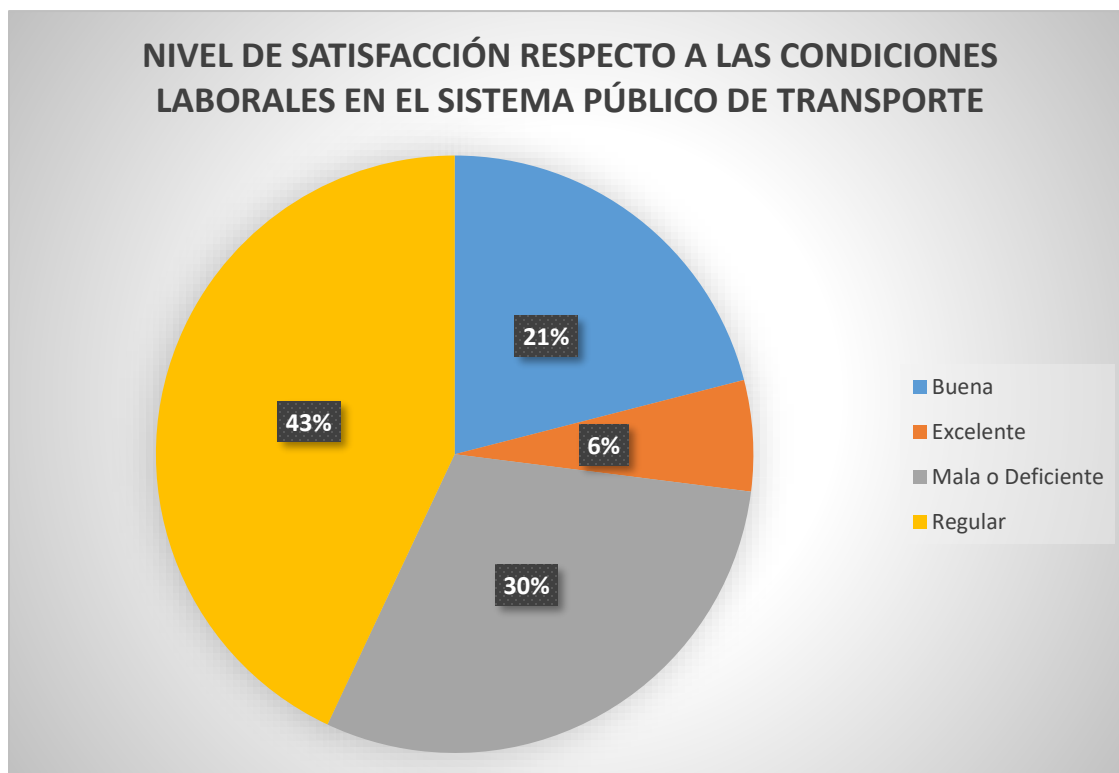
¿De acuerdo con su experiencia, ¿cómo calificaría el nivel de satisfacción en cuanto a condiciones laborales existentes en el sistema público de transporte?

NIVEL DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SISTEMA PÚBLICO DE TRANSPORTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
MALA O DEFICIENTE	30	30%
REGULAR	43	43%
BUENA	21	21%
EXCELENTE	6	6%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 6. Satisfacción de las condiciones laborales en el sector

¿De acuerdo con su experiencia, ¿cómo calificaría el nivel de satisfacción en cuanto a condiciones laborales existentes en el sistema público de transporte?



Fuente: Cuadro 5.

Los resultados obtenidos determinan que, con relación a las condiciones de trabajo subsistentes en el sistema de Transporte Público y su nivel de satisfacción, un 6% calificó como Excelentes, las condiciones de trabajo en el sector; mientras un 21% estima que es Buena, el 30% considera que es mala o deficiente y el 43% restante, lo calificó como Regular.

Al ver la diversidad de opiniones encontradas en esta pregunta, revela un hecho importante y es que, ciertamente, una minoría ve que el Sistema de Transporte Público mantiene las condiciones de trabajo adecuadas, es significativo como una gran mayoría, la cataloga de Mala,

Deficiente o Regular, lo que puede indicarnos que es necesario abordar posibles áreas y problemáticas en cuanto a una mejor retribución moral y la falta de cumplimiento en cuanto a las obligaciones del empleador según el artículo 128 del Código de Trabajo y su compromiso para sus subordinados.

Cuadro 6. Percepción sobre el papel de los sindicatos en el sector

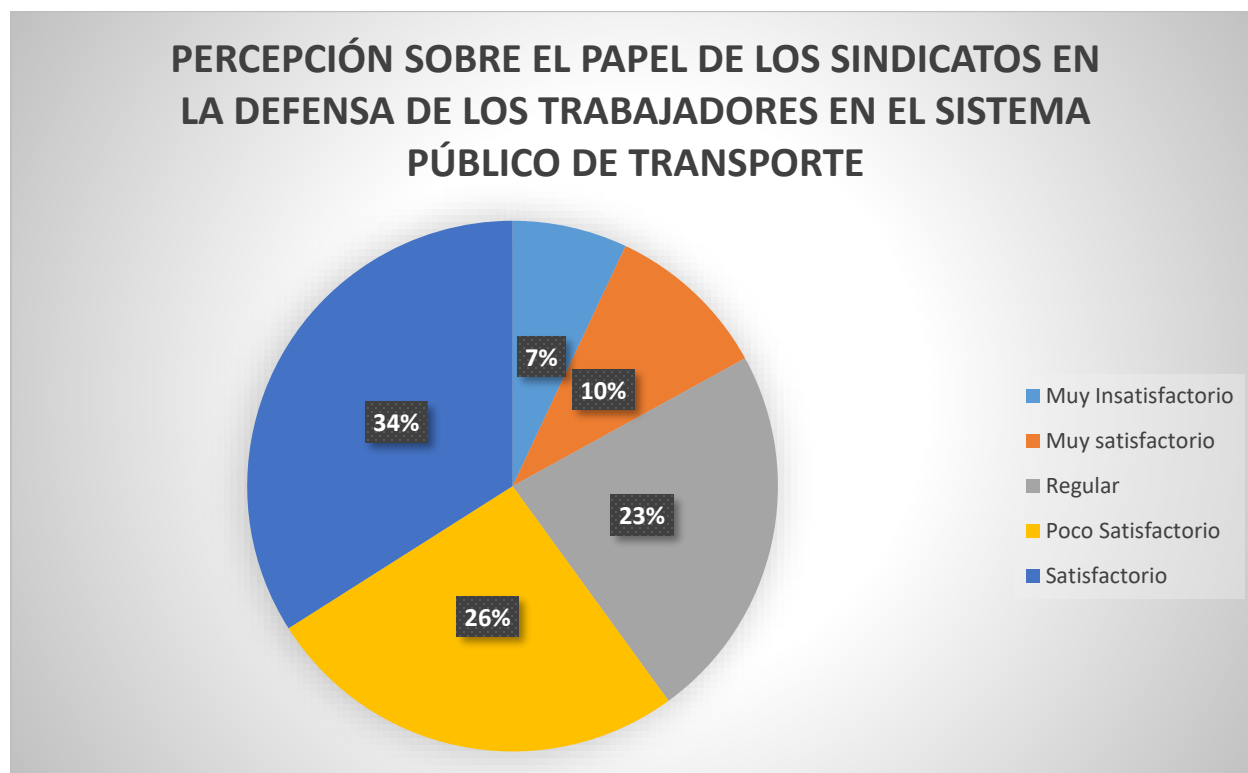
¿Cuál es su percepción sobre el papel de los sindicatos en cuanto a la representación y defensa del interés de los trabajadores en el sistema de transporte público?

PERCEPCIÓN SOBRE EL PAPEL DE LOS SINDICATOS Y SU REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
MUY INSATISFACTORIO	7	7%
POCO SATISFACTORIO	26	26%
REGULAR	23	23%
SATISFACTORIO	34	34%
MUY SATISFACTORIO	10	10%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 7. Percepción sobre el papel de los sindicatos en el sector

¿Cuál es su percepción sobre el papel de los sindicatos en cuanto a la representación y defensa del interés de los trabajadores en el sistema de transporte público?



Fuente: Cuadro 6.

Los resultados obtenidos determinan que el nivel de satisfacción de los trabajadores del transporte público respecto a la representación de los sindicatos, un 7% lo estima como Muy Insatisfactorio; un 10% lo percibe como Muy Satisfactorio; un 23% lo califica como Regular; el 26% lo considera Poco Satisfactorio y el 34% lo evalúa como Satisfactorio. En este orden de ideas, al analizar el resultado obtenido podemos ver que se refleja una gran variedad de percepciones entre los encuestados según el papel de los sindicatos y su representación en el transporte público, que lo califican como satisfactorio o regular, no así, también hay una proporción que, aunque es baja, no deja de ser considerable, que lo cataloga de Poco Satisfactorio o Muy Insatisfactorio, lo

que sugiere posibles problemas internos relacionados con una posible falta de unión sindical de trabajadores y las acciones tomadas en el ejercicio de sus funciones.

Se considera que es importante tomar en cuenta este resultado para suministrar mejores estrategias en la representación y defensa de los intereses del trabajador por parte del Sindicato en el Transporte Público, ya que de no abordarlas adecuadamente podría generarse un desapego y falta de compromiso por parte de los afiliados al no sentirse escuchados en este aspecto.

Cuadro 7. Cantidad de pliegos presentados por los sindicatos de transporte en 2023

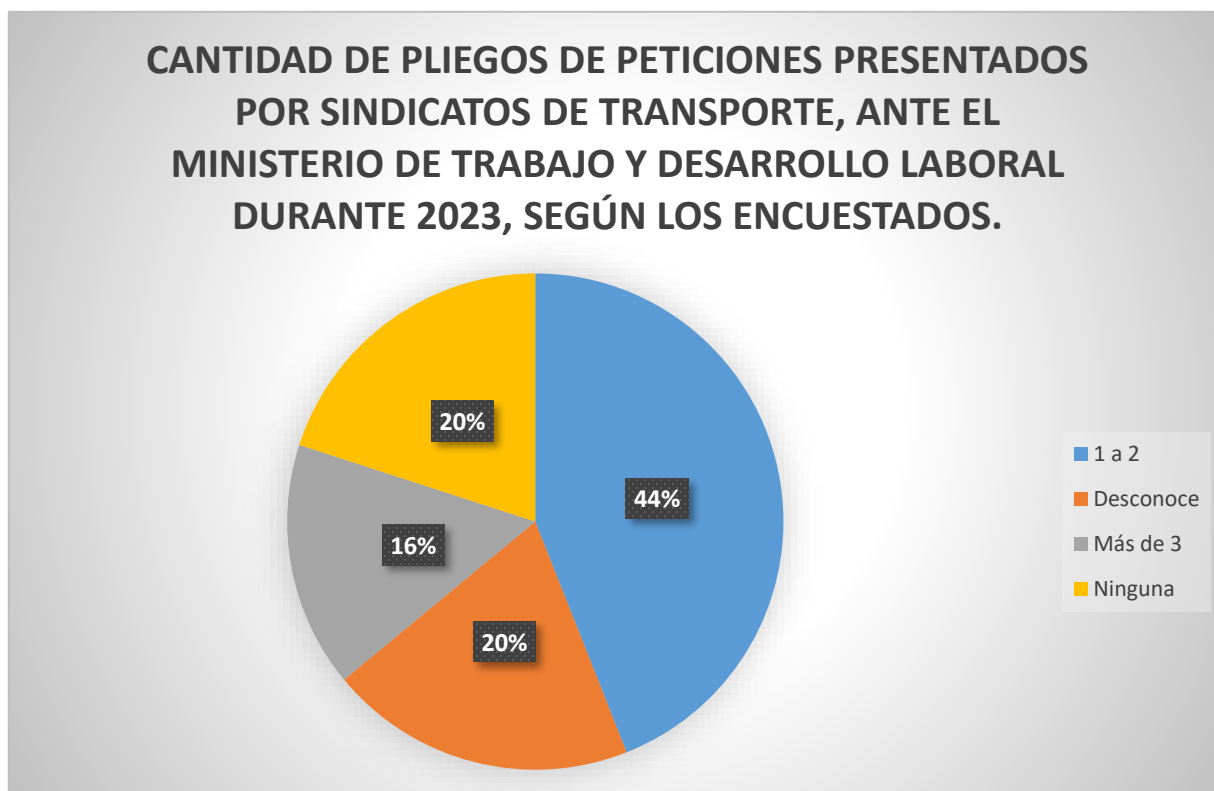
¿Conoce cuantos pliegos de peticiones para la negociación de una convención colectiva o para plantear un conflicto colectivo de derecho, ha presentado su sindicato durante el año 2023?

CANTIDAD DE PLIEGOS PRESENTADOS POR SINDICATOS DE TRANSPORTE DURANTE 2023	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
DESCONOCE	20	20%
NINGUNO	20	20%
1 A 2	44	44%
MÁS DE 3	16	16%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 8. Cantidad de pliegos presentados por los sindicatos de transporte en 2023

¿Conoce cuantos pliegos de peticiones para la negociación de una convención colectiva o para plantear un conflicto colectivo de derecho, ha presentado su sindicato durante el año 2023?



Fuente: Cuadro 7.

Los resultados obtenidos determinan que, según lo expuesto por los encuestados, un 16% alega que, a lo largo de 2023, su sindicato presentó más de tres (3) pliegos de peticiones. Por otro lado, un 20% ha indicado en ambos casos, que su sindicato no ha presentado algún pliego de peticiones durante el último año, del mismo modo en que desconocen si lo hicieron en algún momento. Por último, el 44% de los participantes indicó que su sindicato ha presentado al menos de uno (1) a dos (2) pliegos de peticiones durante 2023.

En retrospectiva, analizando el resultado obtenido en esta pregunta, se erige que, aunque una parte manifiesta que su sindicato ha presentado al menos de 1 a 2 pliegos de peticiones, es preocupante que exista un porcentaje considerable que desconoce esta información o niega, ya sea por desconocimiento real de los hechos o desinterés, cuando es notorio que toda acción que conlleve que un sindicato realice el planteamiento de un conflicto colectivo, debe interesar a los trabajadores ya que se demuestra la mejor comunicación interna de los trabajadores en el sistema público de transporte.

Cuadro 8. Índice de participación en actividades sindicales y negociaciones

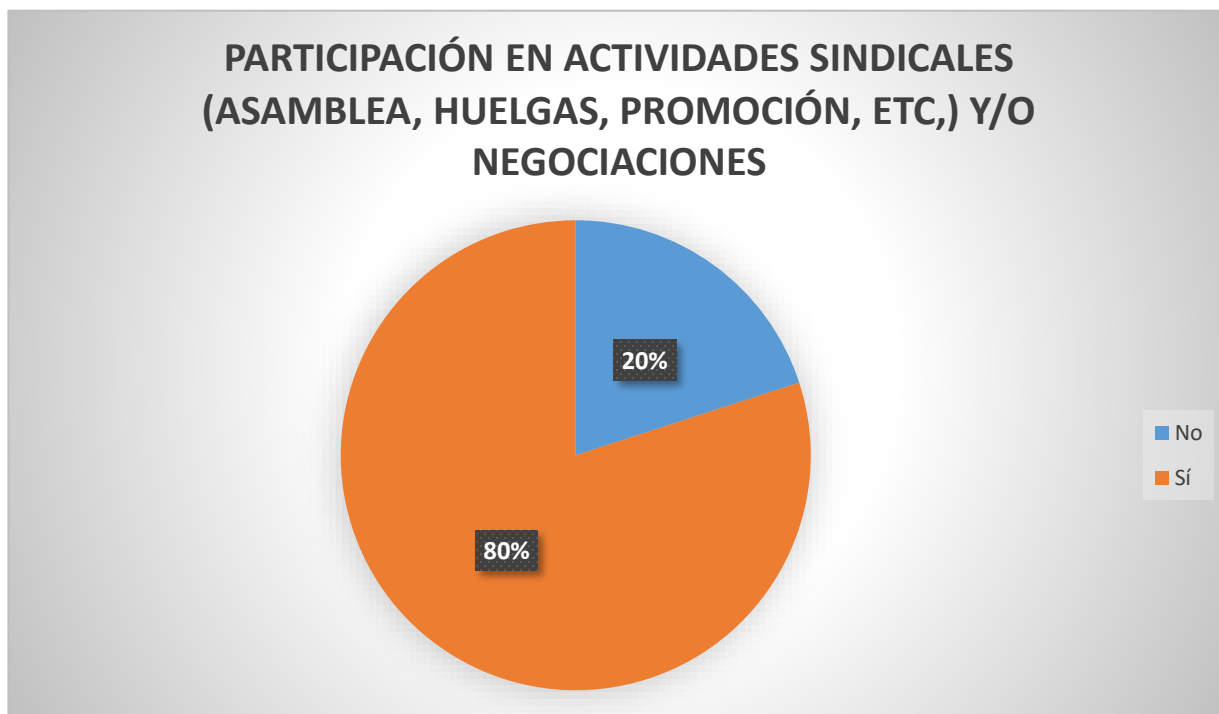
¿Ha participado alguna vez en actividades sindicales o negociaciones colectivas?

ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN DE LOS ENCUESTADOS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS O ACTIVIDADES SINDICALES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
SÍ	80	80%
NO	20	20%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 9. Índice de participación en actividades sindicales o negociaciones

¿Ha participado alguna vez en actividades sindicales o negociaciones colectivas?



Fuente: Cuadro 8.

Los resultados obtenidos determinan que, en relación con la participación de los trabajadores en actividades sindicales o negociaciones, es preciso anotar que un alto porcentaje, específicamente un 80% de los encuestados ha participado en actividades sindicales o negociaciones colectivas, lo que sugiere que existe un compromiso significativo por parte de los trabajadores en la defensa de sus derechos laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, sin soslayar las posibles deficiencias de comunicación interna que señalamos en la pregunta anterior.

Y es que, el hecho de que una significativa parte (20%) argumente que no ha participado en actividades sindicales o negociaciones, podría indicar que aún hay margen para mejorar la

participación y representación de los trabajadores en estos procesos. Aclaremos que la necesidad de mejora de la comunicación a la que hacemos énfasis podría estar relacionada con el sentido de pertenencia de cada trabajador e intereses comunes, situaciones que derivan de la libertad sindical y el hecho de sentirse incluidos en actividades sindicales.

Cuadro 9. Efectividad de las negociaciones en el sector

¿Considera usted que las negociaciones entre sindicato y empresa han contribuido a una mejor comunicación para la implementación de acuerdos satisfactorios?

EFFECTIVIDAD DE LAS NEGOCIACIONES SINDICATO Y EMPLEADOR EN EL SECTOR TRANSPORTE EN 2023.	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
INEFICAZ	3	3%
NEUTRAL	37	37%
POCO EFECTIVAS	37	37%
MUY EFECTIVAS	23	23%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 10. Efectividad de las negociaciones en el sector

¿Considera usted que las negociaciones entre sindicato y empresa han contribuido a una mejor comunicación para la implementación de acuerdos satisfactorios?



Fuente: Cuadro 9.

Los resultados obtenidos determinan que un 3% de los participantes considera que las negociaciones entre sindicato y empresa han sido ineficaces como para contribuir en la mejora de comunicación y su implementación de acuerdos satisfactorios. Por otro lado, un 23 % percibe las negociaciones en el transporte público como muy efectivas, mientras que un 37 % mantiene una imagen neutral, igual que otro 37 % considera que las mismas han sido poco efectivas, lo que podría simbolizar que hay casos en que, aunque el resultado no es el esperado en la negociación, existen casos en los que la conciliación entre sindicato y empresa ha sido exitosa, así que introduce acuerdos que satisfacen a sus afiliados, lo que denota que sí existe una estrecha aunque poco efectiva, colaboración entre las partes.

Cuadro 10. Percepción sobre el éxito de los sindicatos en las negociaciones

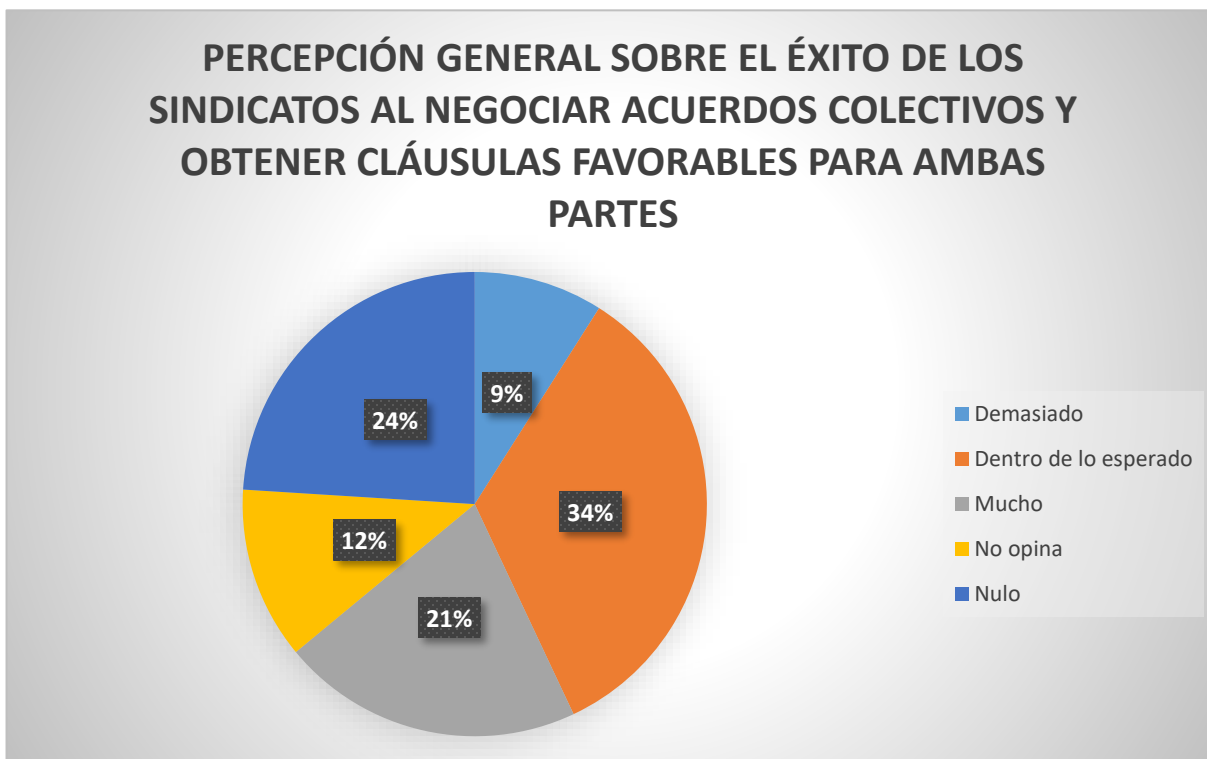
¿Qué tan exitoso considera usted que ha sido el sindicato de su empresa durante las negociaciones de estos pliegos para obtener cláusulas o acuerdos favorables tanto para empleador como trabajador?

PERCEPCIÓN GENERAL SOBRE EL ÉXITO DE LOS SINDICATOS EN LAS NEGOCIACIÓN DE LOS PLIEGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
NO OPINA	12	12%
NULO	benefici24	24%
DENTRO DE LO ESPERADO	34	34%
MUCHO	21	21%
DEMASIADO	9	9%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 11. Percepción sobre el éxito de los sindicatos en las negociaciones

¿Qué tan exitoso considera usted que ha sido el sindicato de su empresa durante las negociaciones de estos pliegos para obtener cláusulas o acuerdos favorables tanto para empleador como trabajador?



Fuente: Cuadro 10.

Los resultados obtenidos han determinado que, la percepción sobre el éxito de los sindicatos al negociar acuerdos colectivos y su representación a los trabajadores del transporte público, un 9% estima que el sindicato de su empresa ha sido demasiado exitoso durante la negociación de estos pliegos, mientras un 12% simplemente optó por no opinar o no tiene una opinión clara al respecto. El 21% considera que su sindicato ha sido muy exitoso al negociar con la empresa y obtener cláusulas favorables. Por otro lado, un 24% percibe que el sindicato ha tenido o tiene nulo éxito en las negociaciones con el empleador. Un 34% considera que el desempeño

del sindicato estuvo dentro de lo esperado, es acorde a lo que se espera en la negociación, sin destacar en ninguna dirección. En tal caso, debe recordarse que estas percepciones pueden verse influenciadas por factores como la experiencia personal de cada encuestado respecto a las negociaciones sindicales y las relaciones laborales en su lugar de trabajo.

Cuadro 11. Índice de represalias hacia los trabajadores debido a la negociación

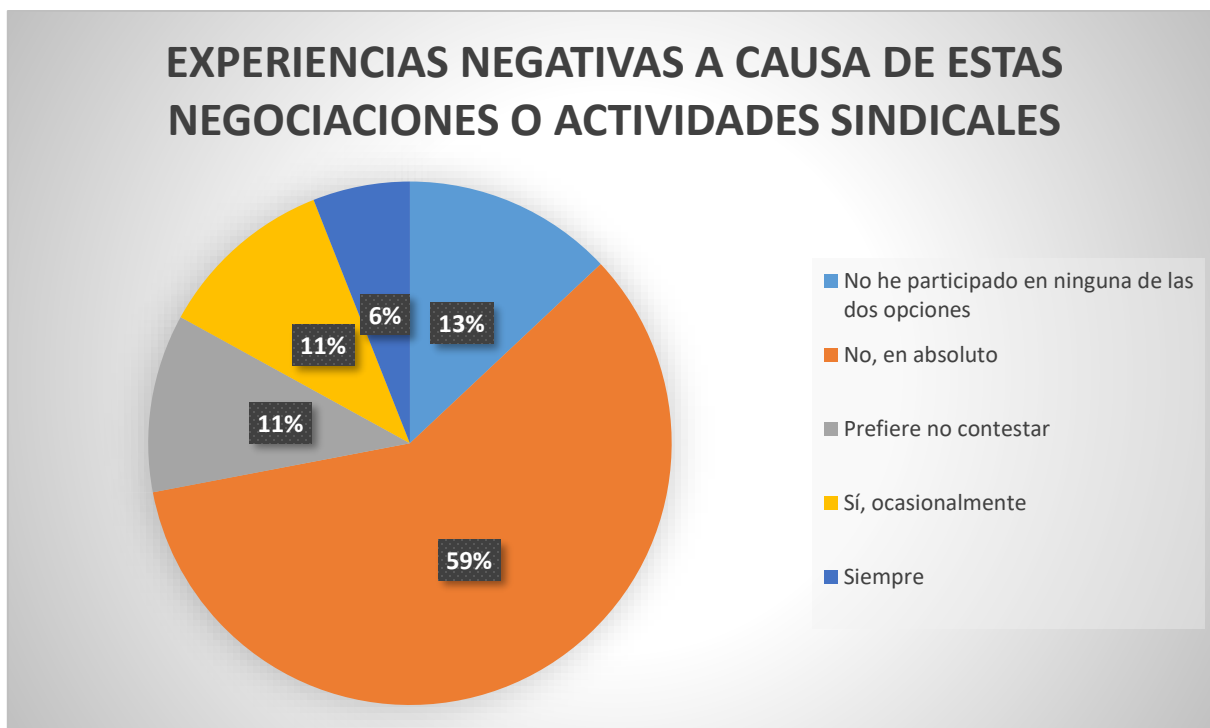
¿Ha experimentado represalias por participar en actividades sindicales o por ser parte del equipo negociador durante un conflicto colectivo?

ÍNDICE DE REPRESALIAS HACIA LOS TRABAJADORES O EMPLEADORES DEBIDO A LAS NEGOCIACIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
NO HE PARTICIPADO EN NINGUNA DE LAS DOS OPCIONES	13	13%
PREFIERE NO CONTESTAR	11	11%
NO, EN LO ABSOLUTO	59	59%
SÍ, OCASIONALMENTE	11	11%
SIEMPRE	6	6%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 12. Índice de represalias hacia los trabajadores debido a la negociación

¿Ha experimentado represalias por participar en actividades sindicales o por ser parte del equipo negociador durante un conflicto colectivo?



Fuente: Cuadro 11.

Los resultados obtenidos determinan que un 6% expresó haber experimentado represalias al haber participado en actividades sindicales o ser parte del equipo negociador, situación que se reitera en un 11% al indicar que esta situación ocurre ocasionalmente, sin embargo, no esclarecen por parte de quien subsiste esta conducta de hostigamiento, si por parte del empleador o a nivel interno. Aunado a ello, se respeta la decisión de aquel 11% de los participantes que prefirió no proporcionar información sobre el tema, no así, denota cierta reticencia o miedo a revelar experiencias personales.

Al no haber participado en ninguna de las dos opciones, hay represalias en este contexto, y el 59 % ha indicado que no ha experimentado represalias por participar en estos procesos derivados del poder de la libertad sindical.

Lo anterior subraya que, en Panamá, al menos en el transporte público, mismo que forma parte del sector terciario de nuestra economía, se tiene un profundo respeto al derecho constitucional de agruparse colectivamente y, en consecuencia, pertenecer al sindicato de su elección y que vaya acorde a sus ideales, sin temor a recibir algún perjuicio en contra. En cualquier caso, todo incidente que busque cuartar el derecho a la libertad sindical debe tomarse de manera seria y brindar las herramientas para garantizar la protección al derecho de los trabajadores que participan en negociaciones o actividades sindicales.

Cuadro 12. Percepción sobre la relación actual entre sindicato y empleadores

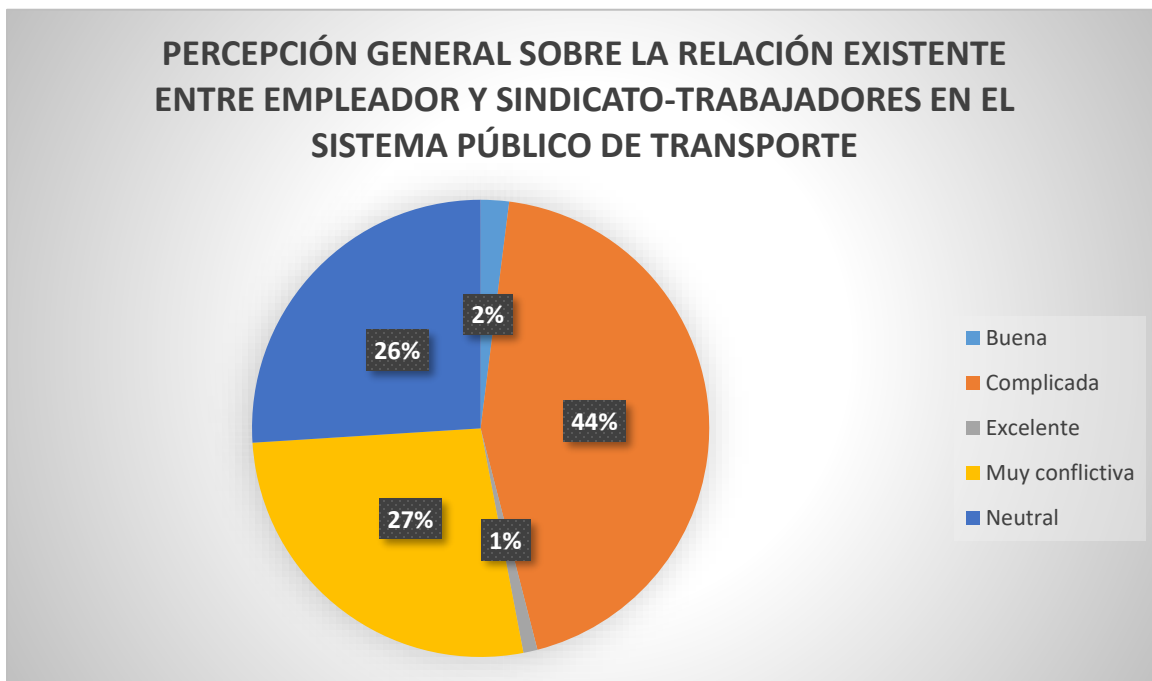
¿Cómo describiría usted, la relación actual entre empleadores y trabajadores en el sistema público de transporte?

PERCEPCIÓN GENERAL SOBRE LAS RELACIONES EXISTENTES ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADOR EN EL TRANSPORTE PÚBLICO.	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
MUY CONFLICTIVA	27	27%
COMPLICADA	44	44%
NEUTRAL	26	26%
BUENA	2	2%
EXCELENTE	1	1%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 13. Percepción sobre la relación actual entre sindicato y empleadores

¿Cómo describiría usted, la relación actual entre empleadores y trabajadores en el sistema público de transporte?



Fuente: Cuadro 12.

Los resultados obtenidos determinan que, en relación a la percepción general de la relación actual entre empleadores y trabajadores del sistema público de transporte, una ínfima parte de los actores (1% y 2% respectivamente), estima que las relaciones de trabajo existentes en el transporte público son excelentes o buenas. Un 26% no mantiene una opinión clara extremadamente positivas o negativas sobre las relaciones de trabajo en el sector investigado, por lo que consideran que es neutral. Y luego tenemos a un 27% y 44% de los encuestados que afirman que el panorama en las relaciones laborales del sector es complicada y conflictiva, lo que significa que existen desafíos significativos en el sistema de transporte que requieren mayor atención para mejorar las falencias existentes en las relaciones laborales que mantienen.

Cuadro 13. Índice de participación de los sindicatos en la gestión empresarial

A raíz de estas negociaciones, señale, si lo sabe, ¿Con que frecuencia los sindicatos participan en la toma de decisiones laborales de su empresa? Dígase: ¿Despidos, Beneficios, Sanciones Disciplinarias, Decisiones Administrativa?

PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS SINDICATOS EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA EMPRESA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
NUNCA	54	54%
RARA VEZ	39	39%
SIEMPRE	7	7%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 14. Índice de participación de los sindicatos en la gestión empresarial

A raíz de estas negociaciones, señale, si lo sabe, ¿Con que frecuencia los sindicatos participan en la toma de decisiones laborales de su empresa? Dígase: ¿Despidos, Beneficios, Sanciones Disciplinarias, Decisiones Administrativa?



Fuente: Cuadro 13.

Los resultados obtenidos determinan que un 7% considera que el sindicato mantiene participación en la toma de decisiones del empleador, un 39% considera que esta situación se da rara vez y un 54% indica que esto nunca sucede. Pues, si bien es cierto, el sindicato tiene la potestad de participar en la defensa y mejor interés de sus afiliados y no afiliados, estos no pueden interferir con los poderes emanados de la subordinación jurídica, es decir, no tienen injerencia. Aun así, es importante considerar el papel e influencia de los sindicatos en la relación laboral y que estos aspectos, pueden fortalecer la participación sindical.

Cuadro 14. Formas en que término el conflicto planteado durante la negociación

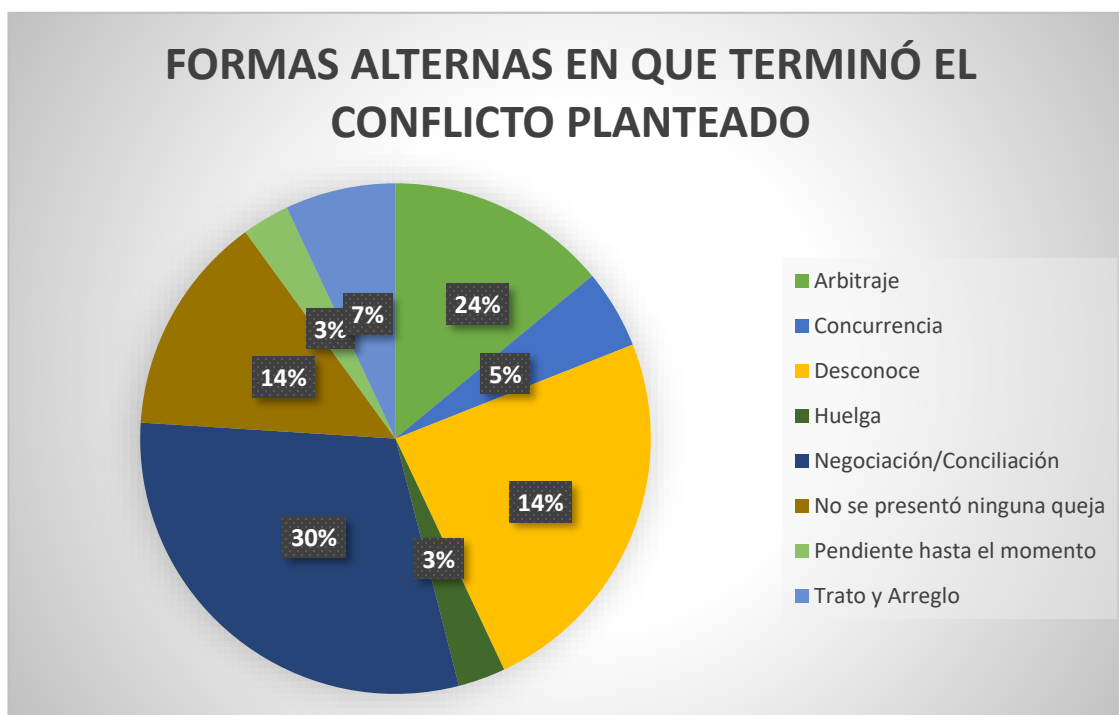
¿Sabe usted si las quejas presentadas en el Pliego de Peticiones de su sindicato fueron resueltas por otra vía distinta a la Conciliación? De ser afirmativa su respuesta, seleccione a continuación.

FORMAS ALTERNAS EN QUE CULMINÓ EL PLANTEADO	EN QUE CONFLICTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
ARBITRAJE		24	24%
POR RESOLVER CONCURRENCIA		5	5%
DESCONOCE		14	14%
HUELGA		3	3%
NEGOCIACIÓN / CONCILIACIÓN		30	30%
NO SE PRESENTÓ NINGUNA QUEJA		14	14%
PENDIENTE HASTA EL MOMENTO		3	3%
TRATO Y ARREGLO		7	7%
TOTAL		100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 15. Formas en que término el conflicto planteado durante la negociación

¿Sabe usted si las quejas presentadas en el Pliego de Peticiones de su sindicato fueron resueltas por otra vía distinta a la Conciliación? De ser afirmativa su respuesta, seleccione a continuación.



Fuente: Cuadro 14.

Los resultados obtenidos determinan permiten señalar que, de acuerdo con la mayoría de los encuestados, el método más utilizado para resolver un conflicto colectivo con su empleador, a través del sindicato, fue el de la Conciliación o Negociación (30%). Seguidamente, un 24% alega que el conflicto término a través de un arbitraje. Y el resto afirma que, o no se presentó ningún pliego de peticiones a lo largo del año 2023; en otra parte de la población encuestada, alega que el conflicto se resolvió justo después de declarada la huelga o en su defecto, plantearon directamente los problemas al Comité de Relaciones Laborales de su empresa o directamente con los directivos de esta.

En estos resultados, también resaltó un mínimo porcentaje de encuestados que manifestó que, aunque existía un pliego presentado, este estaba pendiente de debatir la concurrencia o aún no estaba admitido.

Cuadro 15. Percepción general sobre la contribución de los sindicatos

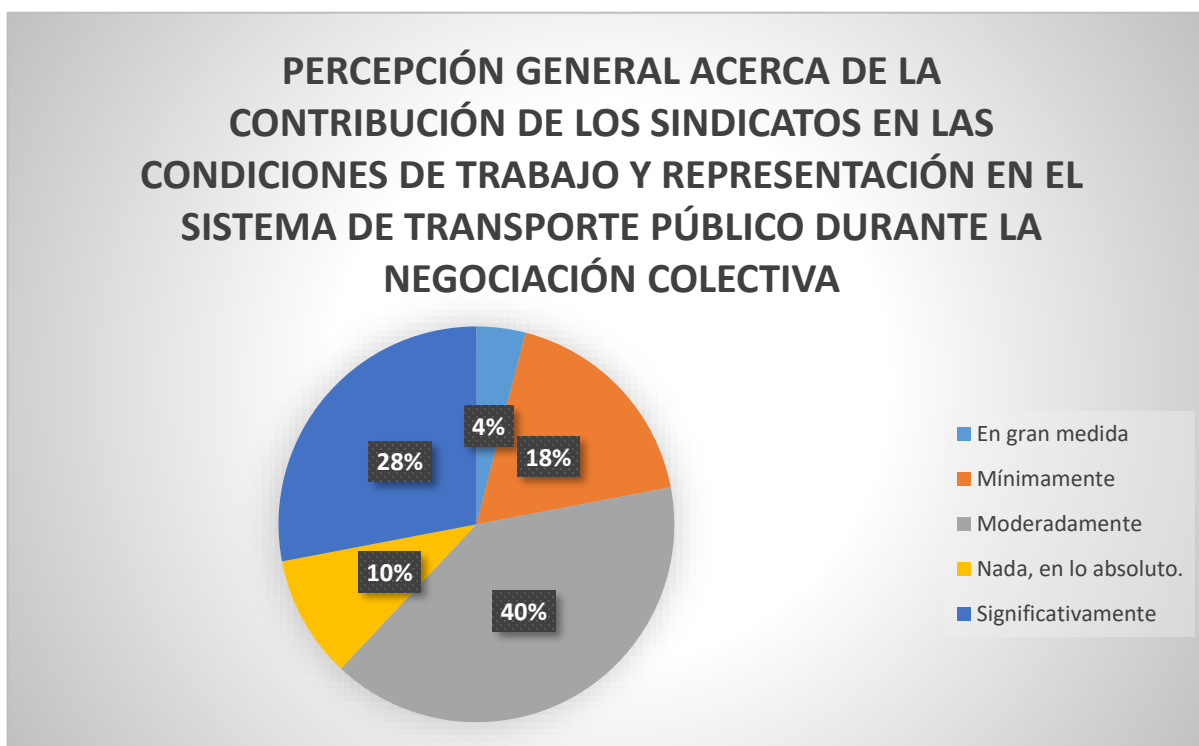
En su opinión, ¿En qué medida, el sindicato de su empresa ha contribuido a la mejora de condiciones de trabajo y representa el derecho de los trabajadores durante una negociación colectiva?

PERCEPCIÓN GENERAL DE LAS CONTRIBUCIONES DE LOS SINDICATOS RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
NADA, EN ABSOLUTO	10	10%
MINIMAMENTE	18	18%
MODERADAMENTE	40	40%
EN GRAN MEDIDA	4	4%
SIGNIFICATIVAMENTE	28	28%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 16. Percepción general sobre la contribución de los sindicatos

En su opinión, ¿En qué medida, el sindicato de su empresa ha contribuido a la mejora de condiciones de trabajo y representa el derecho de los trabajadores durante una negociación colectiva?



Fuente: Cuadro 15.

Los resultados obtenidos determinan que, con respecto a la percepción que se tiene sobre la contribución de los sindicatos en cuanto a las condiciones de trabajo y su representatividad, un 4% de los participantes, considera que el sindicato ha contribuido en gran medida al mejoramiento de sus condiciones de trabajo actual. Mientras un 10% y 18% respectivamente, considera que las contribuciones del sindicato en este aspecto han sido mínimas o incluso nulas y limitadas.

Con estos primeros resultados, invitamos a reflexionar: Si existe un descontento general, que sugiere que el papel de un sindicato en el transporte público es ineficiente y sus contribuciones

son nulas, debe cuestionarse: ¿Qué intervenciones u acciones sindicales han sido más efectivas para los trabajadores del transporte público? ¿Existen casos específicos en donde según la región o sector en que se genera el conflicto, la negociación será más exitosa para sus afiliados?

Según se muestra, un 28% y 40% respectivamente, estiman que las aportaciones de los sindicatos a las condiciones de trabajo y su representación en el Transporte Público han tenido un impacto positivo, más no sobresaliente, pero que satisface a sus afiliados y necesidades.

En este aspecto, los resultados sugieren que, si bien los sindicatos han obtenido ciertos avances en cuanto a sus aportaciones en el Transporte Público, aún queda trabajo por hacer para alcanzar un nivel de satisfacción en los trabajadores del sector y por ello, deben proponerse nuevas estrategias que promuevan un mejor entorno laboral en esta parte del sector terciario.

Cuadro 16. Índice de satisfacción respectado al resultado de las negociaciones

A su criterio, ¿Considera que lo resuelto en las negociaciones entre sindicato y empresa, se establecieron atendiendo a los convenios internacionales ratificados en Panamá y la actual legislación en materia laboral?

SATISFACCIÓN GENERAL ACERCA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN UNA NEGOCIACIÓN ENTRE SINDICATO Y EMPRESA EN EL TRANSPORTE PÚBLICO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
SÍ	46	46%
NO	18	18%
NO ESTOY SEGURO	36	36%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 17. Índice de satisfacción respectado al resultado de las negociaciones

A su criterio, ¿Considera que lo resuelto en las negociaciones entre sindicato y empresa, se establecieron atendiendo a los convenios internacionales ratificados en Panamá y la actual legislación en materia laboral?



Fuente: Cuadro 16.

Los resultados obtenidos determinan que un 18% de los participantes percibe que lo resuelto en estas negociaciones, NO se estableció atendiendo a los convenios internacionales en materia de trabajo, ratificados en Panamá y su actual legislación en materia laboral. Un 46 % opina que estos acuerdos no benefician arbitrariamente a ninguna de las dos partes, por lo que se efectúan atendiendo exclusivamente a los convenios ratificados y la norma que los regula y un 36 % no mantiene certeza o confiabilidad total respecto a si lo resuelto durante las negociaciones, se acataron lo normado o si se escogieron con base a otros intereses. De cualquier modo, es

importante respetar los derechos y estándares laborales establecidos tanto a nivel nacional e internacionalmente que resalte mayor transparencia al respecto.

Cuadro 17. Percepción sobre los beneficios recibidos a raíz de las negociaciones

De acuerdo con su experiencia, ¿A qué parte de la relación laboral, considera usted que beneficia una negociación colectiva mayormente?

PERCEPCIÓN GENERAL SOBRE A QUE PARTE BENEFICIA MAYORMENTE UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA O PORCENTAJE
TRABAJADOR	48	48%
EMPLEADOR	20	20%
AMBOS	32	32%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Gráfica 18. Percepción sobre los beneficios recibidos a raíz de las negociaciones

De acuerdo con su experiencia, ¿A qué parte de la relación laboral, considera usted que beneficia una negociación colectiva mayormente?



Fuente: Cuadro 17.

Los resultados obtenidos determinaron que al menos un 48 % de los participantes, considera que, en una negociación colectiva, se beneficia a los trabajadores, lo que revela un impacto mixto en las condiciones laborales y el derecho de los trabajadores, incluyendo mejoras salariales, beneficios y condiciones de trabajo justas, comparando con los resultados de las interrogantes anteriores. Por otro lado, el 20% opina que la negociación está más inclinada hacia los intereses y beneficios del empleador ante la flexibilización de ciertas normas laborales. Y, por último, tenemos que 32% cree que la negociación colectiva beneficia en igualdad de condiciones, a ambas partes, hecho que se alinea con parte de los objetivos de esta investigación, es decir, la equidad en un ambiente laboral más armonioso y cooperativo.

Cuadro 18. Factores esenciales para culminar una negociación

¿Qué factores considera esenciales para lograr un acuerdo justo en las negociaciones efectuadas entre sindicato y empresa?

N°	FACTORES ESENCIALES PARA CULMINAR UNA NEGOCIACIÓN CON ÉXITO EN EL MARCO LABORAL
1	Transparencia
2	Diálogo Abierto con Margen de Negociación
3	Prevalencia del Respeto Mutuo
4	Participación Equitativa
5	Flexibilidad
6	Compatibilidad de Intereses
7	Inclusión
8	Empatía

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Para analizar juntos los factores destacados según la frecuencia de repetición de las respuestas suministradas por los sujetos encuestados, podemos observar que se aluden a formar exitosas de culminar una negociación relacionada al conflicto colectivo planteado. Estos factores se complementan y resalta que los participantes coinciden en que elementos como la transparencia, el diálogo abierto, el respeto mutuo, la participación equitativa, la flexibilidad, la compatibilidad de intereses, la inclusión y la empatía, buscan un enfoque constructivo entre los actores, donde todos puedan involucrarse activamente, expresar sus preocupaciones y puntos de vista para una solución conjunta.

Cuadro 19. Desafíos existentes en las negociaciones entre sindicato y empleador

En su opinión, ¿Qué desafíos enfrentan el sindicato y su empleador durante una negociación colectiva?

N°	DESAFÍOS PERSISTENTES EN LAS NEGOCIACIONES ENTRE SINDICATOS Y EMPLEADORES DEL TRANSPORTE PÚBLICO
1	Falta de Cooperación
2	Prejuicios o Posturas Contrapuestas
3	Pérdida del Control de las Emociones
4	Falta de Comunicación
5	Ventilación de Conflictos Personales
6	Desorganización de los Intereses Por Perseguir
7	Presión de la Opinión Pública
8	Falta de Recursos para cumplir con lo pactado
9	Falta de Unidad Sindical
10	Problemas Internos entre los miembros del equipo negociador

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Según las respuestas suministradas por los participantes que determinada por patrones y tendencias en común, se tiene que, según su experiencia y consideración, estos son los diez desafíos más comunes con los que debe lidiar tanto empleador como sindicato cuando inició el acto de conciliación.

Cuadro 20. Recomendaciones de los encuestados para dirimir un conflicto colectivo

Por último, según su experiencia, ¿Qué recomendaciones daría usted para dirimir con éxito, el planteamiento de conflicto colectivo?

N°	RECOMENDACIONES DE LOS ENCUESTADOS PARA DIRIMIR CON ÉXITO LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
1	Respeto a lo pactado, incluso después de finalizada la negociación.
2	Fortalecer la Alianza Social entre Empleador y Sindicato
3	Utilizar la mediación externa como alternativa.
4	Preparación para los conflictos y modificaciones en la estrategia de la negociación
5	Brindar mayor confianza al equipo negociador
6	Mayor participación de los afiliados en las actividades sindicales y planteamiento de conflictos colectivos.
7	Involucrar a los afiliados en las decisiones que se toman durante la negociación
8	Plantear metas realistas
9	Implantar medios de conciliación internos antes de su presentación ante el MITRADEL
10	Intentar negociar por sus medios en una primera instancia.
11	Priorizar las soluciones que beneficien a ambas partes.
12	Contrastar el resultado de negociaciones anteriores

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Transporte Público en la Ciudad de Panamá sobre el Papel de los Sindicatos y su representación en las negociaciones colectivas (Rueda, 2024).

Basado en la experiencia y conocimientos de los participantes, con la finalidad de identificar patrones y tendencias comunes de las respuestas suministradas, se aprecia en el cuadro que, un total de doce (12) recomendaciones sobresalientes para dirimir con éxito un conflicto colectivo. Pues, debe recordarse que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral debe mantener

una posición imparcial al iniciar la negociación, ya que su objetivo es incentivar a la conciliación y mejor solución de los intereses de los actores, no así, se considera que los involucrados deben adoptar una posición colaborativa en la resolución de estos al promover la transparencia y comunicación efectiva en un ambiente agregado, contribuye a la consecución de mejores beneficios en las negociaciones que se lleven a cabo en el transporte público.

CAPÍTULO V
PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. INTRODUCCIÓN DE LA PROPUESTA

En este documento se presenta una propuesta de investigación centrada en analizar el papel de los sindicatos en la mejora de condiciones laborales en el transporte público de la Ciudad de Panamá y la efectividad de su representación en negociaciones colectivas, mismas en las cuales se busca resolver un conflicto colectivo que acoge a un grupo o varios de trabajadores. Para esto, la propuesta se estructura en cinco secciones principales: introducción de la propuesta, su justificación, la definición de sus objetivos, metodología a utilizar y finalmente, se presentan las conclusiones.

En este sentido, se sabe que efectuar un análisis sobre la influencia y papel de los sindicatos ante la resolución de conflictos colectivos y su implicación con la negociación colectiva adquiere una relevancia fundamental. Asimismo, también se sabe que la dinámica laboral que existe en el transporte público de Panamá mantiene un escenario vital de vasta importancia, donde es mucho más necesario mencionar cuanta influencia tiene un sindicato y si la protección suministrada a los trabajadores es realmente la suficiente.

Se insta que, la promulgación de la Ley N° 14 de 1993, marcó un verdadero punto de inflexión en la regulación del transporte público en Panamá, situación que años antes, específicamente con la legalización del Código de Trabajo, ya se abrían nuevas posibilidades que respondían a la necesidad de gestionar eficientemente esta actividad, sino que también, al menos en el contexto y marco jurídico-laboral, generó un impacto considerable en el ámbito laboral, al establecerse como una potencial fuente de empleo en este sector económico, facilitando su estructuración dentro de las relaciones laborales.

Por ello, esta propuesta de investigación se sumerge en un análisis detallado que comprende el papel de los sindicatos en la negociación de acuerdos que actúen en beneficio de los trabajadores en el panorama panameño actual y a su vez, proporciona una visión integral del tema a exponer, brindando durante el camino, recomendaciones prácticas ante los desafíos encontrados durante el desarrollo de esta investigación.

Y es que, hoy día, se tiene un estigma mal intencionado sobre las labores de los sindicatos durante su gestión como organización de trabajadores con intereses en común, sin considerar que persisten desafíos en la negociación y la utilización de estrategias poco desarrolladas para abordar estos desafíos.

5.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Se considera que, al explorar las complejidades de la negociación colectiva en el contexto panameño, esta investigación se posiciona como una herramienta para cambiar la narrativa preexistente, buscando no solo comprender los desafíos, sino que también busca proponer soluciones amenas que fomenten un ambiente laboral justo y armonice los intereses de ambas partes.

Para lograr esto, es necesario abordar esta problemática, desarrollando el tema desde una visión imparcial y justa, sobre la labor sindical que permita superar ciertos estigmas o prejuicios, es por ello, que el cambio de enfoque hacia el transporte público, busca no solo identificar los obstáculos existentes en las relaciones de trabajo y explorar vías innovadoras que permitan hacer

frente a estas dificultades y en un sector determinado de toda la población laboral en Panamá, en lugar de continuar alimentando la conceptualización de que los sindicatos solo se limitan a “sustraer dinero”, “velar por intereses ocultos” o que su labor solo se limita a “controlar a los trabajadores y/o ir en contra de todo mandamiento realizado por el empleador”.

En virtud de ello, con esta investigación se espera transformar ese cliché y opiniones preconcebidas, resaltando en su mayoría los beneficios tangibles que los sindicatos podrían aportar a los trabajadores y la eficiencia general de su gestión y que quizás o en su defecto, brindar herramientas claves para revivir la unión sindical entre los trabajadores, donde prevalezcan los beneficios mutuos y se disuelvan percepciones negativas a favor de una convivencia más sólida.

No se puede soslayar que, en el Transporte Público, tanto los empleadores como los trabajadores, siendo esta la parte más débil de la relación de trabajo, enfrentan una serie de desafíos claves que van desde salarios insuficientes hasta precarias condiciones de trabajo.

Prueba de lo anterior, es que, en conversación con algunos encuestados, así como miembros de las tres organizaciones sindicales que decidieron participar en este estudio, manifestaron que, ciertamente no han experimentado en primera mano estas situaciones, hay grupos de trabajadores que han reportado mantener jornadas laborales sin el descanso adecuado o según su función en áreas como Mantenimiento y Servicio General, carecen del equipo adecuado, siendo estos problemas quienes justifican para explicar e investigar el papel de los sindicatos en ramas importantes de la economía como el transporte desde una perspectiva imparcial y justa que reconozca la esperanza de cambiar las percepciones negativas de los trabajadores.

5.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Entre los objetivos de la propuesta de investigación, tenemos a bien resaltar los aspectos más esenciales que dicen así:

- A. Enunciar recomendaciones para el mejoramiento de las relaciones laborales en el transporte público, identificando los desafíos internos y externos que perduran durante una negociación colectiva y su efectividad, según las experiencias de los participantes objetos del estudio.
- B. Desarrollar nuevas políticas que faciliten a los sindicatos el fortalecimiento de su imagen y su papel en beneficio de una mejor representación en defensa de los derechos de los trabajadores en la población investigada.
- C. Impulsar las estrategias utilizadas por los sindicatos y los empleadores para superar las disyuntivas que surjan durante una negociación y resaltar las lecciones aprendidas en el contexto panameño, sin desatender las complejidades de la situación.
- D. Contribuir al cambio de la errada percepción que subsiste sobre la función de los sindicatos en la relación de trabajo y su influencia en sectores como el transporte público de Panamá.

5.4. METAS A ALCANZAR

En cuanto a las metas de este estudio, se considera que las contribuciones de esta investigación, más que una crítica social, destaca que es necesario ampliar la comprensión académica de los sindicatos, su impacto e influencia en las relaciones laborales.

Se estima que facilitar cambios tan positivos, realistas y que resulten sostenibles para las partes que conforman una relación de trabajo en el transporte público del país, basados en las recomendaciones y los hallazgos que resultaron en esta investigación. En este sentido se espera que este estudio sirva de guía o recomendación práctica que puedan ser aplicadas por los sindicatos o los empleadores durante una negociación.

Por último, debe acotarse que, para mejorar la percepción pública de la labor sindical y las relaciones laborales en el transporte público, se destacan los aspectos positivos y los esfuerzos para alcanzar acuerdos de mutuo beneficio, pues, al contribuir con los datos obtenidos mediante técnicas de recolección y su consecuente análisis, podría beneficiarse de formular a partir de estas políticas laborales aplicadas a empleadores y trabajadores.

5.5. BENEFICIOS DE LA PROPUESTA

Dentro de la presente investigación, es posible destacar entre otras cosas, lo siguiente:

- Con base a los datos contrastados y la aportación de nuevas perspectivas con relación al conocimiento académico que se tiene sobre las relaciones laborales y el papel de los sindicatos, al menos en el transporte público, se considera que los resultados de este estudio pueden ser utilizados como guía para los sindicatos y empleadores al ofrecer recomendaciones que faciliten el mejoramiento de la relación de trabajo en el Distrito de Panamá.
- Se cree que la investigación puede aportar positivamente al cambio de las narrativas preexistentes sobre los sindicatos, al menos en el transporte público y las condiciones de trabajo, destacando los aspectos positivos y los esfuerzos por alcanzar acuerdos equitativos y que se alineen con el interés de los trabajadores al identificar desafíos en la eficacia de los sindicatos para negociar acuerdos favorables con el empleador y defender sus derechos colectivamente, en lugar de perpetuar estigmas negativos.
- En cuanto al bienestar de los trabajadores, contribuye a un entorno laboral más justo que beneficie a trabajadores y a empresas del transporte público para resolver conflictos colectivos o individuales de forma pacífica sin recurrir al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

5.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTAS			
ACTIVIDAD	DURACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
INSTAURACIÓN DEL PROTOCOLO DE REVISIÓN OBLIGATORIA DEL CONTENIDO DE LOS PLIEGOS DE PETICIONES Y SUS RESOLUCIONES.	1 MESES	01/08/2024	01/09/2024
IMPLEMENTACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL USO DE LA BASE DE DATOS DESTINADA AL ARCHIVO, GESTIÓN Y CONSULTA DE LOS PLIEGOS NEGOCIADOS ANTERIORMENTE.	3 MESES	01/09/2024	01/12/2024
CREACIÓN DEL COMITÉ DE NEGOCIACIÓN PARA LA INVOLUCRAR A LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN	3 MESES	02/12/2024	02/01/2025
INTRODUCCIÓN DE CÁPSULAS INFORMATIVAS SOBRE LOS BENEFICIOS DEL COMITÉ DE EMPRESA	2 MESES	03/01/2025	03/03/2025
INSTALACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS CON LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE.	6 MESES	04/03/2025	04/09/2025
EJECUCIÓN DEL PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN CONTINUA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LO PACTADO EN LAS NEGOCIACIONES	3 MESES	05/09/2025	05/12/2025

Ilustración 2. Cronograma de Actividades. Fuente: (Rueda, 2024).

5.7. PRESUPUESTO

PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTAS	
CONCEPTO	CUANTÍA DESTINADA
INSTAURACIÓN DEL PROTOCOLO DE REVISIÓN OBLIGATORIA DEL CONTENIDO DE LOS PLIEGOS DE PETICIONES Y SUS RESOLUCIONES.	B/.0.00
IMPLEMENTACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL USO DE LA BASE DE DATOS DESTINADA AL ARCHIVO, GESTIÓN Y CONSULTA DE LOS PLIEGOS NEGOCIADOS ANTERIORMENTE.	B/.25,000.00
CREACIÓN DEL COMITÉ DE NEGOCIACIÓN PARA LA INVOLUCRAR A LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN	B/.10,000.00
INTRODUCCIÓN DE CÁPSULAS INFORMATIVAS SOBRE LOS BENEFICIOS DEL COMITÉ DE EMPRESA	B/.0.00
INSTALACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS CON LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE.	B/.10,000.00
EJECUCIÓN DEL PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN CONTINUA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LO PACTADO EN LAS NEGOCIACIONES	B/.10,000.00
GRAND TOTAL	B/.55,000.00

Ilustración 3: Presupuesto de la Investigación (Rueda, 2024).

5.8. DISEÑO DE LA PROPUESTA

PROPUESTA	DESARROLLO DE LA PROPUESTA
Instar al MITRADEL a revisar que las quejas propuestas por un sindicato que, habiendo negociado recientemente en un término no superior a los últimos 30 días del mes con su empleador, plantea un nuevo conflicto colectivo utilizando las mismas quejas de pliegos conocidos, a fin de ordenar su corrección o sustentación del motivo que obligue a negociarla nuevamente.	Que, a través de una aplicación, personal de la Dirección Regional y General de Trabajo, puedan consultar, revisar y analizar si las quejas presentadas por un sindicato en contra de su empleador en un término de 30 días siguientes a la terminación de una negociación ya han sido resueltos, debatidos y conocidos, con la finalidad de sugerir al sindicato a utilizar la vía jurisdiccional de no encontrarse de acuerdo con lo negociado administrativamente.
Concientizar a los sindicatos sobre la transparencia en la presentación de los Pliegos de Peticiones, para evitar que, con su abuso, se pierda el sentido de esta poderosa herramienta y en su lugar, exhortar al empleador a terminar estos conflictos mediante el Comité de empresa.	Impulsar a las empresas y sindicatos usar más el Comité de Empresa, porque genera menor gasto físico, económico y mentalmente, sirviendo como mecanismo independiente de mediación para la resolución de conflictos.
Establecer programas de Monitoreo y Evaluación Continua por parte de la Sección de Mediación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, una vez culminado cada Pliego de Peticiones, durante al menos un año, para certificar el cumplimiento de lo negociado.	Como una forma de involucrar mucho más a la principal entidad administrativa de trabajo, se designará, atendiendo al presupuesto de la institución, alentar al nombramiento de una sección especializada que, bajo la supervisión de la Sección de Mediación, le dé seguimiento al cumplimiento de lo pactado en una negociación derivada de un conflicto colectivo.
Legitimar la participación de los trabajadores en la toma de las decisiones negociadas.	Motivando a los trabajadores, su participación, en las negociaciones, ya que así, se podría trabajar la brecha existente en la confianza y unidad que existe entre trabajadores y sindicatos en el transporte público.
Impulsar la creación de grupos de trabajo mixtos formados por representantes sindicales y representantes del empleador para abordar exitosamente problemas que puedan darse en una negociación colectiva de forma imparcial.	Implementando un programa de gestión de Conflictos en el Departamento de Recursos Humanos de cada empresa, de modo que se inculquen a las partes, mejores habilidades de negociación y resolución de conflictos tanto para empleadores como sindicatos.

Cuadro 21. Diseño de la Propuesta. Fuente: (Rueda, 2024).

CONCLUSIONES

Para finalizar con éxito esta investigación, es preciso acotar que los sindicatos en el transporte público desempeñan un papel fundamental en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, asegurando condiciones justas y seguras en materia social. Por tanto, no debe percibirse a estos como un enemigo en común, sino más bien, como aquel aliado que es capaz de defender los derechos de sus homólogos sin dejar de lado, la autoridad y los poderes que emanan de la subordinación jurídica.

Por otra parte, la negociación o conciliación es una herramienta poderosa que, mediante la presentación de un pliego de peticiones, permite a los trabajadores ser escuchados por su empleador respecto a situaciones u omisiones que violentan su derecho como parte más débil de la relación de trabajo, no obstante, esto es un punto que debe trabajarse ardua y conjunta, ya que la responsabilidad de que una negociación prosiga positivamente depende del principio de buena, por lo que no debe endilgarse toda la carga solamente al Ministerio de Trabajo.

Si bien es cierto, las negociaciones colectivas pueden resultar en beneficios de larga duración para los trabajadores, es importante considerar también los costos y compromisos adicionales y no contemplados que pueden surgir para las empresas y su viabilidad en el transporte público.

En este orden de ideas, tomando en consideración que los resultados del estudio fueron favorables para los objetivos de esta investigación, se plantean las siguientes conclusiones:

- I. En términos generales, los datos recolectados, indican que los sindicatos han tenido un impacto positivo en las condiciones laborales del transporte público de la Ciudad de Panamá (ver cuadro N° 15), identificando áreas clave de mejora para una mayor eficacia y percepción de los sindicatos y que, con las propuestas que se suministren según los hallazgos, se implementarán mejoras significativas basadas en dichos resultados.

- II. En relación con primer objetivo planteado en esta investigación y de conformidad a los resultados obtenidos en las encuestas (ver cuadros N° 9 y 17), ciertamente, la disposición para negociar acuerdos beneficiosos para los trabajadores es el objetivo principal del Pliego de Peticiones, se estima que existen áreas que mejorar a nivel interno de los sindicatos que ejercen la representación de esta minoría, ya que en ambos casos, un 37% de los encuestados considera que esta, o les ha resultado poco efectiva en cuanto a los beneficios obtenidos o simplemente, consideran que si bien, no les ha traído mejorías a sus condiciones de trabajo, tampoco estiman que existan un perjuicio insubsanable, lo que solo evidencia la necesidad de mejorar la comunicación y colaboración entre las partes.

- III. En cuanto al segundo objetivo de esta investigación, no se evidencia que sea algo específico en la población investigada o incluso, que exista un posible sesgo a nivel externo que impida a los sindicatos conseguir buenos resultados de la negociación, sin embargo, se identificaron diferencias notables a nivel interno, capaces de desmeritar la eficacia de las negociaciones, resaltando entre estos factores: la

presión externa de la opinión pública y la poca familiaridad con sus afiliados. (ver cuadro N° 19).

- IV. Con referencia al tercer objetivo de este estudio, el hallazgo más sorprendente, es que, pese a las percepciones comunes sobre la imagen de los sindicatos en el transporte público (ver cuadros N° 6 y 10), el estudio revela que tanto empleadores como trabajadores reconocen el rol decisivo de los sindicatos en la resolución de conflictos y sus contribuciones realizadas en atención a las acciones ejecutadas por los sindicatos al respecto de beneficios tangibles como: mejores condiciones de trabajo y mejoras salariales, así como intangibles, en términos de confianza y satisfacción, lo que denota una mejor apreciación a la labor sindical en este ámbito.
- V. Por último, en cuanto al cuarto objetivo planteado en esta investigación y que guarda relación con la propuesta de promover estrategias para fortalecer la imagen y papel de los sindicatos en el transporte público, se debe resaltar, primeramente, que existen problemas de comunicación entre los sindicatos y sus afiliados, lo que, en consecuencia, deriva en una clara falta de confianza en sus habilidades e intenciones para negociar, no obstante, entre las estrategias propuestas por los encuestados, se destaca el hecho de promocionar la transparencia sindical, proponiendo una participación más activa de sus afiliados en las negociaciones y la implementación de una cultura basada en el diálogo y negociación. (ver cuadros N° 18 y 20).

RECOMENDACIONES

- I. En atención a los resultados obtenidos (ver cuadro N° 7) en contraste con el cumplimiento del objetivo general de esta investigación, se propone que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral deberá establecer un protocolo para la revisión de las quejas presentadas por los sindicatos de modo que no se pierda el objeto de los pliegos de peticiones. Por ello, se sugiere incluir en dicho protocolo, una base de datos centralizada en la que se registrará cada queja con su respectiva resolución anteriormente negociada, según el caso, para evitar redundancia y facilitar un manejo expedito en la solución y proposición de las nuevas quejas o en última instancia, el uso de vía jurisdiccional para resolver la disconformidad con lo actuado administrativamente. Para implementar esto, se desarrollará una aplicación interna accesible para los funcionarios de las Direcciones de Trabajo que permita una consulta más rápida y que reduzca el tiempo en que se resuelva el conflicto.

- II. De acuerdo con los resultados obtenidos (ver cuadros N° 19 y 20), es fundamental fomentar una cultura de transparencia dentro de los sindicatos al momento de presentar un conflicto colectivo, por ello, se sugiere organizar talleres y seminarios que eduquen a los representantes sindicales y los trabajadores afiliados, sobre la importancia de la transparencia y los posibles perjuicios de abusar de las facultades legales otorgadas, además de implementar procesos de auditoría interna con la finalidad de asegurar que los conflictos sean presentados de manera objetiva y no se prive la eficacia de lo negociado.

- III. En atención a los resultados obtenidos que demuestran la existencia de matices que influyen en la percepción de los trabajadores en referencia al papel de los sindicatos (ver gráficas N° 7, 11 y 16), se sugiere que, para fortalecer la confianza y unión entre los trabajadores y los sindicatos, integrar a los trabajadores directamente en las negociaciones laborales, incitándoles a mejorar sus habilidades de negociación mediante la formación de comités de negociación, que incluyan a diversos representantes elegidos por los trabajadores, quienes podrán mejorar sus habilidades a través de la implementación de programas de formación en gestión de conflictos y conciliación impartidas por el Departamento de Recursos Humanos de cada empresa.

- IV. En virtud de los resultados obtenidos de las interrogantes planteadas en esta investigación que demuestran la necesidad de implementar estrategias específicas para fortalecer la imagen y papel representativo de los sindicatos en el sistema público de transporte (ver gráficas N° 10 y 18), se propone establecer un programa de evaluación y monitoreo continuo para asegurar el cumplimiento de lo negociado en cada pliego de peticiones, supervisando el progreso constante y tomando medidas correctivas de ser necesario para aumentar la credibilidad de los sindicatos ante los trabajadores y empleadores.

- V. Por último, atendiendo a los resultados recibidos que determinan la necesidad de utilizar otra vía distinta a la del pliego de peticiones para la resolución de un conflicto colectivo (ver gráficas N° 8, 13 y 15), tomando en consideración el desgaste que físico, económico y de duración que produce a las partes, el hecho de

negociar la solución de las quejas presentadas en un pliego de peticiones, se recomienda plantear futuros conflictos ante el Comité de Empresa, ya que funciona como mecanismo independiente de mediación.

BIBLIOGRAFÍA

- (OEA), O. d. (1988). *Organización of American States (OAS)*. Protocolo de San Salvador: <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- Amaya, B. A. (Septiembre de 2003). *El Sindicalismo en Nuestra Época*. Repositorio Académico Digital de la Universidad Autónoma de Nuevo León: <http://eprints.uanl.mx/5359/1/1020149187.PDF>
- Amparo de Garantías Constitucionales - Miriam Margarita De Puy Lasso vs Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Pleno de la Corte Suprema de Justicia 14 de Mayo de 2001).
- Anónimo. (2023). *Sdelsol.com*. Sdelsol.com: <https://www.sdelsol.com/glosario/proletario/>
- Arias, O. C. (2003). La Clasificación Tradicional de los Conflictos Laborales. En O. C. Arias, *Resolución de Conflictos Laborales por Métodos Alternativos* (págs. 41-43). Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.
- Barrera Insua, F., Morris, B., Beliera, A., & Fernández Massi, M. (5 de Diciembre de 2021). *¿Cuánto poder de negociación tiene un sindicato? Reflexiones a partir del análisis sectorial*. Scielo Argentina: <http://www.scielo.org.ar/pdf/et/n62/2545-7756-et-62-107.pdf>
- Bianciotti, C. S. (Septiembre de 2005). *Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos*. Scientific Electronic Library Online - SciELO: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000300001#:~:text=La%20conciliaci%C3%B3n%20es%20un%20medio,la%20direcci%C3%B3n%20de%20un%20tercero.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Lima, Perú: Heliasta.
- Cando, A. C. (2012). *Semejanzas y Diferencias entre Asociación, Sindicato y Comité de Empresa*. Repositorio Institucional UTPL: <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3237/1/Coellar%20Cando%20Andrea%20Catalina.pdf>
- Carrasco, M. C. (2009). *La Negociación Colectiva en la Doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía*. dialnet.unirioja.es: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3082193.pdf>
- Carrasco, M. C. (2009). *LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA*. unirioja.es: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3082193.pdf>

- Castro, S. E. (1993). Curso de Derecho Colectivo del Trabajo - Segunda Edición. En S. E. Castro, *Curso De Derecho Colectivo del Trabajo* (pág. 104). Librería Del Profesional.
- Cedalise, C. (2006). *Juridicidad de la Imprudencia del Derecho de Huelga en el Canal de Panamá*. Panamá.
- Cedalise, C. (Agosto de 2022). *La Libertad Sindical en el Código de Trabajo de 1972*. Revista SAPIENTIA:
<https://revistasapientia.organojudicial.gob.pa/index.php/sapientia/article/download/396/286>
- Chiroque, J. F. (2021). *La Negociación Colectiva en un Contexto de Crisis Empresarial*. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP:
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22187/GALANTINI_CHIROQUE_JOSE_FRANCISCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chunga, C. G. (2023). *Influencia Sindical en la Productividad de las empresas*. Lima.
- CIJUL. (23 de Abril de 2013). *Los Conflictos en el Derecho Laboral*. Centro de Información Jurídica en Línea - CIJUL En Línea:
<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MzU1MA==>
- Dávalos, J. (24 de Abril de 2011). *Sindicatos Blancos, Rojos y Amarillos*. Psicología y Derecho Laboral (Blogspot): <https://psicologiaderecholaboral5.blogspot.com/2015/10/sindicatos-rojos-blancon-y-amarillos.html>
- Española, R. A. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. Diccionario de la Lengua Española: rae.es
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2006). *Metodología de la Investigación - 4ta. Edición*. McGraw Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). *Metodología de la Investigación - 5ta Edición*. México: McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la Investigación - 6ta. Edición*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- LEGISPAN. (08 de Marzo de 1967). *Ley N° 45 de 2 de febrero de 1967 - Convenio N° 87*. INFOJURÍDICA: <https://docs.panama.justia.com/federales/leyes/45-de-1967-mar-8-1967.pdf>
- M., A. R. (2005). *Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica*. Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/07612.pdf>

- Maloney, G. (1989). *El Canal de Panamá y Los Trabajadores Antillanos - Panamá 1920: Cronología de una lucha*. Centro de Estudios Latinoamericanos (CELA): <http://salacela.net/es/wp-content/uploads/2017/09/40.pdf>
- Márquez, F. C. (2003). *El Proyecto de Investigación y su Esquema de Elaboración* (Segunda Edición ed.). Caracas, Distrito Capital, Venezuela: Uyapar. <https://isbn.cloud/9789806629004/proyecto-de-investigacion-y-su-esquema-de-elaboracion/>
- Márquez, F. M. (Junio de 2009). *Los Sindicatos y Sus Acciones*. Universidad de Costa Rica: <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000385.pdf>
- Martínez, R. (2020). *El Secreto Detrás De Una Tesis*. (R. Martínez, Ed.) Lima, Magdalena Del Mar, Perú.
- MITRADEL. (30 de Diciembre de 1972). *Código de Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral: <https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2016/12/c%C3%B3digo-detrabajo.pdf>
- MITRADEL. (2019). *Directorio Sindical*. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral: <https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2020/09/DIRECTORIOSINDICAL-XII-final-31-5-19.pdf>
- Molina, F. J. (04 de Abril de 2017). *La Flexibilización Laboral en el Derecho de Trabajo en Relación con la Convención Colectiva*. Repositorio de Investigación de la Universidad de Panamá: <http://up-rid.up.ac.pa/1474/1/francisco%20ramos.pdf>
- Núñez M., J. R., Domínguez, L., Díaz, F., Moreno, M., & Zuñiga, Z. (2017). *Estudio sobre el Origen, Estructura, Visión de la Organización Sindical de Trabajadores de Panamá denominada "Convergencia Sindical"*. Panamá: Universidad Latina de Panamá.
- OIT. (1948). *C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. Organización Internacional de Trabajo - OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- Olguín Villa, P. A., Sandoval Fernández, P., Ibarrola Mateos, A., & Arroyo Paredes, S. (17 de Febrero de 2017). *Fuero político, sinónimo de impunidad*. Universidad Nacional Autónoma de México: <https://vinculacion.dgire.unam.mx/vinculacion-1/Memoria-Congreso-2017/trabajos-ciencias-sociales/politicas/8.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo. (2022). *ilo.org*. [ilo.org: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang-es/index.htm)
- Panamá, G. d. (2005). *Constitución Política de Panamá*. SITEAL - UNESCO: https://siteal.iep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/pa_3052_0.pdf

- Peña, R. J. (10 de Octubre de 2020). *El Derecho a la Libertad Sindical de los Trabajadores en la Constitución de la República de Cuba de 2019*. Scientific Electronic Library Online (SciELO México): <https://www.scielo.org.mx/pdf/biolex/v12n23/2007-5545-biolex-spe23-59.pdf>
- Pérez, M. A. (Junio de 2021). *La Titularidad Sindical en la Negociación Colectiva*. Repositorio Jurídico de la Universidad del Desarrollo: <https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/e2f1489e-e6b2-453f-a6bd-87e22bfe3f4a/content>
- Prado, J. D. (Septiembre de 1964). Fundamentos y Principios del Sindicalismo Clasista. En J. D. Prado, *Manual de Sindicalismo, Organización y Lucha Sindical; Compendio Teórico y Práctico en diez lecciones y cuatro cuadros explicativos. 2da Edición* (págs. 1-2). Lima, Perú. Marxists Internet Archive: <https://marxists.org/espanol//delprado/1963/manual/02.htm>
- RAE. (2022). *RAE - Real Academia Española*. Significado de Equidad: <https://dle.rae.es/equidad?m=form>
- RAE. (2023). <https://dpej.rae.es/lema/ad-infinitum>
- RAE. (2023). *Comité de Empresa*. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico - Real Academia Española: <https://dpej.rae.es/lema/comit%C3%A9-de-empresa>
- RAE. (2023). *Diccionario de la Lengua Española*. Definición de Arbitraje - Real Academia Española: <https://dle.rae.es/arbitraje>
- Ramírez, B. (1978). *El Fuero Sindical*. Estudios de Derecho. <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.esde.333306>
- Recurso de Apelación - Acción de Amparo de Garantías SITRACHILCO vs. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 477-2019 (Pleno de la Corte Suprema de Justicia 26 de Diciembre de 2019).
- Recurso de Apelación - Agrupación de Trabajadores denominada Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta vs Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, 295-05 (Sala Tercera de Lo Contencioso, Administrativo y Lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia 26 de Agosto de 2008). Organismo Judicial de Panamá: <http://bd.organojudicial.gob.pa/registro.html>
- Riquelme, C. A. (2006). *Juridicidad de la Imprudencia de la Huelga en el Canal de Panamá. Salvedad del Derecho de Huelga*. Panamá.
- Román, P. (1993). *Convenciones Colectivas en Panamá. Negociación, contenido, estrategia*. Panamá.
- Sampieri, R. H. (2006). *Tipos de Investigación*. Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/4762/476259067004.pdf>

- Sánchez-Castañeda, A. (Mayo de 2005). *Las Tendencias en la Negociación Colectiva*. Scientific Electronic Library Online (SciELO):
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000200001
- Schwab, P.-N. (29 de Noviembre de 2022). *Into The Minds*. Muestra representativa: criterio, tamaño, tropiezos a evitar [Guía 2023]: <https://www.intotheminds.com/blog/es/muestra-representativa/>
- Sentencia 28 de marzo de 2022 - Transporte Masivo de Panamá, S.A. vs. Nereo Bonilla Araúz., 32420-2022 (Tribunal Superior de Trabajo 28 de Marzo de 2022).
- Sentencia 30 de junio de 2014 - Panama Development of Infrastructures, S.A. vs. Marissa Carles de Kappell (Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia 30 de Junio de 2014).
https://www.sijusa.com/wp-content/uploads/2021/06/lab_art_441_objetivo.pdf
- SIJUSA. (30 de ENERO de 1966). *Convenio N° 98 - Ley N° 23 de 1966*. SIJUSA:
https://www.sijusa.com/wp-content/uploads/2021/05/conv_98_1966_Lab.pdf
- Spiegel, M., & Stephens, L. (2009). *Estadística - 4ta Edición*. México, D.F.: McGraw Hill Education. Estadística: <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2023/03/3206.-Estadistica-Spiegel-y-Stephens.pdf>
- Tamayo, M. (2007). *EL PROCESO DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA; INCLUYE GLOSARIO Y MANUAL DE EVALUACION DE PROYECTOS (4a. ed.)*. Editorial Limusa.
- Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. - Tercera Edición*. Colombia: Pearson Education.
- Trabajo, O. I. (1948). *Organización Internacional de Trabajo*. C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Turner, J. (1982). *Raíz, Historia y Perspectivas del Movimiento Obrero Panameño*. México: Signos.
- Vásquez Reyes, C. A. (Agosto de 2022). *Reseña Histórica del Derecho Laboral en la República de Panamá*. Revista SAPIENTIA:
<https://revistasapientia.organojudicial.gob.pa/index.php/sapientia/article/view/395/285>
- Velarde, O. V. (2014). *Derecho de Trabajo - Tomo II*. (I. S. Panamá, Ed.) Panamá, Panamá: Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá.
- Velarde, O. V. (2021). *CURSO DE DERECHO DE TRABAJO - Volumen I: Parte General*. Panamá: Editorial Portobello.
- Velarde, O. V. (2021). *CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO - Volumen III: Derecho Colectivo de Trabajo*. Panamá: Portobelo.

Velarde, O. V. (2021). *CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO - Volumen IV: Derecho Procesal de Trabajo*. Panamá: Portobelo.

Velarde, O. V. (Agosto de 2023). *La Convención Colectiva de Trabajo en el régimen panameño*.
Revistas - USMA:
<https://revistas.usma.ac.pa/ojs/index.php/IEP/article/download/357/546/1033>

ANEXOS

Panamá, 15 de noviembre de 2023.

Licenciado

Antonio Vargas

Director General de Trabajo

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Ciudad.

Distinguido Licenciado Vargas:

 REPÚBLICA DE PANAMÁ <small>GENERACIÓN U.S.A. BUENA</small>	MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL DIRECCIÓN DE TRABAJO
Firma: 	
Fecha: 15/11/23	
Hora: 9:24 AM	
RECIBIDO	

Deseándole el máximo éxito posible en sus funciones diarias, mi nombre es **Bryan Rueda**, me dirijo a usted en calidad de Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Latina de Panamá.

Actualmente, me encuentro desarrollando mi trabajo final de graduación que, provisionalmente lleva por título: "Sindicatos y Negociación Colectiva: Análisis de la Dinámica Laboral en la Ciudad de Panamá". La investigación en cuestión se centra en analizar el papel e influencia de los sindicatos en relación con la dinámica laboral y la resolución de conflictos colectivos.

Tomando en consideración que estoy desarrollando el Capítulo 3 de mi investigación que guarda relación con el marco metodológico, se requiere solicitar la siguiente información estadística correspondiente al año 2023, en cuanto a:

1. Cantidad de Sindicatos según su clasificación y sector económico al que pertenecen, que han sido inscritos en 2023.
2. Cantidad de Conflictos Colectivos de carácter jurídico o de derecho.
3. Cantidad de Conflictos Colectivos de naturaleza económica.
4. Cantidad de Conflictos Colectivos presentados, especificando cuántos de estos han terminado en la fase de Conciliación, cuántos han sido resueltos durante la huelga y cuántos han sido sometidos a arbitraje a petición de las partes o tratándose de servicios públicos, ordenados por la Dirección General de Trabajo.
5. Cantidad de Conflictos Colectivos de carácter jurídico y económico, que han sido resueltos mediante trato y arreglo directo.

6. Cantidad de Concurrencia de Pliegos suscitadas en 2023.

Cabe aclarar que esta información solo será utilizada para los fines de esta investigación, no se pretende incurrir en faltas a la ética ni mucho menos se busca vulnerar información delicada, por lo que, tomando en cuenta el tema a tratar en este trabajo de grado, se considera estima que es crucial para contextualizar y respaldar mi análisis de la regulación en materia laboral, en cuánto a los procesos de negociación colectiva.

Agradeciendo de antemano su colaboración y comprensión en este asunto, quedo a la espera de su respuesta.

Atentamente,



Bryan Rueda

8-955-1374

Teléfono: 6333-1576

Correo: bjosuerueda123@gmail.com

REUNIÓN CON EL JEFE DE MEDIACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



Panamá, 30 de enero de 2024.

Estimado (a)

A quien concierne en representación

De la Confederación Nacional de

Convergencia Sindical

Ciudad.

Respetados miembros de Convergencia Sindical:

Deseándole el máximo éxito posible en sus funciones diarias, mi nombre es Bryan Rueda, me dirijo a usted en calidad de Estudiante graduando de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Latina de Panamá.

El propósito de esta nota, va encaminado a solicitar la colaboración de la Central Sindical que usted representa en mi trabajo final de graduación, provisionalmente titulado "El Papel de los Sindicatos en la Negociación Colectiva: Un Análisis a la Dinámica Laboral del Transporte Público en el Distrito de Panamá".

Esta investigación se centra en analizar objetivamente el papel e influencia de los sindicatos y su dinámica laboral en el transporte público, así como la solución de conflictos colectivos, desde la perspectiva de todas las partes involucradas en la relación de trabajo.

Por lo tanto, para obtener resultados legítimos y verídicos sobre el tema, necesito realizar una encuesta a un total de 20 individuos cuya actividad económica esté relacionada con el transporte público en nuestro país. La encuesta consta de diecisiete (17) preguntas y garantiza la confidencialidad de los participantes. Este instrumento será crucial para el desarrollo del Capítulo 4.0 de mi investigación, correspondiente al análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del mencionado cuestionario.

La encuesta se llevará a cabo mediante un enlace vía web que conducirá a Google Forms y los datos recopilados serán tratados de manera confidencial y almacenados en la base de datos de dicha plataforma.

Debo aclarar que, pese a trabajar actualmente en una empresa administradora del transporte público, es de mi interés conocer la perspectiva de otros trabajadores o en otro caso, empleadores, para enriquecer mi análisis sobre la regulación de nuestra norma laboral y su vinculación en procesos complejos como la negociación o planteamiento de un conflicto colectivo.

Por otro lado, es importante destacar que la información recopilada solo se utilizará con los fines mencionados anteriormente, evitando incurrir en faltas éticas o vulnerar información delicada. En este aspecto, no se buscará favorecer ni desprestigiar la reputación de ninguna organización

Recibido
Alfonso
23/2/24

sindical. Además, solicito su autorización para mencionar a la Confederación Nacional de Convergencia Sindical, en los agradecimientos de mi investigación, en caso de contar con su valiosa participación.

Agradeciendo de antemano su colaboración, tiempo y comprensión en este asunto académico, quedo a la espera de su respuesta.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "B. Rueda B.", is positioned above a horizontal line.

Bryan Rueda

8-955-1374

Teléfono: 6333-1576

Correo: Bjosuerueda123@gmail.com

Panamá, 30 de enero de 2024.

Estimado (a)

A quien concierne en representación

De la Confederación Nacional de

Unidad Sindical (CONUSI)

Ciudad.

Respetados miembros de CONUSI:

Deseándole el máximo éxito posible en sus funciones diarias, mi nombre es Bryan Rueda, me dirijo a usted en calidad de Estudiante graduando de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Latina de Panamá.

El propósito de esta nota, va encaminado a solicitar la colaboración de la Central Sindical que usted representa en mi trabajo final de graduación, provisionalmente titulado "El Papel de los Sindicatos en la Negociación Colectiva: Un Análisis a la Dinámica Laboral del Transporte Público en el Distrito de Panamá".

Esta investigación se centra en analizar objetivamente el papel e influencia de los sindicatos y su dinámica laboral en el transporte público, así como la solución de conflictos colectivos, desde la perspectiva de todas las partes involucradas en la relación de trabajo.

Por lo tanto, para obtener resultados legítimos y verídicos sobre el tema, necesito realizar una encuesta a un total de quince (15) individuos cuya actividad económica esté relacionada con el transporte público en nuestro país. La encuesta consta de diecisiete (17) preguntas y garantiza la confidencialidad de los participantes. Este instrumento será crucial para el desarrollo del Capítulo 4.0 de mi investigación, correspondiente al análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del mencionado cuestionario.

La encuesta se llevará a cabo mediante un enlace vía web que conducirá a Google Forms y los datos recopilados serán tratados de manera confidencial y almacenados en la base de datos de dicha plataforma.

Debo aclarar que, pese a trabajar actualmente en una empresa administradora del transporte público, es de mi interés conocer la perspectiva de otros trabajadores o en otro caso, empleadores, para enriquecer mi análisis sobre la regulación de nuestra norma laboral y su vinculación en procesos complejos como la negociación o planteamiento de un conflicto colectivo.

Por otro lado, es importante destacar que la información recopilada solo se utilizará con los fines mencionados anteriormente, evitando incurrir en faltas éticas o vulnerar información delicada. En este aspecto, no se buscará favorecer ni desprestigiar la reputación de ninguna organización

sindical. Además, solicito su autorización para mencionar a la Confederación Nacional de Unidad Sindical, en los agradecimientos de mi investigación, en caso de contar con su valiosa participación.

Agradeciendo de antemano su colaboración, tiempo y comprensión en este asunto académico, quedo a la espera de su respuesta.

Atentamente,



Bryan Rueda

8-955-1374

Teléfono: 6333-1576

Correo: Bjosuerueda123@gmail.com

B. Rueda
30/01/2014
388-6978.

Comisipanamua@gmail.com

Panamá, 30 de enero de 2024.

Licenciada

Nelva Reyes Barahona

Secretaria General de la Central

General Autónoma de Trabajadores de Panamá

Ciudad.

Distinguida Licenciada Reyes:

Deseándole el máximo éxito posible en sus funciones diarias, mi nombre es Bryan Rueda, me dirijo a usted en calidad de Estudiante graduando de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Latina de Panamá.

El propósito de esta nota, va encaminado a solicitar la colaboración de la Central Sindical que usted representa en mi trabajo final de graduación, provisionalmente titulado "El Papel de los Sindicatos en la Negociación Colectiva: Un Análisis a la Dinámica Laboral del Transporte Público en el Distrito de Panamá".

Esta investigación se centra en analizar objetivamente el papel e influencia de los sindicatos y su dinámica laboral en el transporte público, así como la solución de conflictos colectivos, desde la perspectiva de todas las partes involucradas en la relación de trabajo.

Por lo tanto, para obtener resultados legítimos y verídicos sobre el tema, necesito realizar una encuesta a un total de 25 individuos cuya actividad económica esté relacionada con el transporte público en nuestro país. La encuesta consta de diecisiete (17) preguntas y garantiza la confidencialidad de los participantes. Este instrumento será crucial para el desarrollo del Capítulo 4.0 de mi investigación, correspondiente al análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del mencionado cuestionario.

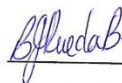
La encuesta se llevará a cabo mediante un enlace vía web que conducirá a Google Forms y los datos recopilados serán tratados de manera confidencial y almacenados en la base de datos de dicha plataforma.

Debo aclarar que, pese a trabajar actualmente en una empresa administradora del transporte público, es de mi interés conocer la perspectiva de otros trabajadores o en otro caso, empleadores, para enriquecer mi análisis sobre la regulación de nuestra norma laboral y su vinculación en procesos complejos como la negociación o planteamiento de un conflicto colectivo.

Por otro lado, es importante destacar que la información recopilada solo se utilizará con los fines mencionados anteriormente, evitando incurrir en faltas éticas o vulnerar información delicada. En este aspecto, no se buscará favorecer ni desprestigiar la reputación de ninguna organización sindical. Además, solicito su autorización para mencionar a la Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá, en los agradecimientos de mi investigación, en caso de contar con su valiosa participación.

Agradeciendo de antemano su colaboración, tiempo y comprensión en este asunto académico, quedo a la espera de su respuesta.

Atentamente,



Bryan Rueda

8-955-1374

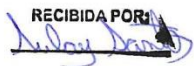
Teléfono: 6333-1576

Correo: Bjosuerueda123@gmail.com

CGTP
CORRESPONDENCIA

30 ENE 2024

RECIBIDA POR:





Panamá, 27 de mayo de 2024

Señores:

UNIVERSIDAD DE LATINA DE PANAMÁ

E. S. D.

Estimados Señores:

El suscrito Mgtr. **Faustino Marciaga Rodríguez**, notifica haber revisado por solicitud del estudiante **Bryan J. Rueda B.** Con cédula de identidad personal número **8-955-1374**, el proyecto final de graduación titulado «**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRANSPORTE PÚBLICO DE LA CIUDAD DE PANAMÁ: PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS EN EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL**» y a su vez doy fe de que el documento cumple satisfactoriamente con todos los requisitos formales de ortografía y de redacción exigidos por el idioma español.

Atentamente,

Mgtr. Faustino Marciaga R.
c.i.p. 9-706-281

ENCUESTA

SUJETOS DE ESTUDIO: Trabajadores de Transporte Público, Personal de Recursos Humanos, Directivos, Empleadores, Abogados, Especialistas en Mediación, Negociación o Arbitraje, Miembros Afiliados o Representantes Sindicales de Transporte Público.

Universidad Latina de Panamá

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

- a) Seleccione la opción que más se ajuste a su realidad e indique su rango de edad aproximada.

Opciones:

- **25 a 35 años.**
- **35 a 45 años.**
- **45 a 55 años.**
- **55 a 65 años.**

- b) Seleccione alguna de las siguientes opciones, según en el cargo que desempeña dentro de la organización sindical a la que pertenece o la empresa para la que trabaja.

Opciones:

- **Abogado**
- **Empleado (a) del Transporte Público**
- **Otro Relacionado al sector**
- **Recursos Humanos (RRHH)**
- **Sindicato (Directivo/Representantes).**

- c) Especifique el género al cual pertenece usted, como participante de este estudio.

Opciones:

- Femenino.
- Masculino.

d) ¿De acuerdo con su experiencia, ¿cómo calificaría el nivel de satisfacción en cuanto a condiciones laborales existentes en el sistema público de transporte?

Opciones:

- Mala o Deficiente
- Regular
- Buena
- Excelente.

e) ¿Cuál es su percepción sobre el papel de los sindicatos en cuanto a la representación y defensa del interés de los trabajadores en el sistema de transporte público?

Opciones:

- Muy insatisfactorio.
- Poco satisfactorio.
- Regular
- Satisfactorio
- Muy Satisfactorio.

f) ¿Conoce cuántos pliegos de peticiones para la negociación de una convención colectiva o para plantear un conflicto colectivo de derecho, ha presentado su sindicato durante el año 2023?

Opciones:

- Desconoce
- Ninguno
- 1 a 2
- Más de 3

g) ¿Ha participado alguna vez en actividades sindicales o negociaciones colectivas?

Opciones:

- Sí
- No

h) ¿Considera usted que las negociaciones entre sindicatos y empresa han contribuido a una mejor comunicación para la implementación de acuerdos satisfactorios?

Opciones:

- Ineficaz
- Poco Efectivas
- Neutral
- Muy Efectivas

i) ¿Qué tan exitoso considera usted que ha sido el sindicato de su empresa durante las negociaciones de estos pliegos para obtener cláusulas o acuerdos favorables tanto para empleador como trabajador?

Opciones:

- No opina
- Nulo
- Dentro de lo esperado
- Mucho
- Demasiado

j) ¿Cómo describiría usted, la relación actual entre empleadores y trabajadores en el sistema público de transporte?

Opciones:

- Muy conflictiva.
- Complicada.
- Neutral
- Buena
- Excelente.

k) A raíz de estas negociaciones señale, si lo sabe, ¿Con que frecuencia los sindicatos participan en la toma de decisiones laborales de su empresa? Dígase: Despidos, Beneficios, Sanciones Disciplinarias y/o Decisiones Administrativas.

Opciones:

- Nunca
- Rara Vez
- Siempre

- l)** ¿Sabe usted si las quejas presentadas en el pliego de peticiones de su sindicato fueron resueltas por otra vía distinta a la Conciliación? De ser afirmativa su respuesta, seleccione a continuación.

Opciones.

- Arbitraje.
- Por resolver concurrencia.
- Desconoce.
- Huelga.
- Negociación / Conciliación.
- No se presentó ninguna queja.
- Pendiente hasta el momento.
- Trato y Arreglo.

- m)** En su opinión, ¿En qué medida, el sindicato de su empresa ha contribuido a la mejora de condiciones de trabajo y representa el derecho de los trabajadores?

Opciones:

- Nada, en absoluto.
- Mínimamente.
- Moderadamente.
- En Gran Medida.
- Significativamente.

- n)** A su criterio, ¿Considera que lo resuelto en las negociaciones entre sindicato y empresa, se establecieron atendiendo a los convenios internacionales ratificados en Panamá y la actual legislación en materia laboral?

Opciones:

- Sí
- No
- No estoy seguro.

- o)** De acuerdo con su experiencia, ¿A qué parte de la relación laboral, considera usted que beneficia una negociación colectiva mayormente?

Opciones:

- Trabajador
- Empleador
- Ambos.

- p)** ¿Qué factores considera esenciales para lograr un acuerdo justo en las negociaciones efectuadas entre sindicato y empresa?

Opciones: (Desarrollo por parte del encuestado).

- q)** En su opinión, ¿Qué desafíos enfrentan el sindicato y su empleador durante una negociación colectiva?

Opciones: (Desarrollo por parte del encuestado).

- r)** Por último, según su experiencia, ¿Qué recomendaciones daría usted para dirimir con éxito, el planteamiento de un conflicto colectivo?

Opciones: (Desarrollo por parte del encuestado).