

Reformas y administración de las organizaciones sindicales

Índice

1. Estructura Organizativa
2. El Código De Trabajo
3. Aporte a la Legislación
4. Modernización y regularización de las relaciones laborales
5. Organizaciones sindicales en panamá
6. Bibliografía

1. Estructura Organizativa

Todo organismo social va a depender de la configuración que se le dé a la organización; la seriedad, responsabilidad con la que actúen los miembros, serán los elementos primordiales para sustentar su buena labor en el ámbito organizacional de los sindicatos. La publicidad, administrativamente jugará un papel importante puesto que ella determinará el verdadero comportamiento de los miembros, ya que se verán expuesto a la opinión pública. Ello implica la evaluación del gremio; no obstante, sólo el tiempo le indicará su éxito o fracaso una vez evaluada la situación que en un momento determinado ellos hayan manejado. Para una debida ilustración sobre el manejo de las estructuras organizativas, se profundizará teóricamente sobre la organización y dirección de los sindicatos, para poder presentar un verdadero tratamiento administrativo.

En términos de números de su membresía y de sus ingresos, muchos sindicatos son grandes organizaciones que requieren una administración y dirección del mismo calibre que cualquier lucrativa o gubernamental de tamaño comparable. El personal de tiempo completo empleado en las oficinas principales de los de tiempo completo empleado en las oficinas principales de los sindicatos nacionales incluye abogados, contadores, ingenieros, estadistas, así como empleados administrativos y de oficina. Muchos sindicatos ofrecen varios tipos de programas de desarrollo administrativo y de dirección. similares a los descritos de los funcionarios sindicales en todos los niveles de la organización. La constitución del sindicato nacional proporciona las reglas y condiciones bajo las cuales puede operar los sindicatos locales, permitiéndoles permanecer como miembro de la organización nacional.

Si bien el grado de control que la organización matriz mantiene sobre los sindicatos locales variará, la mayoría de los sindicatos nacionales tienen reglamentos que gobiernan la recaudación de cuotas regulares y cuotas de iniciación, la administración de los fondos del sindicato y la admisión de miembros en los fondos del sindicato y la admisión de miembros en los sindicatos locales. También pueden requerir que se incluyan ciertas cláusulas estándar en los contratos de trabajo con las empresas. A cambio de los controles que ejerce sobre sus sindicatos locales, el sindicato nacional les proporciona ayuda profesional y financiera durante sus esfuerzos de organización y sus huelgas, así como ayuda en la negociación y administración de los contratos de trabajo.

Sindicatos

Los sindicatos vistos como medios negociadores de los convenios colectivos, a menudo trabajan con la ayuda de las federaciones, prueba de ello es que administran los términos de los acuerdos, a través de los procedimientos de reivindicación y apoyan a los trabajadores en la interpretación de normas legales establecidas, así como afrontar los distintos conflictos laborales. Se puede decir que las relaciones entre una federación y sus sindicatos son más estrechas que entre las federaciones y la confederación, por la forma compleja en que cada una se maneja.

Una dirigencia activa, interesada y efectiva tiende a producir una reacción favorable en su miembros y viceversa. El sindicato y sus ejecutores constituyen la base sobre la cual el trabajador afiliado o independiente forma su opinión, acerca de su organización base.

Por consiguiente, el sindicato también representa un medio que tiene la empresa para entenderse con sus colaboradores, ya que le proporciona la seguridad de negociar convenios colectivos de trabajo, que van a ser respetados y asegurar el futuro a corto plazo de la compañía, en materia laboral; particularmente si esta convención es representativa de la gran mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa .

Administración Sindical

La administración sindical se considera como el conjunto de funciones y acciones que ejercen los dirigentes y los afiliados dentro de la estructura de la organización sindical, en forma coherente y coordinada para alcanzar los objetivos del sindicato.

La legislación laboral determinará las reglas y condiciones de constitución y administración, bajo las cuales deberá operar los sindicatos; así mismo reglamentará y controlará la adhesión de los socios, el sistema de elecciones y cada que período se lleven a cabo las mismas, así como la negociación colectiva.

Funcionamiento estructural del Sindicato

La estructura del sindicato está constituida por la asamblea, que puede ser ordinaria, extraordinaria o electoral; los estatutos, la directiva, las omisiones y el delegado sindical.

La asamblea es la máxima autoridad del sindicato, a través de la cual se logra la participación de todos los miembros, poniendo en práctica el proceso democrático sindical.

Entre las funciones básicas de la asamblea, se pueden mencionar las siguientes:

- Nombrar la Junta Directiva;
- La aprobación y modificación de los estatutos;
- Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;
- Declarar la huelga;
- Acordar la fusión con otras organizaciones sociales;
- Acordar la afiliación a federaciones, confederaciones o centrales, según sea el caso;
- Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado, o la imposición de sanciones disciplinarias;
- Aprobar el presupuesto anual elaborado por la Junta Directiva, y los sueldos que se fijen a los funcionarios de la organización;
- Revisar, si lo estima conveniente, los acuerdos y decisiones de la Junta Directiva;
- Autorizar las inversiones y erogaciones mayores de mil balboas, a menos que los estatutos señalen una suma inferior;
- Cualquiera otra que les señalen las leyes o los estatutos de la organización.

La Asamblea General se reunirá ordinariamente, por lo menos cada seis meses, y podrá celebrar todas las reuniones extraordinarias que la Junta Directiva, o un número de trabajadores u organizadores no inferiores al 25% de los afiliados, estimen convenientes. El quórum en las asambleas lo constituyen las dos terceras partes de los miembros de la organización, a quienes en ningún momento se les permitirá representar a otros.

Los estatutos, es la carta fundamental del sindicato, contiene las leyes y normas que rigen la vida de la organización. Los estatutos son elaborados por comisiones especialmente elegidas, debiendo ser aprobados por la asamblea general.

Los estatutos de la organizaciones sociales contendrán, según lo dispuesto en el artículo 358 del Código de Trabajo, lo siguiente:

1. Denominación que la distinga de las demás;
2. Domicilio;
3. Objeto;
4. Condiciones de Admisión;
5. Obligaciones y derechos de los afiliados;
6. El procedimiento para la elección de la Junta Directiva y el número de sus miembros;
7. Las causas y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
8. La manera de convocar la Asamblea General y la época de celebración de las ordinarias;
9. Forma de pago y monto de las cuotas;
10. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes de la organización;
11. Normas para la liquidación del patrimonio de la organización;
12. Época de presentación de cuentas;
13. Todas las demás estipulaciones que se estimen conveniente". (8:212)

Al constituirse un sindicato, se deben establecer los estatutos, es decir las cláusulas contentativas de los reglamentos del mismo, así como los requisitos legales que condicionan su existencia, ya que éste es ley fundamental a la que todos los que dependerán de ella, están obligados a cumplir, por cuanto constituye la ley general de la organización.

La Junta Directiva es el cuerpo que ejecuta la política del sindicato, determinado por la asamblea y por los estatutos del sindicato.

La Junta Directiva tendrá bajo su responsabilidad la dirección ejecutiva de los asuntos de la organización y será la responsable ante ella y frente a terceros en los mismos términos en que sean los mandatarios, según el Código Civil. Estos estarán formados por el Secretario General, Secretario de Actas y Correspondencia, de Organización, de Finanzas, de Defensa y trabajo, de prensa y propaganda y de Educación y Cultura al igual de diferentes comités.

Dependiendo del tamaño del sindicato, uno o más de estos pueden estar ocupados sobre la base de tiempo completo, por un miembro cuyos servicios se paga; los demás puestos pueden ser ocupados por miembros que tengan trabajos regulares y que sirven al sindicato sin remuneración, excepto quizás gratificaciones para cubrir gastos de representación. Por lo general, es el Secretario General quien suele ser el poder dominante en él. Este representante tendrá bajo su cargo la responsabilidad de negociar y administrar el contrato de trabajo y de trabajar para resolver los problemas que éste origine.

El período de los miembros de la Junta Directiva de las organizaciones sociales y los representantes sindicales, será de dos años contados desde la fecha en que tomen posesión, a menos que los estatutos señalen un período inferior, que en todo caso no podrá ser menor de un año.

Las elecciones de directivos representantes sindicales que se hagan luego de la vigencia del Código de Trabajo de 1972 se entenderán hechas por un período de dos años, y en este sentido queda automáticamente reformados los estatutos que consagren período de un año para la Junta Directiva o los representantes sindicales.

Los miembros de la Junta Directiva pueden ser designados para el mismo cargo, hasta cuatro períodos consecutivos.

Tratándose de distintos puestos, la misma persona puede nombrarse las veces que la organización considere conveniente.

Las Comisiones es un grupo de trabajadores encargados de cumplir una tarea, función y propósito. Designados por un cuerpo sindical de mayor nivel: La Asamblea o la Junta Directiva.

En los sindicatos existen comisiones a las cuales se les asigna el cumplimiento de trabajos específicos. La responsabilidad de una comisión consiste en estudiar sus funciones, desarrollar un plan, recomendar un programa y, una vez aprobado, ponerlo en práctica. La comisiones pueden ser autónomas, si es que reciben mandato de la Asamblea General.

Las comisiones son el campo propicio donde se forman los nuevos dirigentes y también para capacitar a los dirigentes potenciales.

2. El Código De Trabajo

El Código de Trabajo de la República de Panamá se considera un documento abarcador y completo, que fue promulgado en 1972 en beneficio de los trabajadores. Su artículo 1o establece que:

"El presente código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores, de modo que el Estado intervenga para que se proporcione ocupación remunerada a todo el que carezca de ella y se asegure a todo trabajador las condiciones económicas necesarias para una existencia decorosa". (8:239)

En su artículo 6o se lee:; "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las disposiciones de trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición o interpretación más favorable al trabajador". (8:11-4)

Cabe destacar que el Código contiene un sinnúmero de artículos que tratan sobre el salario mínimo, las horas regulares, vacaciones, licencias de maternidad, el derecho a organizarse, negociación colectiva obligatoria y una larga lista de condiciones de trabajo.

Tras su promulgación en 1972, el Código de Trabajo de Panamá ha sido modificado en varias ocasiones, para proveer un mejor balance entre los intereses de trabajadores y empleadores.

Sin embargo, el mismo continúa recibiendo las críticas empresariales por proteger demasiado a los trabajadores y por brindarles a los empresarios la suficiente flexibilidad, como para establecer las políticas sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

Derecho de Asociación Sindical

A este respecto puede citarse el artículo No 334 del Código de Trabajo vigente, que a letra dice:

"ARTICULO No 334: Se declara de interés público la constitución de sindicatos, como medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña. " (8:203)

Por otra parte, la Constitución de la República de Panamá expresa en el artículo 64, título III Derechos y Deberes Individuales y Sociales, Capítulo III los siguientes:

Se reconoce el derecho de sindicalización a los empleadores asalariados y profesionales de toda clase para los fines de su actividad económica y social.

El Ejecutivo tendrá un término improrrogable de 30 días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato.

La Ley regulará lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos, cuya personería jurídica quedará determinada por inscripción. El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato, sino cuando se aparte permanente de sus fines y así lo declare el tribunal competente mediante sentencia firme.

Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños". (9:51)

Se le da la libertad de formar sindicatos sin autorización previa y que los mismos estarán constituidos por empleados, obreros, profesionales y empleador, al igual que trabajadores independientes siempre y cuando no se agrupen profesionales que actúen como empleador, ni que presten servicios a los mismos.

Se prohíbe que cualquier persona sindicalizada forme parte de otro sindicato que sea de la misma clase o desarrolle la misma actividad, ya que de lo contrario quedará excluido del primero que se afilió.

El estatuto del sindicato no debe contemplar ningún tipo de discriminación por razones políticas, religiosas, etc., más bien han de ser naturaleza gremial o conforme con la empresa o clase de empresa donde se labore, según el oficio, profesión o especialidad del trabajador. Sin embargo, podrán excluirse en dichos estatutos el ingreso de los trabajadores de confianza o restringir el acceso a cargos directos o de representación sindical.

Medidas de Protección al Sindicalismo

El principio de protección al sindicalismo estará amparado a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, al impulsar la creación de sindicatos en aquellos lugares donde no hubiera, al igual que de promover el número de afiliados a los sindicatos existentes y que estos puedan elegir libremente el de su preferencia. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social deberá proporcionarles a los sindicatos:

- Asistencia técnica

- Organizar programas, cursos y seminarios de capacitación sindical y educación laboral

Estas medidas deberán ir orientadas dentro del marco de la realidad actual y los intereses nacionales.

Puede decirse en cuanto a la instrucción sindical, que la misma es hoy un mandato constitucional desarrollado en los artículos del Código de Trabajo. Para confirmar este acierto, pueden referirse al artículo No 72 de la Constitución de 1972 transcrito a continuación:

"Artículo No 72: Se establece la capacitación Sindical, la cual será impartida exclusivamente por el Estado y las organizaciones sindicales panameñas". (9:53)

Como comentario a este artículo, se hace resaltar el hecho de que no solo es tarea del estado el tener que cumplir el mandato constitucional de brindar la capacitación sindical, ya que la segunda parte del artículo dice "y las organizaciones sindicales". Es decir que el mandato constitucional es claro en cuanto a que las organizaciones sindicales están en la obligación de proporcionar capacitación a los agremiados.

Además de las grandes sumas que el Presupuesto Nacional se dedican a la educación, además de las escuelas profesionales y los Centros de Formación Profesional; el Gobierno Nacional por conducto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social desarrolla los conceptos constitucionales sobre capacitación sindical y crea un Instituto para la educación laboral.

El Instituto Panameño de Estudios Laborales, fue creado mediante la Ley No 74 del 20 de Septiembre de 1973 y tendrá como objetivos la capacitación sindical y el desarrollo de la educación social y económica del trabajador y el empleador panameño; Velar por el desarrollo del artículo 72 de la Constitución y realizar seminarios, cursos y charlas de capacitación sindical y laboral, a nivel nacional e internacional.

Fuero Sindical

Se denomina fuero sindical la garantía con que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin causa justa, previamente calificada por el juez de trabajo. Agrega que por dichos fueros se otorga a ciertos trabajadores un derecho en virtud del cual el patrono o empresario no puede durante el tiempo que indica la ley o mientras esta garantía de protección subsiste, despedir libremente al trabajador, modificar sus condiciones laborales a no ser que la ley lo determine.

Gozarán de fueros sindical según el artículo; 381:

Artículo 381:

Los miembros de los sindicatos en formación.

Serán aquellos trabajadores o sus representantes que estén organizando un sindicato, en la cual para poder obtener la protección del fuero sindical, deberán notificar a la Dirección Regional o General de Trabajo por comunicación escrita la voluntad del grupo de gestionar, la formación de sindicato, con una declaración de los nombres y generales de cada uno de ellos, y la empresa, establecimiento o negocio donde trabaje. Para formular esta comunicación, bastará con que el grupo sea mayor de 20 trabajadores.

Sólo desde el momento en que se haga la notificación, el sindicato se considerará en formación, y sus miembros gozarán de fuero sindical hasta por 30 días hábiles siguientes. Si durante ese tiempo no han formalizado la solicitud de inscripción del sindicato, o se presenten objeciones a dicha solicitud, el fuero se extenderá por todo el tiempo que se concede para subsanar las objeciones.

1. Los miembros de las directiva de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.
2. Los suplentes de los directivos, aun cuando no actúen.

Los Miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones o centrales de trabajadores, así como los suplentes de cualquier organización social de trabajadores gozan de fuero sindical sujeto a las siguientes limitaciones: Si el sindicato tuviese mas de 200 miembros, podrán designarse un suplente para cada miembro principal de la directiva, donde solo se le reconocerá fuero sindical a cinco suplentes, que se determinan tomando en cuenta los que hubiesen obtenido el mayor número de votos en la respectiva elección.

Los suplentes en las directivas de las federaciones confederaciones y centrales, gozarán en todo caso de fuero sindical.

3. Aporte a la Legislación

Un breve recorrido por la literatura existente sobre las luchas obreras y el movimiento sindical, basta para darse cuenta que el obrerismo panameño se ha mantenido alerta y en una lucha permanente para lograr el mejoramiento social y económico de sus afiliados, así como el de sus condiciones de trabajo.

Se observa también los hechos en beneficios de la unidad sindical, en la cual se nota un incremento en cuanto a la cantidad de sindicatos, al número de centrales y sus organizaciones.

Anotamos además, que en su mayoría las luchas han tenido un común denominador como lo es el mejoramiento económico de los agremiados y sus condiciones de trabajo.

Desde luego, que el aspecto económico y las condiciones de trabajo son de gran importancia para la masa obrera; pero hay otros aspectos que no dejan de ser menos importantes como lo son:

- a. La capacitación técnica y profesional
- b. El mejoramiento cultural
- c. La familia
- d. La participación en los organismos nacionales
- e. La participación en los organismos internacionales
- f. La educación
- g. El desarrollo económico
- h. Políticas económicas, etc.

Los aspectos antes mencionados se contemplan y se plasman en las leyes nacionales, de aquí que una participación efectiva en la discusión de las leyes y la presentación de proyectos a los organismos encargados de preparar y aprobar las leyes, son acciones sindicales que pueden repercutir en beneficio del movimiento sindical, un poco más allá del aspecto económico de los afiliados.

4. Modernización y regularización de las relaciones laborales

En las modificaciones realizadas en la Ley 44 del 12 de agosto de 1995, Por la cual se modifica el decreto de gabinete 252 de 1971, por este se adicionó el artículo 2 el numeral 8 del artículo 12 del decreto de gabinete.

Este artículo dice que las acciones para solicitar la declaratoria de imputabilidad de la huelga y se determina a los tres meses, contados desde el día siguiente a la fecha de su terminación.

Se subrogó el artículo 22, así, el Organo Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de estas agencias tomando en consideración los convenios de la con la Organización Internacional del Trabajo.

Las universidades, los colegios profesionales y técnicos, al igual que la Fundación del Trabajo, podrán crear, sin fines de lucro, bolsas de colocación que fomenten el empleo de futuros profesionales.

Se modificó el numeral 1 del artículo 39 del Decreto de Gabinete de 1971 así:

Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores el período un período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, de conformidad con las reglas que se describen a continuación:

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

Se adiciona el artículo 5 que dice que cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie de acuerdo con lo señalado en el artículo 144, a la remuneración de las vacaciones en dinero debe adicionarse el pago en especie o su equivalente en dinero, según lo establecido en el artículo citado.

El artículo 25, dice que en todo lugar de trabajo que ocupe, veinte o más Trabajadores, funcionará un comité de empresas, constituido de modo paritario, por dos representantes de empleador y dos trabajadores sindicalizados, designados anualmente por el sindicato respectivo.

El artículo 27, dice que cuando trate de invenciones libres, el trabajador o el sindicato dueño de una invención, sólo podrán renunciar a la propiedad, patentada o no, en beneficio del empleador o de un tercero, en virtud de un contrato posterior a la invención.

Otro aspecto modificado y que fue objeto de diversas polémicas es el Fondo de Cesantía y dice que en los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los empleadores establecerán un Fondo de Cesantía para pagar el trabajador, al terminar la relación de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despido injustificado o renuncia justificada.

Es importante señalar que sólo se han analizado los artículos más importantes y que tienen que ver con el movimiento sindical.

Modificación del artículo 452

Este artículo decreta que concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo será sometido total o parcialmente a arbitraje, en cualquiera de los siguientes casos:

Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje

Si los trabajadores, antes o durante la huelga, solicitan el arbitraje a la Dirección Regional de Trabajo.

Si el conflicto colectivo se produce en una empresa de servicio público, según la definición del artículo 486 de este Código.

De igual manera a la señalada en el numeral anterior, se procederá en casos de huelga en empresa privada o de servicio público, si la Dirección de Trabajo determina que por la duración de la huelga, se han deteriorado gravamente las condiciones socioeconómicas.

Se adiciona el artículo 455. Cuando el arbitraje sea solicitado por el Estado, el árbitro que corresponda lo escogerá el Ministerio de Trabajo y se seleccionará de una lista confeccionada con anticipación al inicio del conflicto colectivo..

Convenios Fundamentales de la O.I.T. Ratificados en Panamá

La OIT siempre ha atendido con especial importancia, a ciertos derechos humanos fundamentales que constituyen un elemento esencial, de toda acción destinada a mejorar la situación de los trabajadores. De ellos tratan los convenios y recomendaciones sobre libertad sindical, protección contra el trabajo forzoso y no discriminación. Estos convenios no sólo están entre los más importantes, sino también entre los que han sido ratificados por el mayor número de países, en el cual se encuentra Panamá. Así es como mediante Ley No 45 del 2 de febrero de 1967, y promulgado en la gaceta oficial No 15.819 del 8 de marzo de 1967, este Convenio No 87 ha sido ratificado en Panamá, al igual que el Convenio No 98, mediante Ley No 23 del 10 de febrero de 1966 y promulgado en la gaceta oficial No 15.584 del 25 de marzo de 1966.

Al ser ratificado un convenio por un país determinado, el Director de la OIT, los registra y les comunica a todos los Estados Miembros de la Organización y, así mismo al Secretario General de las Naciones Unidas. Tratando el tema que nos ocupa sobre los convenios ratificados en nuestro país, los mismos son fundamentales dentro del ámbito de la libertad sindical, estos se detallan separadamente a continuación.

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, creado en 1948 (núm.87), es uno de los más importantes de todos los adoptados por la OIT, y el que más aprecian los trabajadores y

empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas sin autorización previa. También prevé garantías para que esas organizaciones y las federaciones que establezcan, puedan desplegar sus actividades sin injerencias de las autoridades públicas.

El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm.98), éste complementa el presente y está destinado a proteger a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical a las organizaciones de trabajadores y empleadores contra las injerencias mutuas y a fomentar la negociación voluntaria entre la parte empresarial y la parte obrera.

En Panamá al ratificar estos dos convenios mencionados anteriormente, tiene que haber entrado en vigor oficialmente. La corriente cuando se trata de convenios de la OIT es, que prevean que entrarán en vigor doce meses después de la fecha en que se haya registrado la segunda ratificación, y posteriormente, para cada Miembro que lo ratifique, doce meses después de su propia ratificación.

5. Organizaciones sindicales en panamá

En Panamá hay varias organizaciones sindicales las cuales son objeto de Polémicas constantemente y que en los diarios locales todos los días son noticia. A continuación numeramos algunos que se han dado a conocer:

Sindicato de trabajadores y Coca-Cola

Sindicato de empleados del IRHE, SITIRHE

Sindicato de periodistas de Panamá

Sindicato Unico de Trabajadores

Sindicato de industriales de Panamá

Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company

Sindicato de camioneros

6. Bibliografía

ALBA, Víctor.

Historia del Movimiento obrero en América Latina. 1ra. ed. México: Editorial Limusa, S.A. 1994.

ARISTOS.

Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. España, Editorial Ramón Sopena, S.A. 1985.

BELUCHE, Olmedo.

La FENASEP, en el Corazón del Pueblo Panameño. México, Editorial Combatiente, 1990.

COLLADO, Víctor.

Contenido y Alcance de la Reforma Laboral. Panamá, Impretex, S.A. 1986.

CHIAVENATO, Idalberto.

Administración de Recursos Humanos. 2da. ed. México Editorial McGraw-Hill, 1994.

CRHUDEN, Herbert y Arthur Administración de Personal, W. Sherman, México, Compañía Editorial Continental, S.A., 1991.

FERNANDEZ ARENA, José.

El proceso administrativo. México, Editorial Diana, S.A., 1993.

FLIPPO, B. Edwin.

Principios de Administración de personal. México, Editorial McGraw-Hill, 1994.

GIBSON, James.

Organizaciones, conducta, estructura, procesos. México, Editorial McGraw-Hill, 3ra. ed. 1993.

GOOD, William.

Sociología. México, Editorial Trillas, 1991.