UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS DOCTORAL:

RELEVANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN LABORAL; UNA PROPUESTA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CORREGIMIENTO DE DAVID, A TRAVÉS DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO CONTABLE DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI, 2017 - 2018.

TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO
ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN

PRESENTADA POR:
EDUARDO ANTONIO BATISTA VALDÉS
Céd.: 4-116-981

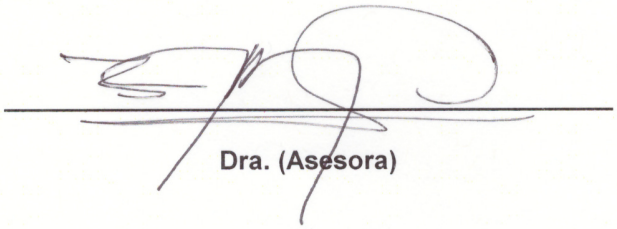
ASESORADA POR:

Doctora Carmen M. de Romero

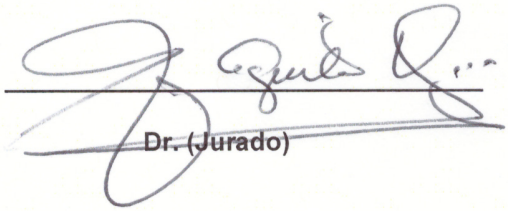
REPÚBLICA DE PANAMÁ, CIUDAD DE DAVID, FEBRERO 2019

HOJA DEL TRIBUNAL EVALUADOR

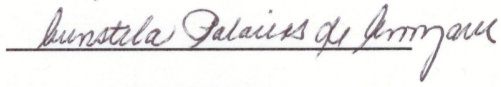
"Este trabajo de grado fue aprobado por el siguiente "Jurado Evaluador" del Comité del Programa de Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Chiriquí, como requisito para optar al grado de "*Doctor en Ciencias de la Educación*".



Dra. (Asesora)



Dr. (Jurado)



Dr. (Jurado)

RJJT 174

DEDICATORIA

Al Padre Celestial, con quien todo lo puedo lograr.

A mi madre que está en el cielo, Lucila Valdés por guiar mis primeros pasos.

A mi tía Felicia Valdés, fuiste mi segunda madre y me diste todo el apoyo en los momentos difíciles de mi adolescencia.

A mis hijos, Eduardo Antonio, Indira Yamileth, Joneily Del Carmen y Lady Anabel

A mi esposa, Celedonia Sánchez de Batista por su apoyo incondicional.

A mi bella nietecita, Zoe Monzerrat.

Todos han sido mi inspiración para terminar esta investigación.

Con amor,

Eduardo

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Carmen Montenegro de Romero, asesora de esta tesis doctoral, por sus orientaciones y apoyo.

A todas las personas que me han ayudado y alentado en mis esfuerzos de superación.

A los pequeños empresarios del corregimiento de David y a sus colaboradores, por su buena disposición para responder las encuestas.

A los jueces de trabajo y miembros de las Juntas de Conciliación; sus aportes fueron valiosos.

Dios derrame abundantes bendiciones sobre ustedes.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE CUADROS ix

ÍNDICE DE GRAFICAS xiv

RESUMEN xix

ABSTRACT xxi

Introducción xxiii

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES 1

1.1. Antecedentes 2

1.2. Planteamiento del problema. 6

1.3. Justificación. 9

1.3.1 Importancia. 13

1.3.2 Aportes 14

1.4 Objetivos 15

1.4.1. General. 15

1.4.2. Específicos 15

1.5 Alcances del estudio 15

1.6 Limitaciones 16

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 20

2.1. Relación laboral 21

2.2. Contrato de trabajo 22

2.2.1. Participantes en el contrato de trabajo 22

2.3. Extinción de la relación laboral. 23

2.3.1. Causales justificadas para la extinción de la relación laboral. 25

2.4. La liquidación laboral. 33

2.4.1. Prima de antigüedad 33

2.4.2. Indemnización por despido injustificado o renuncia justificada. 34

2.5. Pequeña empresa 37

2.6. La Universidad Autónoma de Chiriquí. 39

2.6.1 Visión 40

2.6.2 Misión 40

2.6.3 Valores 41

2.7. Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. 41

2.7.1. Visión 42

2.7.2. Misión 42

2.8.1. Objetivos del Consultorio 43

2.8.2. Finalidad 44

CAPÏTULO III: MARCO METODOLÓGICO 46

3.1. Tipo de investigación. 47

3.2. Fuentes de información 48

3.2.1. Fuentes materiales. 48

3.2.2. Fuentes humanas. 48

3.3. Población y muestra. 48

3.4. Supuestos 50

3.5. Descripción de Variables 51

3.5.1. Definición de variables 51

3.5.2. Indicadores o dimensiones 52

3.6. Descripción de instrumentos 53

3.7. Tratamiento de la información. 54

3.7.1. Técnicas de análisis de los datos 54

3.7.2. Técnica de presentación de los datos 54

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS 55

4.1. Análisis de los resultados 56

4.1.1 Datos Cuantitativos. 56

4.1.2 Datos cualitativos. 115

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 122

5.1 Conclusiones. 123

5.2. Recomendaciones 127

CAPÍTULO VI: PROPUESTA 129

BIBLIOGRAFÍA.....143

ANEXOS.....146

.

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Datos demográficos de los pequeños empresarios con respecto a la Edad.....57

Cuadro 2: Datos demográficos de los pequeños empresarios del Corregimiento de David, con respecto a género. 59

Cuadro 3: Opinión de los pequeños empresarios del Corregimiento de David, con respecto a los años de servicios de la empresa.....61

Cuadro 4: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto al número de sus colaboradores.....63

Cuadro 5: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; realiza contratos de trabajo a todos sus colaboradores.....65

Cuadro 6: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; registra todos los contratos laborales en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Dirección Regional de David, Chiriquí.....67

Cuadro 7: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; conoce el procedimiento para el cálculo de las prestaciones a las que tienen derecho sus colaboradores.....69

Cuadro 8: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; cuántas veces ha tenido que solicitar los servicios de asesoría en relación a la liquidación laboral.....71

Cuadro 9 Opinión: de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; ha necesitado de los servicios de un profesional de la contabilidad, cuyo costo es muy elevado para su empresa.....73

Cuadro 10: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; ha sido citado por la Dirección Regional de Trabajo y Desarrollo Laboral.....75

Cuadro 11: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; ha pensado en solicitar los servicios de asesoría para los temas laborales en especial, el de la liquidación laboral.....77

Cuadro 12: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a considera que la liquidación laboral tiene un impacto sobre la situación económica de la empresa.....79

Cuadro 13: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; estaría en disposición de recibir capacitación sobre causales de despido y liquidación laboral.....81

Cuadro 14: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a: recibir el apoyo en asesoría sobre procedimientos laborales causaría un impacto económico positivo, ya que disminuiría costos.....83

Cuadro 15: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a considera de utilidad, disponer de un manual sobre causales de despido y cálculos de liquidación laboral.....85

Cuadro 16: Datos demográficos de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a la Edad.....87

Cuadro 17: Datos demográficos de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a Género.....89

Cuadro 18: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a los años de servicios en la empresa.....91

Cuadro 19: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto, al iniciar sus labores o relación laboral la empresa le presentó el contrato de trabajo para la firma correspondiente.....93

Cuadro 20: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; de haber firmado el contrato de Trabajo, se pudo percatar que el mismo fue registrado o sellado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.....95

Cuadro 21: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; conoce usted el procedimiento para el cálculo de las prestaciones laborales a las que tiene derecho como colaborador.....97

Cuadro 22: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; ha laborado anteriormente en otras empresas.....99

Cuadro 23: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; ha requerido la asistencia de los funcionarios del Ministerio

de Trabajo y Desarrollo Laboral para que le verifiquen los cálculos de su liquidación laboral.....101

Cuadro 24: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; ha requerido de los servicios de las juntas de conciliación del Ministerio de Trabajo y de Desarrollo Laboral.....103

Cuadro 25: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; conoce las causales de despido justificado e injustificado que establece el código de trabajo vigente en la República de Panamá.....105

Cuadro 26: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; conoce las prestaciones a que tienen derecho en su liquidación laboral, en caso de despido justificado o injustificado.....107

Cuadro 27: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; estaría en disposición de recibir capacitación sobre causales de despido y cálculos de la liquidación laboral.....109

Cuadro 28: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; considera que la capacitación a empleadores y colaboradores minimiza los conflictos entre patronos y colaboradores.....111

Cuadro 29: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; considera de utilidad disponer de un manual sobre causales de despido y liquidación laboral.....113

ÍNDICE DE GRAFICAS

Gráfica 1: Datos demográficos de los pequeños empresarios del Corregimiento de David, con respecto a la Edad.....58

Gráfica 2: Datos demográficos de los pequeños empresarios del Corregimiento de David, con respecto al género.....60

Gráfica 3: Opinión de los pequeños empresarios del Corregimiento de David, con respecto a los años de servicios de la empresa.....62

Gráfica 4: Opinión de los pequeños empresarios del Corregimiento de David con respecto al número de sus colaboradores.....64

Gráfica 5: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; realiza contratos de trabajo a todos sus colaboradores.....66

Gráfica 6: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; registra todos los contratos laborales en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Dirección Regional de David, Chiriquí.....68

Gráfica 7: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; Conoce el procedimiento para el cálculo de las prestaciones a las que tienen derecho sus colaboradores.....70

Gráfica 8: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; cuantas veces ha tenido que solicitar los servicios de asesoría en relación a la liquidación laboral.....72

Gráfica 9: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; ha necesitado de los servicios de un profesional de la contabilidad, cuyo costo es muy elevado para su empresa.....74

Gráfica 10: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; ha sido citado por la Dirección regional de Trabajo y Desarrollo Laboral.....76

Gráfica 11: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; ha pensado en solicitar los servicios de asesoría para los temas laborales en especial, el de la liquidación laboral.....78

Gráfica 12: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a considera que la liquidación laboral tiene un impacto sobre la situación económica de la empresa.....80

Gráfica 13: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a; estaría en disposición de recibir capacitación sobre causales de despido y liquidación laboral.....82

Gráfica 14: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a recibir el apoyo en asesoría sobre procedimientos laborales causaría un impacto económico positivo, ya que disminuiría costos.....84

Gráfica 15: Opinión de los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a considera de utilidad, disponer de un manual sobre causales de despido y cálculos de liquidación laboral.....86

Gráfica 16: Datos demográficos de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a la edad.....88

Gráfica 17: Datos demográficos de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a género.....90

Gráfica 18: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a los años de servicios en la empresa.....92

Cuadro 19: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto, al iniciar sus labores o relación laboral la empresa le presentó el contrato de trabajo para la firma correspondiente.....94

Gráfica 20: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; de haber firmado el contrato de Trabajo, se pudo percatar que el mismo fue registrado o sellado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.....96

Gráfica 21: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; conoce usted el procedimiento para el cálculo de las prestaciones laborales a las que tiene derecho como colaborador.....98

Gráfica 22: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; ha laborado anteriormente en otras empresas.....100

Gráfica 23: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; ha requerido la asistencia de los funcionario del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para que le verifiquen los cálculos de su liquidación laboral.....102

Gráfica 24: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; ha requerido de los servicios de las juntas de conciliación del Ministerio de Trabajo y de Desarrollo Laboral.....104

Gráfica 25: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; conoce las causales de despido justificado e injustificado que establece el código de trabajo vigente en la República de Panamá.....106

Gráfica 26: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; conoce las prestaciones a que tienen derecho en su liquidación laboral, en caso de despido justificado o injustificado.....108

Gráfica 27: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; estaría en disposición de recibir capacitación sobre causales de despido y cálculos de la liquidación laboral.....110

Gráfica 28: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; considera que la capacitación a empleadores y colaboradores minimiza los conflictos entre patronos y colaboradores.....112

Gráfica 29: Opinión de los colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David, con respecto a; considera de utilidad disponer de un manual sobre causales de despido y liquidación laboral.....114

RESUMEN

El tema central del presente estudio es la liquidación laboral, ya que para toda empresa, sea esta grande o pequeña, el recurso humano es uno de los factores fundamentales para un eficiente desarrollo de las actividades empresariales. Al existir la relación contractual empleador - trabajador es natural que se produzca, en algún momento, la extinción de esa relación y con ella surgen las implicaciones y complicaciones de la liquidación laboral. Muchas veces el pequeño empresario, por su desconocimiento, termina enfrentando demandas laborales y en el mejor de los casos resolviendo la situación en las Juntas de Conciliación.

Esta realidad lleva a proponer como objetivo general de esta investigación la evaluación de la relevancia del conocimiento de la liquidación laboral para mejorar su aplicación en las pequeñas empresas del corregimiento de David.

Se trata de una investigación con enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo), con alcance exploratorio y descriptivo y diseño no experimental, cuya muestra, estuvo constituida por propietarios o administradores de dieciséis pequeñas fábricas ubicadas en el corregimiento de David, 80 colaboradores de esas empresas, los miembros de las Juntas de Conciliación y los jueces de trabajo.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron los cuestionarios elaborados para tal fin, ya que se empleó como técnica la encuesta y las entrevistas.

Los resultados de la investigación muestran que la mayoría de los pequeños empresarios consultados no registran los contratos de trabajo en la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que desconocen el procedimiento para el cálculo de las prestaciones a que tienen derecho sus colaboradores y manifiestan que están dispuestos a recibir capacitación sobre causales de despido y liquidación laboral. En igual sentido se manifestaron los colaboradores encuestados.

Con fundamento en esta necesidad, se desarrolla como propuesta una guía metodológica teórico – práctica, con aspectos relevantes sobre liquidación laboral, que será de utilidad para empresarios, colaboradores y otros interesados en el tema.

ABSTRACT

SUMMARY

The central subject of this research is the labor settlement since any small or big enterprise requires the human resource is a fundamental fact for an efficient development of the entrepreneurial activity. Due to the existence of the contractual relation employer-worker, it is natural that in any moment this relation finish and with it arises implications and complications of the labor settlement. Due to his or her ignorance the small entrepreneur often ends facing labor lawsuits and in the best of the cases solve them in the conciliation board.

This reality leads us to propose like a general objective of this research, the evaluation of the knowledge relevance of labor settlement to improve its application in the small enterprises in the city of David.

It is an investigation about a mixed focus (qualitative-quantitative) with exploratory and descriptive scope and non experimental design. About the sample, it was established by owners and managers of ten small factories located in the city of David, 80 collaborators of those enterprises, members of the conciliation board and the labor judges.

Entrepreneurs and collaborators answered the questions of an elaborated questionnaires because the survey technique was used with that purpose. The interview was made to the members of the conciliation board and the labor judges.

The instruments used to gather the data were the questionnaires elaborated to do this task, because we used like a technique the survey and interviews. The results of the investigation showed that most small entrepreneurs do not register the work contracts in the appropriate offices of the Work Minister and laboral Development, they do not know the procedure to calculate the benefits that their collaborators have and they express they are willing to get training for ground dismissal and labor settlement and the collaborators surveyed express the same way.

Based on this need a proposal is developed like a practical theoretical and methodological guide with relevant aspects about labor settlement, that is useful for entrepreneurs, collaborators and others interested in the topic.

Introducción

Para el desarrollo de las actividades empresariales resulta indispensable la participación del recurso humano; surge así; la relación laboral, con todos los procesos que de ella se derivan, incluso el cese de la relación laboral y la correspondiente liquidación.

Cuando finaliza la relación laboral por iniciativa del empleador, se producen implicaciones económicas y sociales que afectan a ambas partes. Por un lado está el trabajador, quien apela a la protección contra el despido injustificado, como un elemento clave del derecho al empleo. El empleador, por su parte, percibe las estrictas regulaciones respecto a la terminación de la relación de trabajo, como una limitante para que la empresa se adapte a las situaciones cambiantes del mercado y a las exigencias que impone la competitividad.

Lo cierto es que los empresarios deben estar al tanto de normas como las contenidas en el Artículo 210 del Código de Trabajo, donde se hace referencia a las causales para la terminación de la relación laboral, en el Artículo 212 sobre las excepciones, entre ellas, derecho de las mujeres en estado de gestación y posterior al nacimiento del hijo, cuando procede la indemnización, cómo se calcula la prima de antigüedad, el preaviso; la obligación o no de constituir fondo de cesantía, entre otros.

La diversidad y complejidad de situaciones como las antes señaladas, aunadas a la realidad de las pequeñas empresas en nuestro medio, muchas de ellas administradas por personas sin formación como administradores y en las cuales no se cuenta con un departamento de recursos humanos debidamente estructurado, ni asesoría jurídica permanente, dan como resultado la cantidad de casos relacionados con este tema, que se ventilan a diario en las Juntas de Conciliación y en los Juzgados de Trabajo.

Con la finalidad de ayudar a los pequeños empresarios, a enfrentar este tipo de problema, se desarrolla la tesis doctoral titulada: ***RELEVANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN LABORAL; UNA PROPUESTA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CORREGIMIENTO DE DAVID, A TRAVÉS DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO CONTABLE DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI, 2017 – 2018.***

Esta investigación se ha estructurado en seis capítulos, en los que se incorporan los diferentes elementos sugeridos en la guía metodológica proporcionada como referencia por la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

El primer capítulo denominado "Aspectos Generales", incluye los antecedentes, el planteamiento del problema, justificación del estudio, importancia, aportes, objetivos, alcance, limitaciones, definición de variables y definición de términos.

El segundo capítulo titulado "Marco Teórico", contiene las referencias bibliográficas que darán validez al estudio; desarrolla temas como: relación laboral, contrato de trabajo, extinción de la relación laboral, liquidación laboral, pequeña empresa y datos sobre la Universidad Autónoma de Chiriquí, la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad y el Consultorio Administrativo Contable.

En el tercer capítulo, "Marco Metodológico", se hace referencia a aspectos descriptivos de la investigación: tipo de investigación, fuentes de información, población y muestra, supuestos, descripción de variables, descripción de instrumentos y tratamiento de la información.

El cuarto capítulo, "Análisis e interpretación de los resultados", contiene los resultados de la investigación, mostrados en cuadros y gráficas con su correspondiente interpretación.

Las conclusiones y recomendaciones que sugiere el estudio son presentadas en el capítulo quinto y la propuesta en el capítulo sexto. Concluye la investigación con la bibliografía y los anexos los cuales complementan el estudio.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Antecedentes.

Para el logro de sus objetivos, las empresas, entendidas como el conjunto de capital, administración y trabajo, deben conjugar los elementos de producción para satisfacer una necesidad del mercado, con independencia de si el esfuerzo se realiza a través de una micro, pequeña, mediana o gran estructura empresarial.

Si se cuenta con capital, pero no se dispone del recurso humano, la actividad empresarial resulta imposible, aun cuando se hayan dado pasos para la automatización de procesos a través de la tecnología, incluyendo la actividad robótica.

En consecuencia, y ante la relevancia que representa el grupo de colaboradores para la organización, resulta fundamental el conocimiento de aspectos importantes relativos al contrato de trabajo y en particular de las implicaciones y complicaciones que surgen en el caso de la liquidación laboral.

Al respecto, Vega Ruíz (2005) expresa "La contratación y la terminación de la relación de trabajo son dos momentos claves del desarrollo de la relación laboral individual y, por tanto; dos de los puntos centrales de las reformas legislativas latinoamericanas de las últimas décadas."

Los esfuerzos de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y de instituciones locales como el Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MTRADEL), la Asamblea Legislativa y otros, se orientan a salvaguardar y proteger al trabajador, considerado como la parte más débil en esta relación; pero también a imponerle obligaciones, como resultado de los efectos jurídicos de toda relación social - contractual.

En este orden de ideas se puede citar el Convenio 158 de la OIT aprobado en junio de 1982, donde se establece sobre "La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador", que "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio". (Art. 4)

Significa, entonces, que la justificación del despido a la que hace referencia el Convenio, debe interpretarse como la obligación del empleador de tener un motivo válido legitimado en la Ley, para hacer posible el despido de un trabajador, y al derecho de este a no ser despedido sin justificación.

Por su parte, el Código de Trabajo vigente en Panamá, establece en el Libro I, sobre las Relaciones Individuales, Título VI, acerca de la Terminación de las

Relaciones de Trabajo, Capítulo 1, Causas de Terminación, Artículo 210, que la relación de trabajo termina por las causas siguientes:

"1. Por mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos.
2. Por la expiración del término pactado.
3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato.
4. Por la muerte del trabajador.
5. Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato.
6. Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en este código para la causa respectiva, a petición del trabajador.
7. Por el despido fundado en causa justificada, o la renuncia del trabajador.
8. Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo."

El artículo 211 del Código de Trabajo establece que, "El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la Ley y según las formalidades de esta." No obstante, este Código establece seis excepciones a lo dispuesto en el artículo 211 así:

"1. Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos;

2. Trabajadores domésticos;
3. Trabajadores permanentes o de planta de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales las siguientes: agrícolas o pecuarias con diez o menos trabajadores; agroindustriales con veinte o menos trabajadores y manufactureras con quince o menos trabajadores;
4. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;
5. Aprendices;
6. Trabajadores de establecimientos en ventas de mercancías al por menor y empresas con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los establecimientos financieros, de seguros y bienes raíces" (Art. 212).

También, establece que; en los casos a que se refiere este artículo, el empleador deberá, además de pagar la indemnización prevista en el artículo 225, notificarle al trabajador el despido con treinta días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso. Y que el plazo del preaviso comenzará a contarse a partir del periodo de pago siguiente a la notificación. Igualmente señala el Código antes mencionado en sus artículos 224 y 225:

"A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación

o en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente." (Art. 224)

En cuanto a la indemnización, establece en el artículo 225 el derecho que tiene el trabajador cuyo contrato sea por tiempo indefinido, si ocurre la terminación de la relación laboral por despido injustificado o sin la autorización previa necesaria, a recibir de su empleador una indemnización, la que según sea el caso, se debe ajustar a una de las tres escalas establecidas.

En atención a las consideraciones anteriores, el empresario debe observar y aplicar con sumo cuidado la normativa laboral cuando decide dar por terminada la relación laboral.

1.2. Planteamiento del problema.

El hecho de que una organización empresarial, sea esta micro, pequeña, mediana o gran empresa, para desarrollar su actividad productiva requiera dos elementos básicos: capital y trabajo, entendido este último como la participación del recurso humano, da lugar a lo que denominamos relación laboral. En esa relación el contratante es el empleador y el contratado es el trabajador o colaborador.

Según Vega Ruíz (2005), "El contrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral, de ejecución continuada en el tiempo, que nace por la propia voluntad de las

partes a obligarse a prestar un trabajo de un lado y a remunerar el trabajo del otro."

Son múltiples los aspectos que se deben tomar en cuenta al realizar la contratación de personal y el posterior seguimiento en esa relación trabajador - empleador, con la finalidad de que tal compromiso se desarrolle de manera armoniosa, colaborativa, comprometida, bien motivada y remunerada.

Mientras las condiciones antes señaladas se mantengan no existirán mayores dificultades, pero no siempre es así, llega el momento en que alguna de las partes se ve abocada a extinguir la relación de trabajo. Es entonces cuando, el empleador requiere contar con conocimientos, aunque sean elementales, sobre los componentes de la liquidación laboral, en atención a las condiciones que originan la extinción de la misma.

De acuerdo con estadísticas preliminares publicadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MTRADEL), en la provincia de Chiriquí se atendieron, en el año 2017, de enero a noviembre 20,248 contratos de trabajo, 5,812 renuncias, 1,811 casos de despido injustificado y 48 casos justificado. Dentro de estas estadísticas está el corregimiento de David, que tiene gran concentración de actividad comercial, de la que lógicamente se origina el mayor porcentaje de casos atendidos.

Muchas veces las empresas son castigadas económicamente debido a que por desconocimiento, falta de asesoría oportuna o por decisión expresa del empleador se dejan de reconocer derechos consagrados en la legislación laboral vigente en favor de los trabajadores.

En atención a las consideraciones anteriores surgió el planteamiento siguiente: ¿Cuál es la relevancia de la aplicación de la liquidación laboral para las pequeñas empresas del corregimiento de David, 2017 – 2018?

Del problema planteado se derivaron los sub problemas siguientes:

¿Cuál es el impacto económico de aplicar de forma incorrecta la liquidación laboral?

¿Cuál es la situación laboral de las pequeñas empresas del corregimiento de David ante sus colaboradores?

¿Cuáles son los antecedentes laborales en que los pequeños empresarios del corregimiento de David se vieron obligados a buscar apoyo jurídico?

¿Qué conocimiento tienen los pequeños empresarios del corregimiento de David con respecto a causales justificadas de extinción de la relación laboral?

¿Consideran los pequeños empresarios del corregimiento de David que disponer de una guía teórico-práctica sobre liquidación laboral les será de utilidad?

¿Es viable la elaboración de una guía teórico-práctica sobre liquidación laboral?

1.3. Justificación.

El desarrollo de las actividades propias de una organización solo es posible si esta cuenta con el recurso humano requerido para sus operaciones. La relación laboral que se origina entre el empresario y los colaboradores implica una serie de acciones de personal, que van desde el inicio con la contratación de personal hasta la extinción de la relación laboral, ya sea; ésta por causa justificada o causa no justificada.

Una de estas acciones de personal más complejas, onerosas y para la que la mayoría de las veces el empleador no está preparado, es la finalización de la relación laboral, sea esta por causa justificada o sin causa justificada. Esta situación se complica aún más, si se añade el ingrediente de tomar la decisión sin el debido análisis y conocimiento previo sobre las implicaciones económicas y el tiempo que esta acción conlleva.

En el caso de las pequeñas empresas, precisamente las limitaciones económicas que las caracterizan dan lugar a que no se cuente con un departamento de recursos humanos debidamente estructurado, o la asistencia de asesoría jurídica, tanto para estar pendiente de los trámites propios de la relación laboral o en el momento de tomar decisiones de naturaleza legal. Se origina así la situación de disconformidad del colaborador, quien al final recurre a la intervención de la instancia de resolución de conflictos laborales correspondiente.

A las consideraciones anteriores, se debe agregar la facilidad con que se puede entablar una demanda laboral, ya que no se requiere depósito de fianza, y si el intento fracasa, no hay que resarcir daños a la empresa demandada. Al respecto, resulta común ver una gran cantidad de personas en la oficina regional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MTRADEL) en David, Chiriquí, buscando la solución de conflictos laborales.

Se advierte, pues, la falta de acciones de sensibilización o de actualización que contribuyan a la mayor eficacia de estas pequeñas organizaciones que son fuentes de trabajo para muchos panameños.

Por razones de este tipo, la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí, dentro de las acciones del Plan de Mejoras para lograr su acreditación ha propuesto, luego de realizar el proceso de autoevaluación de la Licenciatura en Contabilidad, que concluyó con la visita de pares académicos de Centroamérica que validaron el informe en 2011, incluye la estructuración y puesta en marcha de un Consultorio administrativo-contable.

El propósito del consultorio es brindar asistencia, tanto en aspectos administrativos como contables, a las micro y pequeñas empresas de la provincia de Chiriquí, para ayudarles a solventar sus carencias en esta materia. A la vez permitiría vincular la teoría con la práctica en los estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, que participen como facilitadores, siempre con la supervisión y responsabilidad de docentes especialistas.

De esta manera se cumple con importantes funciones de la Universidad: extensión, prestación de servicios y proyección a la comunidad.

Ahora bien, para estructurar un plan de acción en el consultorio, se requiere conocer las necesidades de los posibles usuarios de los servicios que se proyecta brindar. En lo que concierne al tema laboral y, de forma particular, los componentes involucrados en la liquidación laboral, ya sea esta con causa justificada o no, su cálculo y contabilización son algunos de los servicios que se pueden ofrecer a los pequeños empresarios, incluso, la organización de planes de capacitación.

Las razones previamente expuestas justificaron la realización de este estudio: **RELEVANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN LABORAL; UNA PROPUESTA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CORREGIMIENTO DE DAVID, A TRAVÉS DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO CONTABLE DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI, 2017 – 2018.**

El propósito es el de mejorar la aplicación de la liquidación laboral en las pequeñas empresas del corregimiento de David, brindar un insumo para la planificación de las actividades del consultorio administrativo contable de FAECO y elaborar una guía metodológica teórico-práctica para aportar a la solución de la problemática, que en esta materia enfrentan los pequeños

empresarios del corregimiento de David. De esta manera se contribuye para que disminuyan los casos que se ventilan en la Junta de Conciliación y Juzgado de Trabajo, por inconformidades con respecto a la liquidación laboral.

1.3.1 Importancia.

Como hemos señalado, una de las acciones de personal más complejas, comprometedoras y costosas para la cual la mayoría de las veces el empleador no está preparado, es la finalización de la relación laboral, ya sea con causa justificada o sin causa justificada. Este problema es más grave aún, si se añade el ingrediente de tomar la decisión sin el debido análisis y conocimiento previo de las implicaciones económicas y temporales que el cese de labores conlleva.

De las consideraciones anteriores se desprende la importancia de este estudio, que ha permitido evaluar la relevancia del conocimiento de la liquidación laboral para mejorar su aplicación en las pequeñas empresas del corregimiento de David, y la elaboración de una guía metodológica teórico-práctica para aportar a la solución de la problemática, que en esta materia, enfrentan los micro y pequeños empresarios del corregimiento de David.

También es importante destacar que se busca disminuir el número de casos que se ventilan en la Junta de Conciliación y Juzgado de Trabajo por disconformidad por concepto de liquidación laboral.

1.3.2 Aportes

El presente estudio constituirá un apoyo para los diferentes actores que intervienen por un conflicto por la liquidación al cese de la relación laboral. Entre los beneficiarios de este aporte están:

- Micro y pequeños empresarios: ya que; se pondrá a su disposición una guía teórico-práctica que facilitará la consulta rápida en el momento de tomar una decisión relativa a la extinción de la relación laboral.
- Los colaboradores: puesto que tendrán acceso a la guía teórico-práctica la cual detalla los derechos de los colaboradores al finalizar la relación laboral.
- Las Juntas de Conciliación y Juzgados de Trabajo: Si empresarios y colaboradores conocen sus derechos y obligaciones, al extinguirse la relación laboral, existirán menos casos ventilándose en tales instancias.
- La Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí: Esta unidad contará con material de apoyo para la ejecución de la labor de asesoría que brindará el Consultorio Administrativo Contable a las pequeñas empresas.

1.4 Objetivos

1.4.1. General.

Evaluar la relevancia del conocimiento de la liquidación laboral para mejorar su aplicación en las pequeñas empresas del corregimiento de David.

1.4.2. Específicos.

- Analizar el impacto económico de aplicar de forma incorrecta la liquidación laboral.
- Diagnosticar la situación laboral de las pequeñas empresas del corregimiento de David ante sus colaboradores.
- Verificar los antecedentes laborales en que los pequeños empresarios del corregimiento de David se vieron obligados a buscar apoyo jurídico.
- Determinar el conocimiento que tienen los pequeños empresarios del corregimiento de David en cuanto a causales justificadas para la extinción de la relación laboral.
- Diseñar una guía metodológica teórico-práctica sobre liquidación laboral.

1.5 Alcances del estudio.

El trabajo de investigación se ha realizado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

a) Por su temporalidad: el estudio tiene un horizonte de dos años 2017-2018.

b) Por su contexto: Para la realización de este estudio se tomaron como referentes pequeños empresarios del corregimiento de David, según la base de datos de que dispone el Ministerio de Economía y Finanzas.

c) Por su localización: se circunscribe el estudio al corregimiento de David, Provincia de Chiriquí, República de Panamá.

1.6 Limitaciones.

A los pequeños empresarios del corregimiento de David se les explicó con claridad el objetivo de la investigación a fin de lograr su colaboración, por esto, en lo que representa a ellos no hubo limitaciones de ningún tipo.

Sin embargo, la inexistencia de bases de datos actualizadas en las instituciones que guardan relación con las pequeñas empresas, si representó una limitación, ya que; las estadísticas más recientes que se encuentra en el Ministerio de Economía y Finanzas se refieren al censo económico de 2010.

1.7 Definición de variables.

1.7.1 Variable independiente: Liquidación Laboral.

1.7.2 Variable dependiente: Pequeñas Empresas

1.8 Definición de Términos.

Para la mejor comprensión del lector sobre la temática abordada en este estudio, a continuación se definen algunos términos técnicos utilizados.

- Antecedentes laborales: Historial de casos de tipo laboral ventilados en los tribunales laborales, ya sea; la Junta de Conciliación o los Juzgados de Trabajo.

- Apoyo jurídico: Asistencia brindada por un profesional del derecho con experiencia en trámites de tipo laboral.

- Empresa: Institución caracterizada por la organización de los factores económicos de la producción.

- Empleador: Es la persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de la obra. Son representantes del empleador, y le obligan en sus relaciones con los trabajadores, además; quienes tuvieren ese carácter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos, las siguientes personas: los administradores y gerentes, los intermediarios y cualquier otra persona que realice actos de dirección o administración con la aquiescencia expresa o tácita del empleador, por orden administrativa o resolución judicial.

- Extinción de la relación laboral: Ruptura definitiva del contrato previamente establecido, sea este de forma verbal o escrita, entre empleador y trabajador.

- Extinción de la relación laboral con causa justificada: Ruptura definitiva del contrato previamente establecido, sea este de forma verbal o escrita, entre empleador y trabajador, enmarcada en las causales de terminación de la relación laboral en el Código de Trabajo vigente.

- Extinción de la relación laboral sin causa justificada: Ruptura definitiva del contrato previamente establecido, sea este de forma verbal o escrita, entre empleador y trabajador, que no está enmarcada en las causales justificadas de terminación de la relación laboral en el Código de Trabajo vigente.

- Indemnización: Compensación pecuniaria que recibe el trabajador como consecuencia de haber sufrido un perjuicio, por efecto de la decisión arbitraria o excesiva del empleador al extinguir la relación laboral.

- Liquidación laboral: Prestaciones o compensación que debe pagar el empleador (empresa) al trabajador cuando se extingue la relación laboral.

- Mediana empresa: Aquella unidad económica que genere ingresos brutos o facturación anuales desde un millón de balboas con un centésimo hasta 2 millones quinientos mil balboas, dentro de la jurisdicción territorial de la República de Panamá.

- Prima de Antigüedad: Derecho económico del que se gozan los trabajadores al finalizar su relación laboral, que consiste en la entrega de un pago único, calculado en función de los años de servicio.

- Pequeña empresa: Entidad independiente, creada para ser rentable. Aquella unidad económica que genere ingresos brutos anuales desde B/. 150,000.01 hasta un millón de balboas.

- Relación laboral: Expresión que engloba las materias de interés común para empresarios y trabajadores. Se trata de un vínculo entre el trabajador, quien se obliga a ejercer una prestación personal en favor del empleador; en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica de este último. (Artículo 62 del código de trabajo)

- Trabajador: Toda persona natural que se obligue, mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o a ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta información relevante, obtenida de diversas fuentes, que representa el fundamento teórico del presente estudio.

2.1. Relación laboral

La expresión relación laboral, engloba las materias de interés común para empresarios y trabajadores. Al respecto Anne Trebilcock () señala: "El término relaciones laborales (también se utiliza relaciones industriales), hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo".

Por su parte Jaime J. Jované y José Martín Rodríguez en los comentarios al Código de Trabajo (1996) señalan que "El negocio laboral definido como la coincidencia de voluntades respecto de un objeto jurídico, establece una relación entre dos personas que recíprocamente se han comprometido, una a poner su capacidad de trabajo a disposición de la otra y esa otra a recibirla y remunerarla..."

De los anteriores planteamientos se deduce que, la relación laboral se inicia por el acuerdo, verbal o escrito, entre empleador y empleado y da origen al contrato de trabajo.

2.2. Contrato de trabajo

Con relación al contrato de trabajo Luis Roa () manifiesta

"El contrato de trabajo constituye un acuerdo de voluntades por el cual una persona física – el trabajador - compromete su trabajo personal en favor de otra persona, física o jurídica – el empleador -, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación, y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución. Existe un consentimiento recíproco que manifiesta la voluntad de ambos de ejecutar sus prestaciones: la del trabajador, realizar un acto, ejecutar una obra, prestar un servicio. La del empleador: de pagar la remuneración, la de dar trabajo efectivo, la de brindar seguridad."

Según el Código de Trabajo panameño, se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra en favor de otra, bajo la subordinación jurídica o dependencia económica de esta.

El mismo Código prevé la posibilidad que se den acuerdos sobre condiciones de trabajo a través de convenios colectivos.

2.2.1. Participantes en el contrato de trabajo

Como ya hemos indicado, son dos las partes que intervienen en la relación laboral y por consiguiente, en el contrato de trabajo: el trabajador y el empleador.

2.3. Extinción de la relación laboral.

La ruptura de la relación laboral por iniciativa del empleador, es tema al que se le dedica especial análisis, tanto es así que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio N°158 "La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador", la que fue aprobada en junio de 1982. Expresa este convenio que "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada."

También establece el convenio que: "Tal causa debe estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio." (Art. 4).

Así mismo, el Código de Trabajo de Panamá aborda el tema de la extinción de la relación laboral en el Título VI Terminación de las relaciones laborales; artículos del N°210 al N°281.

El Capítulo N°1: Causas de Terminación, establece en el artículo N°210: La relación de trabajo termina:

1. Por mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos.
2. Por la expiración del término pactado.
3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato.
4. Por la muerte del trabajador.

5. Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato.
6. Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en este código para la causa respectiva, a petición del trabajador.
7. Por el despido fundado en causa justificada, o la renuncia del trabajador.
8. Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo."

También, establece el citado Código que; "El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la Ley y según las formalidades de esta."

Seis excepciones a lo dispuesto en el artículo 211 son establecidas por el precitado código, así:

1. Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos.
2. Trabajadores domésticos.
3. Trabajadores permanentes o de planta, de pequeñas empresas, agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales, las siguientes: agrícolas o pecuarias con dos o menos trabajadores; agroindustriales con veinte o menos trabajadores y manufactureras con quince o menos trabajadores.
4. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional.
5. Aprendices.

6. Trabajadores de establecimientos en ventas de mercancías al por menor y empresa con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los establecimientos financieros, de seguros y bienes raíces" (Art. 212).

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

2.3.1. Causales justificadas para la extinción de la relación laboral.

A estos efectos el Código de trabajo establece causas de naturaleza disciplinaria, de naturaleza no imputable y de naturaleza económica. En relación a este tema el Código establece en el artículo 213:

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

A. De naturaleza disciplinaria:

1- Haber sufrido engaño de parte del trabajador, mediante la presentación de documentos o certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato o su modificación se celebre en atención a dichas condiciones especiales. El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa, caducará al mes, a partir de la fecha en que se compruebe la falsedad. Cuando no se trate de certificación de idoneidad para el

ejercicio de una profesión, este plazo no excederá de un año, contado desde la fecha del inicio de la relación de trabajo.

2- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador, sus familiares o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere mediado provocación.

3- Cometer el trabajador, fuera del centro de trabajo, en contra del empleador, o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de sus compañeros de trabajo, uno de los actos descritos en el numeral anterior, si por razón de la gravedad de los mismos fuese imposible la continuidad del contrato.

4- La revelación por parte del trabajador, sin la autorización de su empleador, de secretos técnicos, comerciales o de fabricación o la divulgación de asuntos de carácter administrativo reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al empleador.

5- Incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delito contra la propiedad, en perjuicio directo del empleador.

6- Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo.

7- Causar el trabajador, con culpa de su parte, los daños materiales contemplados en el numeral anterior con la condición de que fuesen graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del perjuicio.

8- Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren.

9- Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales.

10-Desobedecer el trabajador, sin causa justificada, y en perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por éste o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fuesen indicadas con claridad y se refieran de modo directo a la ejecución del trabajo contratado.

11-La inasistencia del trabajador a sus labores, sin permiso del empleador o sin causa justificada, durante dos lunes en el curso de un mes, seis en curso de un año, o tres días consecutivos o alternos en el período de un mes. Para los efectos de este numeral se tendrá como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional.

12-La reincidencia en el abandono del trabajo por parte del trabajador, que comprende la salida intempestiva e injustificada del centro de trabajo, durante las horas de labores, sin permiso del empleador o de quien lo represente, o la negativa reiterada a trabajar sin causa justificada en la prestación convenida.

13-La reincidencia del trabajador, en el término de un año, en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3, 4 y 5 del artículo 127.

14-La comisión por parte del trabajador de confianza de actos u omisiones, dentro o fuera del servicio, que conlleven la pérdida de la confianza del empleador.

15-El acoso sexual, la conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio.

16-La falta notoria de rendimiento, calificado de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o acordados en una convención colectiva.

B. De naturaleza no imputable

1- La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. Esta causa sólo podrá ser invocada por el empleador dentro del término de seis meses, a partir de la fecha de inicio de la prestación de servicios.

2- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión, o el hecho de que el trabajador que sufra pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2o. del artículo 199, o el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención.

3- El reconocimiento del trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que recibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente.

4- La incapacidad mental o física del trabajador, debidamente comprobada, o la pérdida de la idoneidad exigida por la ley para el ejercicio de la profesión, que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato.

5- La expiración del plazo de un año, a partir de la fecha de suspensión del contrato, motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador.

6- La incapacidad del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato.

7- La fuerza mayor o caso fortuito que conlleve como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización definitiva de las actividades del empleador.

C. De naturaleza económica

1- El concurso o la quiebra del empleador;

2- La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o al agotamiento de la materia objeto de la actividad extractiva; y

3- La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debido a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación, o revocación o caducidad de una concesión administrativa, cancelación de pedidos u órdenes de compra, o la disminución de la actividad productiva de la empresa en los pedidos u órdenes de compras o las ventas, u otra causa análoga debidamente comprobad por la autoridad competente.

En estos casos de despido por causas económicas, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Se empezará por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas;

b) Una vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo sean; a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y a los más eficientes respecto de los menos eficientes;

c) Las mujeres en estado de gravidez, aún si no estuvieren amparadas preferentemente por las reglas anteriores, se despedirán en último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales;

d) En igualdad de circunstancias, luego de aplicadas las reglas anteriores, los trabajadores amparados por el fuero sindical tendrán preferencia sobre los demás para su permanencia en el empleo. (Art. 213)

Resulta importante destacar que el empleador está obligado a notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación laboral. Esto es, de gran relevancia, ya que el empleador no puede alegar posteriormente causales distintas a las que consignó en la notificación. Así está establecido en el artículo 214 del Código de Trabajo.

Otro aspecto que es necesario resaltar es que cuando el despido tiene como causa alguna de naturaleza económica, el empleador está obligado a comprobar la causa respectiva ante las autoridades administrativas de trabajo.

El trabajador también puede dar por terminada la relación de trabajo sin causa justificada, en cuyo caso basta con la comunicación escrita, con quince días de anticipación, al empleador. Cuando se trata de un trabajador técnico, la notificación debe hacerla con dos meses de antelación. Resulta oportuno señalar que en este caso, si el trabajador no cumple con la notificación previa estará obligado a pagarle al empleador el equivalente a una semana de salario. También, la notificación requiere ser firmada con la participación de una autoridad administrativa de trabajo o delegado, o ratificada ante esa autoridad para que pueda ser invocada posteriormente por el empleador.

A menudo se escucha a los trabajadores decir, no renuncio porque pierdo la indemnización; sin embargo, el artículo 223 del Código de Trabajo establece catorce causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado. A continuación, las listamos:

1- El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo;

2- La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le corresponde, en las condiciones convenidas o acostumbradas;

3- La alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo;

4- La conducta inmoral del empleador durante el trabajo;

5- La injuria, calumnia, vías de hecho o malos tratamientos del empleador contra el trabajador o su familia;

6- La ejecución por parte de un dependiente del empleador o de una de las personas que convivan con él, con su autorización expresa o tácita, de algunos de los actos enumerados en el numeral anterior, contra el trabajador o sus familiares;

7- El haber causado el empleador directamente o por medio de sus familiares o dependientes, y con malicia, un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;

8- Estar el empleador, un miembro de su familia, su representante en la dirección de las labores u otro empleado padeciendo de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo;

9- El incumplimiento por parte del empleador, de las medidas de seguridad, salud e higiene prescritas en el Código, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales;

10-La imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometan la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren;

11-La violación por parte del empleador de alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 138;

12-La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le imponga la Ley o el contrato;

13-Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tenga por objeto inducir al trabajador;

14-La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud o a la vida del trabajador y que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia. (Art. 223).

2.4. La liquidación laboral.

Cuando los contratos de trabajo son por tiempo indefinido, con la extinción de la relación laboral surgen compromisos económicos, denominados indemnizaciones, a los cuales el empleador debe hacer frente, entre ellos la prima de antigüedad y la indemnización por despido injustificado o renuncia justificada, a estos, se adiciona la proporción por concepto de decimotercer mes, de vacaciones y de salario que corresponda.

2.4.1. Prima de antigüedad

Respecto a la prima de antigüedad, el artículo 224 del Código de Trabajo establece:

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

Sobre este tema es importante señalar que antes de entrar en vigencia la Ley 44 de 12 de agosto de 1975, sólo tenían derecho a la prima de antigüedad los trabajadores que hubiesen prestado servicios al empleador de manera continua durante 10 años o más.

2.4.2. Indemnización por despido injustificado o renuncia justificada.

Cuando se trata de contrato por tiempo indefinido, si la terminación de la relación laboral es el despido injustificado o renuncia justificada, al trabajador le asiste el derecho a recibir de su empleador una indemnización.

A través de los años, el Código de Trabajo ha sufrido modificaciones en esta materia; es por eso que, en la actualidad hay que considerar las escalas establecidas para calcular la referida indemnización. A este respecto establece la Ley 44 de 12 de agosto de 1995 la siguiente escala:

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

1.- Si el tiempo de servicios fuere menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario;

2.- Si el tiempo de servicios fuere una cosa de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo;

3.- De dos a cinco años de trabajo, tres meses de salario;

4.- De cinco a diez años de trabajo, cuatro meses de salario;

5.- De diez a quince años de trabajo, cinco meses de salario;

6.- De quince a veinte años de trabajo, seis meses de salario;

7.- De más de veinte años de trabajo, siete meses de salario;

Esta escala no se aplicará en forma combinada.

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

1.- Por el tiempo de servicio menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario;

2.- Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo;

3.- Por el tiempo de servicios de dos a diez años, el salario de tres semanas adicionales por cada dos meses de trabajo;

4.- Por más de diez años de servicio adicionales de servicios, el salario de una semana adicional por cada año de trabajo;

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

En los casos de prestación de servicio que comprendieren lapsos anteriores y posteriores al 2 de abril de 1972, se aplicarán separadamente las escalas mencionadas.

C. Para las relaciones de trabajo que se inicien a partir de la vigencia de la presente Ley, la indemnización será el equivalente a 3.4 semanas de salario por cada año laborado en los diez primeros años; y cada año posterior a los diez años,

será indemnizado con el equivalente de una semana de salario por cada año. Estas indemnizaciones (última escala) no podrán combinarse con ninguna otra escala.

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

La indemnización contemplada en este artículo también se pagará cuando la terminación de la relación de trabajo se produzca por cualquiera de las causas establecidas en el acápite C del artículo 213." (Art. 225)

Sobre la misma materia, los artículos 237 y 238 del Código de Trabajo establecen la indemnización cuando se trate de contrato por tiempo definido para la ejecución de una obra determinada y cuando se dé por terminado el contrato antes de iniciarse la relación de trabajo, respectivamente.

En el primer caso la indemnización será igual a los salarios que el trabajador debía percibir durante el tiempo restante del contrato. En el segundo, la indemnización no será inferior a un mes de salario, excepto los contratos celebrados por un tiempo inferior.

Vale la pena destacar que, para garantizar el pago de la indemnización y la prima de antigüedad, se establece en el artículo 229 la obligación de los empleadores de establecer un fondo de cesantía, el cual guarda relación con los contratos por tiempo indefinido.

2.5. Pequeña empresa

Varias clasificaciones se pueden hacer sobre las empresas, dependiendo del interés que las orienta y; de igual manera su definición o caracterización. A continuación presentamos algunas de ellas.

Para la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Panamá, la clasificación se realiza en atención al volumen de ingresos brutos anuales. Así lo estable la Ley N° 33 de 25 de julio de 2000 Que dicta normas para el fomento a la creación y desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, la cual establece en su artículo 2 relativo a definiciones las siguientes:

- Microempresas: Aquella unidad económica, formal o informal, que genere ingresos brutos o facturación anuales hasta la suma de ciento cincuenta mil balboas (B/.150,000.00)
- Pequeña empresa: Unidad económica que genere ingresos brutos o facturación anuales desde ciento cincuenta mil balboas con un centésimo (B/.150,000.01) hasta un millón de balboas (B/.1,000,000.00).
- Mediana empresa: Unidad económica que genere ingresos brutos o facturación anuales desde un millón de balboas con un centésimo (B/.1,000,000.01) hasta 2 millones quinientos mil balboas (B/.2,500,000.00).

El ingreso bruto anual, es el total de los ingresos en dinero, en especie o valores, percibidos o devengados en un año fiscal, menos las devoluciones, descuentos u otros conceptos similares, de acuerdo con la ley, los usos y costumbres de la plaza.

Por su parte el Código Fiscal vigente en Panamá, en el Título I, Del Impuesto Sobre la Renta, Capítulo 1, Objeto, Sujeto y Tarifa del Impuesto, Artículo 699-A; establece una escala aplicable a las personas jurídicas consideradas como micro, pequeñas y medianas empresas, y para catalogarlas como tal establece, dentro de otros parámetros, "Que perciban ingresos brutos anuales que no excedan de Doscientos Mil Balboas (B/.200,000.00).

En ese mismo sentido, La Ley 1 de 17 de marzo de 1986, "Por la cual se Dicta disposiciones Laborales para promover el Empleo y la Productividad, y se adoptan otras normas", establece en el Artículo 1: Se considerarán pequeñas empresas, para los efectos de la aplicación de la Ley Laboral, las que tengan diez (10) o menos trabajadores o de planta, si se trata de empresas agrícolas, pecuarias o de servicio o ventas al por menor; quince (15) o menos si se trata de empresas manufactureras y veinte (20) o menos si se trata de empresas agroindustriales."

Añade el mismo artículo, "No se considerarán pequeñas empresas los establecimientos de ventas de servicios bancarios, financieros, de ahorro y crédito, de pólizas de seguros y reaseguros; de bienes raíces y administración de inmuebles, de informática, de publicidad, lo mismo que las dedicadas a la venta de mercancías al por mayor." (Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986).

Tal como se indica, son diferentes parámetros los utilizados por las diferentes instituciones panameñas, para clasificar las empresas en el territorio nacional, y

en especial, para definir la pequeña empresa. Igual situación se presentaría si intentáramos comparar las clasificaciones regionales. No obstante, como este estudio está referido al tema laboral se dará preferencia a la definición y clasificación que hace la ya citada Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986.

2.6. La Universidad Autónoma de Chiriquí.

La Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), es una institución de educación superior, oficial, creada mediante la Ley 26 de 30 de agosto de 1994, que entró en vigencia el 1 de abril de 1995. Después de casi once años de funcionamiento, fue reorganizada mediante Ley 4 de 16 de enero de 2006.

Sus orígenes se remontan al año 1958, cuando Universidad de Panamá, a través de la Extensión Universitaria de Chiriquí, ofertaba carreras de educación. Posteriormente, de 1972 a 1995 funcionó como Centro Regional Universitario de Chiriquí (CRUCHI).

La Ley 4 de 16 de enero de 2006, Que reorganiza la Universidad Autónoma de Chiriquí, establece en su artículo 5: "Para el logro de los objetivos, la Universidad Autónoma de Chiriquí tendrá funciones de investigación, docencia, extensión, difusión, producción y prestación de servicios". La producción y prestación de servicios, al igual que la extensión, se realiza a través de las unidades académicas, como es el caso de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad.

Más adelante, el artículo 19 de esta misma Ley, establece que "La Universidad Autónoma de Chiriquí organizará sus labores de docencia, de investigación, de producción, de servicios, de difusión y de extensión, a través de facultades, centros regionales universitarios, escuelas, departamentos académicos, institutos, centros de investigación, extensiones universitarias, universidades populares y cualquier otra dependencia que considere pertinente para el cumplimiento de sus fines".

2.6.1 Visión

"Institución Educativa de nivel Superior orientadora de la sociedad, con carácter popular, reconocida nacional e internacionalmente por su liderazgo y equidad, con capital humano altamente capacitado; formadora de hombres y mujeres con sensibilidad social e identificados con el desarrollo integral de la sociedad panameña".

2.6.2 Misión

"Formar profesionales comprometidos, íntegros, responsables, competentes, creativos en investigación e innovación, extensión, docencia, tecnología y prestación de servicios, dedicados a la generación y difusión del conocimiento para que contribuyan al desarrollo global".

2.6.3 Valores

Integridad, liderazgo, creatividad, equidad, responsabilidad, compromiso

2.7. Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad.

Al crear la Universidad Autónoma de Chiriquí, en 1995, se establecieron formalmente 9 Facultades; entre ellas, la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad (FAECO). Inicialmente se ofertaron las licenciaturas en Contabilidad y en Administración de Empresas, tal como ofrecía la Universidad de Panamá, a través de la Escuela de Contabilidad y la Escuela de Administración de Empresas. Posteriormente, se realizaron actualizaciones a los planes de estudio de esas licenciaturas y se ha diversificado la oferta académica.

La Escuela de Contabilidad desarrolló el proceso de autoevaluación de la Licenciatura en Contabilidad, que culminó en el 2012 con la visita de pares académicos externos, quienes validaron el informe de autoevaluación elaborado por la unidad académica y el plan de mejoras propuesto. Entre las observaciones presentadas por los pares externos, estuvo la conveniencia de incorporar horas de práctica profesional o de campo, en los primeros años del plan de estudio.

A continuación, se incluyen algunos de los elementos que identifican esta unidad académica:

2.7.1. Visión:

"Encaminar a la Facultad hacia una gestión de excelencia académica y administrativa, en armonía con el contexto ambiental; conforme a las necesidades y exigencias de nuestra sociedad, en cuanto a cambios tecnológicos, planes de estudios, actualización docente y estudiantil, en las diferentes áreas de la empresa y la contabilidad, para contribuir al desarrollo sostenible del país".

2.7.2. Misión:

"Formar profesionales íntegros, creativos y emprendedores con enfoque de competencias en las áreas administrativas y contables; capaces de enfrentar los retos y exigencias del mundo globalizado para contribuir en el desarrollo económico, tecnológico y social de nuestro país de acuerdo con las leyes y las normas éticas y morales"

2.8. Consultorio Administrativo Contable.

En atención a la recomendación de los pares externos de incorporar horas de práctica profesional o trabajo de campo dentro del plan de estudios, la Escuela de Contabilidad propuso, como proyecto del plan de mejoras, la creación del Consultorio Administrativo Contable.

Se realizaron gestiones que permitieron la asignación del espacio físico, parte de su equipamiento y la reglamentación debidamente aprobada por la Junta de Facultad.

2.8.1. Objetivos del Consultorio

El reglamento aprobado en Junta de Facultad establece en su artículo 2, los objetivos del Consultorio Administrativo Contable

2.8.1.1. Objetivos Generales

-Ofrecer a los estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí, un medio práctico que les permita encaminarse en la realidad empresarial, permitiéndoles desarrollar sus conocimientos de forma tal, que puedan utilizarlos en su vida profesional, así como la oportunidad de conocer los problemas que afectan a nuestra comunidad empresarial; y además, que puedan realizar un servicio social en beneficio de esta.

- Ofrecer servicios de asesoría administrativa y de contabilidad a las empresas, así como a otros entes organizados que lo requieran, facilitando prácticas reales a los estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, permitiéndoles desarrollar sus conocimientos, como también, la

oportunidad de aportar a la solución de los problemas que afectan a nuestra comunidad empresarial.

2.8.1.2. Objetivos Específicos

1- Aplicar en la práctica los conocimientos teóricos del plan de estudio y su validación en el medio externo.

2- Brindar asistencia y asesoramiento empresarial: administrativo y contable, a personas naturales o empresas; que no estén en condiciones de pagar los servicios especializados.

3- Completar la formación administrativa y de contabilidad de los estudiantes, permitiéndoles que se relacionen con su entorno, en lo referente a diversos problemas de índole gerencial en los campos: administrativos, de contabilidad, de auditoría, tributarios, financieros, de marketing, recursos humanos, entre otros, que afectan a las empresas y que requieren del apoyo de una gama de profesionales comprometidos con los empresarios que lo requieran.

4- Brindar la oportunidad a los estudiantes de realizar su Servicio Social a través de este consultorio.

2.8.2. Finalidad

Según el reglamento aprobado, el Consultorio Administrativo Contable tendrá la siguiente finalidad:

Prestar servicios de asesoría empresarial; Administrativo y/o Contable en beneficio de entes empresariales de la comunidad.

Proyectar la Institución y la Unidad Académica hacia la comunidad, a través de actividades de vinculación universidad - empresa – sociedad.

CAPÏTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación.

En atención a los objetivos planteados, esta investigación está fundamentada en los procedimientos del método científico; por consiguiente, se ubica en las investigaciones de tipo descriptivo. El autor Fidias G. Arias (2012), indica que: la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (pág.24)

Diseño: El diseño es no experimental transeccional y seccional, debido a que se recolectaron los datos en un solo momento. Por otra parte, se describen y analizan las variables y su incidencia e interrelación en un momento dado. Además, se procuró obtener toda la información necesaria para aprobar o rechazar las hipótesis.

Enfoque: El enfoque de este estudio es mixto ya que; se recolecta, analiza y vinculan datos cuantitativos y cualitativos, integrando así elementos de ambos tipos de investigación. Por una parte, es cuantitativa, debido a que la investigación estudia un grupo determinado de personas con características comunes, que se encuentran en un ámbito geográfico determinado; a su vez, se emplearon técnicas e instrumentos como las entrevistas estructuradas, que son propias de los estudios cualitativos.

Alcance: Se trata de un estudio correlacional, ofrece información respecto a la relación actual entre dos o más variables, que permita predecir su comportamiento futuro.

3.2. Fuentes de información

3.2.1. Fuentes materiales.

- Entre las fuentes materiales o fuentes documentales consultadas están:
  - Libros.
  - Papers científicos.
  - Revistas.
  - Páginas electrónicas.
  - Memorias de instituciones
  - Otras

3.2.2. Fuentes humanas.

Dentro de las fuentes humanas están los especialistas sobre el tema.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

La población o universo está constituida por las pequeñas empresas, tal como las define el Código de Trabajo vigente, que están localizadas en el corregimiento de David, provincia de Chiriquí.

Población.

Estratos	Cantidad	
Pequeños empresarios	**16**	**Fábricas**
Colaboradores	**80**	
Directivos de Instituciones	**10**	

Fuente: Batista, E 2017.

3.3.2. Muestra.

La muestra es un conjunto de elementos que son parte de una población o universo. Debe ser representativa de ese universo para que los resultados obtenidos se puedan generalizar a esa población. En otras palabras, en la estructura de la muestra se deben reproducir exactamente las características y comportamientos de la población de la que ha sido extraída.

Muestra.

Sujetos	Cantidad	
Pequeños empresarios	**16**	**Fábricas**
Colaboradores	**80**	
Directivos de Instituciones	**10**	

Fuente: Batista, E 2017.

3.3.2.1. Tipo de muestreo.

En este estudio se delimitó la población empleando una muestra no probabilística. Se trata de un muestreo por conveniencia.

a) Fueron seleccionadas las pequeñas empresas localizadas en el corregimiento de David, de acuerdo con la base de datos que publica la Dirección de Estadística y Censos. Se complementó la información con datos de la Dirección de Comercio Interior y de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

3.4. Supuestos

En atención al problema planteado en este estudio se presenta el supuesto que sirvió de guía para la elaboración de los objetivos propuestos, el tipo y diseño de investigación, los instrumentos y las técnicas apropiadas para su desarrollo:

H^1 La aplicación de la liquidación laboral es una propuesta de gran relevancia para las pequeñas empresas del corregimiento de David, a través del Consultorio Administrativo Contable.

H^0 La aplicación de la liquidación laboral no es una propuesta de gran relevancia para las pequeñas empresas del corregimiento de David, a través del Consultorio Administrativo Contable

3.5. Descripción de Variables

3.5.1. Definición de variables

3.5.1.1. Variable No.1 Liquidación laboral

3.5.1.1.1 Definición Conceptual

La liquidación laboral es el conjunto de beneficios económicos que recibe el trabajador cuando termina la relación laboral.

3.5.1.1.2 Definición Instrumental

Instrumento No. 1 Se realizaron entrevistas, a los pequeños empresarios y a los funcionarios de las juntas de conciliación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

3.5.1.1.3. Definición Operacional

Si la cantidad de respuestas coinciden en un 60%, con la variable que se estudia, la cual se considerará positiva para el estudio; en caso contrario se considerará negativa.

3.5.1.2. Variable No. 2 Pequeñas empresas.

3.5.1.2.1 Definición Conceptual

Es una entidad independiente, creada para ser rentable, que no predomina en la industria a la que pertenece, cuya venta anual en valores no excede un

determinado tope y el número de personas que la conforma no excede un determinado límite, pero como toda empresa, tiene aspiraciones, realizaciones.

3.5.1.2.2. Definición Instrumental

El instrumento No. 2 la encuesta con escalas de Likert, fue aplicada a los colaboradores de las pequeñas empresas.

3.5.1.2.3. Definición Operacional

Si el porcentaje de respuestas que validan la variable en estudio está por encima de 60% el resultado se considera positivo para la investigación que se realiza; si ocurriera lo contrario será considerado negativa.

3.5.2. Indicadores o dimensiones

3.5.2.1 Variable Liquidación Laboral:

- salario
- vacaciones
- decimotercer mes
- prima de antigüedad
- indemnización
- preaviso

3.5.2.2 Variable Pequeñas empresas:

- permiso de operación
- sistema contable

- número de colaboradores

3.6. Descripción de instrumentos

Los instrumentos son las herramientas que utiliza el investigador para recolectar la información que aporta la muestra seleccionada para resolver el problema de la investigación. En el presente estudio se utilizaron cuestionarios, entrevistas y encuesta con escalas de Likert.

La entrevista: Es una técnica orientada a establecer contacto directo con las personas sujeto de estudio, las cuales se consideran fuentes de información. Tiene como propósito obtener información más espontánea y abierta, lo cual ayuda a profundizar en la información de interés para el estudio. En esta investigación se aplicó entrevista a funcionarios de las Juntas de Conciliación y a los jueces de trabajo.

Encuesta con escala de Likert: Consiste en un conjunto de preguntas formuladas a la muestra para medir la reacción u opinión del encuestado, en tres, cinco o siete categorías. En esta investigación se aplicó encuesta con escala de Likert a los pequeños empresarios y sus colaboradores.

3.7. Tratamiento de la información.

3.7.1. Técnicas de análisis de los datos

El análisis de los datos muestra la relación entre las variables, los objetivos y los indicadores.

En esta investigación se realizó análisis estadístico, empleando el software científico para el tratamiento de datos SPSS (Stadistical Package for the Social Sciencies), famoso por la gran capacidad de trámite de grandes bases de datos.

3.7.2. Técnica de presentación de los datos

Para su presentación, los datos se han agrupado tomando en cuenta tanto el enfoque cuantitativo como el enfoque cualitativo. Se muestran, por pregunta, en tablas de distribución de frecuencia, así como en gráficas con sus respectivas interpretaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

4.1. Análisis de los resultados

A continuación se detallan los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, según el procedimiento realizado la presentación de los resultados estos se han agrupado tomando en cuenta tanto el enfoque cuantitativo como el enfoque cualitativo.

4.1.1 Datos Cuantitativos.

Estos datos expresan la opinión de los empresarios y de los colaboradores. Se presentan en primera instancia, la opinión del estrato empresarios, luego de la recogida de opiniones de los colaboradores.

Objetivos: Analizar el impacto económico de aplicar en forma incorrecta la liquidación laboral.

Variable: Liquidación Laboral.

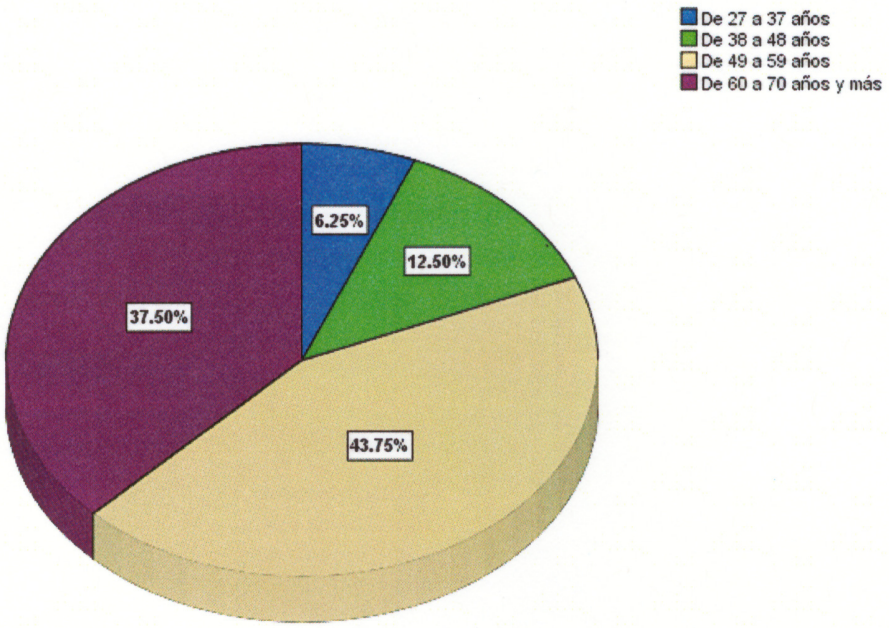
Cuadro 1 Edad de los pequeños empresarios del Corregimiento de David, consultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 27 a 37 años	1	6.2	6.2	6.3
	De 38 a 48 años	2	12.5	12.5	18.8
	De 49 a 59 años	7	43.8	43.8	62.5
	De 60 a 70 años y más	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Según los datos demográficos recabados un 43.8% de los pequeños empresarios están en edades comprendidas entre los 49 a 59 años; por otro lado, un 37.5% está en las edades comprendidas entre 60 y 70 años, mientras que un 12.5% está entre la edades de 38 a 48 años y solo un 6.3% se ubica en las edades de 27 a 37 años. Estos datos nos indican que la mayoría de los pequeños empresarios están entre las edades comprendidas 49 a 59 años.

Gráfica 1 Edad de los pequeños empresarios del Corregimiento de David, consultados.



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

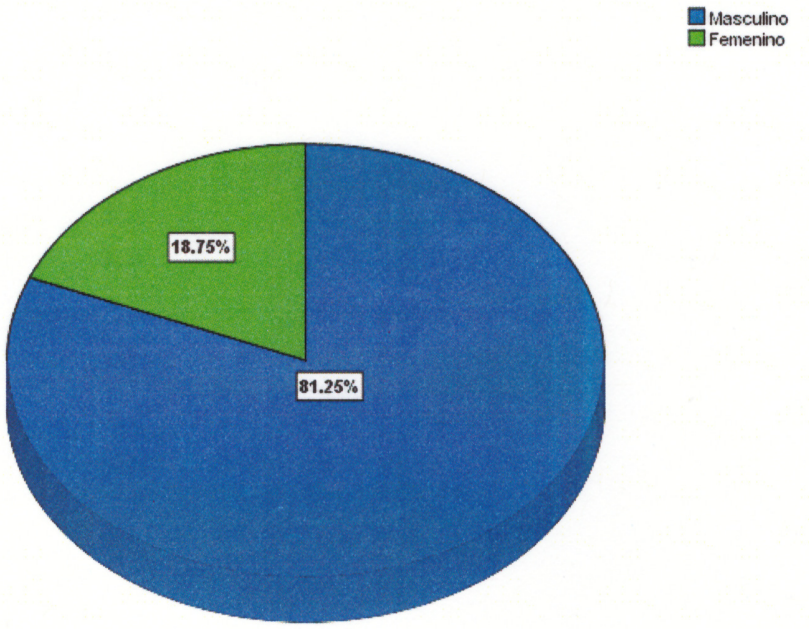
Cuadro 2 Género de los pequeños empresarios del Corregimiento de David, consultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	13	81.2	81.2	81.3
	Femenino	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

En relación con el género, un 81.2 % de los encuestados pertenece al género masculino, mientras que un 18.8% son del género femenino. La mayor parte de los pequeños empresarios corresponden al género masculino.

Gráfica 2 Género de los pequeños empresarios del Corregimiento de David, consultados



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

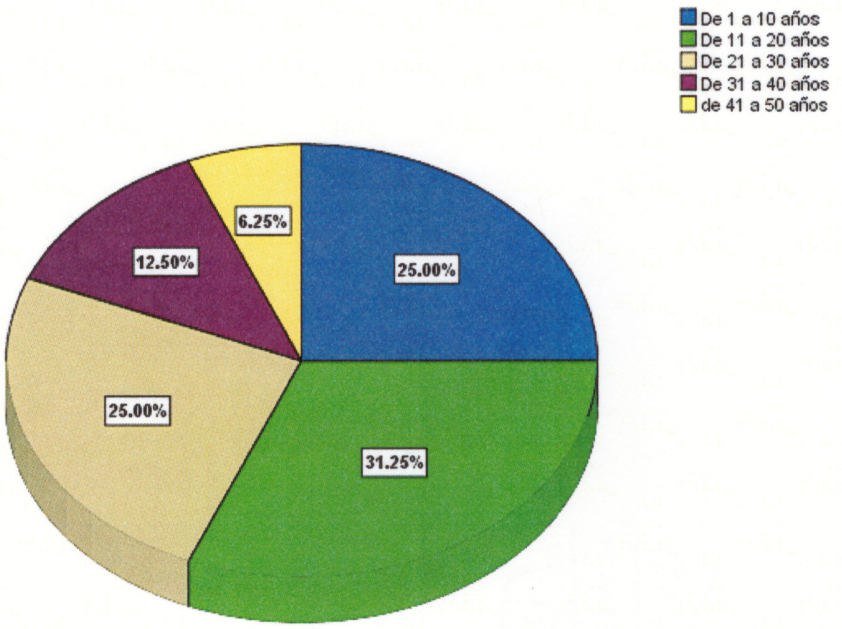
Cuadro 3 Años de servicios de las empresas según, pequeños empresarios del corregimiento de David, consultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 1 a 10 años	4	25.0	25.0	25.0
	De 11 a 20 años	5	31.3	31.3	56.3
	De 21 a 30 años	4	25.0	25.0	81.3
	De 31 a 40 años	2	12.5	12.5	93.8
	de 41 a 50 años	1	6.2	6.2	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Respecto al ítem referente a los años de servicios, los sujetos informantes señalaron lo siguiente; un 31.3% de las empresas está en el rango de 11 a 20 años de servicios, mientras que, un 25% tiene el rango de 21 a 30 años de labores. Por otro lado, un 25% tiene entre 1 a 10 años de servicios, un 12.5% de las empresas tiene de 31 a 40 años de servicios y solo un 6.2% se ubica en el rango de 41 a 50 años de servicios. Estos datos indican que la mayor cantidad de pequeñas empresas son relativamente jóvenes tienen un máximo de 11 a 20 años de ofrecer sus servicios a la Comunidad.

Gráfica 3 Años de servicios de las empresas según, pequeños empresarios del corregimiento de David, consultados.



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

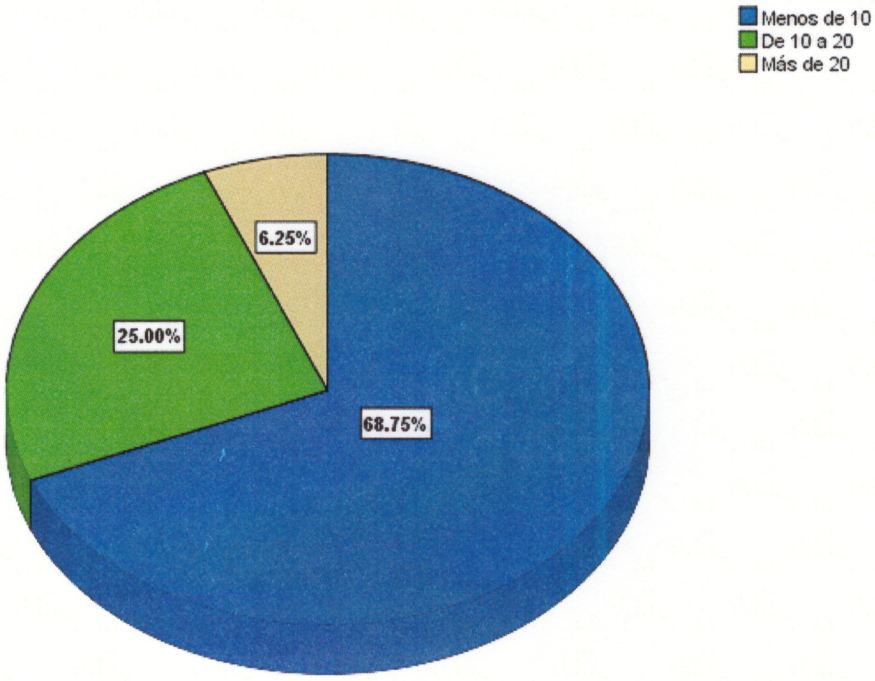
Cuadro 4 Número de colaboradores de las empresas, según los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 10	11	68.8	68.8	68.8
	De 10 a 20	4	25.0	25.0	93.8
	Más de 20	1	6.2	6.2	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Con relación a la cantidad de colaboradores que tienen las pequeñas empresas de la muestra, el 68.8% de los encuestados señalaron que mantienen menos de 10, el 25% indicó que mantienen de 10 a 20 colaboradores, mientras que un 6.2% manifestó que cuentan con más de 20 colaboradores. Estos datos nos indican que las pequeñas empresas que forman parte de la muestra, en su mayoría tienen menos de 10 colaboradores.

Gráfica 4 Número de colaboradores de las empresas, según los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados.



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

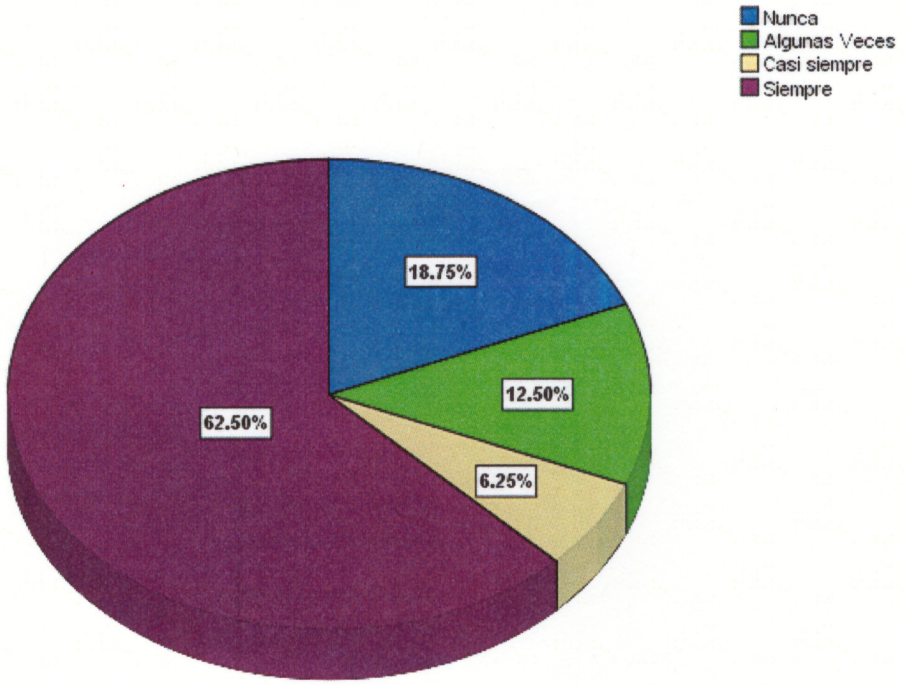
Cuadro 5 ¿Realizan contrato de trabajo a sus colaboradores, pequeños empresarios del corregimiento de David, consultados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	18.8	18.8	18.8
	Algunas Veces	2	12.5	12.5	31.3
	Casi siempre	1	6.2	6.2	37.5
	Siempre	10	62.5	62.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

En cuanto a si la pequeña empresa, realiza contratos de trabajo a todos sus colaboradores, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: el 62.5% manifestó que siempre lo hace, un 18.8 indicó que nunca, mientras que un 12.5% manifestó que algunas veces y solo un 6.2% indicó que casi siempre, aunque casi la tercera parte de los pequeños empresarios en el corregimiento de David, lo hacen muy pocas veces dominan los cálculos correctos sobre la liquidación laboral

Gráfica 5 ¿Realizan contrato de trabajo a sus colaboradores, pequeños empresarios del corregimiento de David, consultados?



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

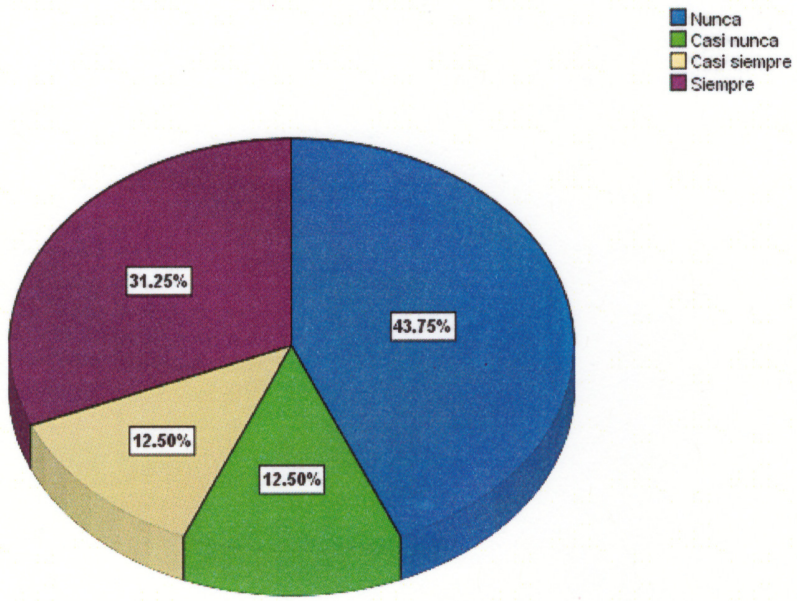
Cuadro 6 ¿Registran los pequeños empresarios del corregimiento de David, consultados todos los contratos laborales en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Dirección Regional de David, Chiriquí?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	43.8	43.8	43.8
	Casi nunca	2	12.5	12.5	56.3
	Casi siempre	2	12.5	12.5	68.8
	Siempre	5	31.2	31.2	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Ante este cuestionamiento, los pequeños empresarios indicaron lo siguiente; el 43.8% manifestó que nunca los registra, mientras que un 31.2% señaló que siempre, por otro lado un 12.5% indico que casi siempre los registra y solo un 12.5% dijo que casi nunca los registra. Cabe resaltar que, según estos datos, la mayoría no registra los contratos laborales que lleva a cabo con sus colaboradores.

Gráfica 6 ¿Registran los pequeños empresarios del corregimiento de David, consultados todos los contratos laborales en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Dirección Regional de David, Chiriquí?



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Cuadro 7 ¿Aplican los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados, el procedimiento para el cálculo de las prestaciones a las que tienen derecho sus colaboradores?

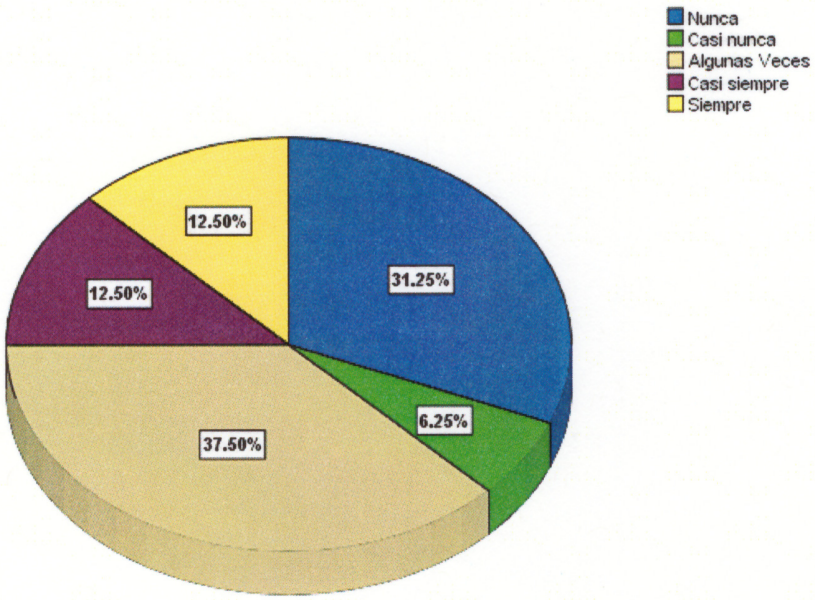
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	31.3	31.3	31.3
	Casi nunca	1	6.2	6.2	37.5
	Algunas Veces	6	37.5	37.5	75.0
	Casi siempre	2	12.5	12.5	87.5
	Siempre	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

.

Ante esta interrogante, el 31.3% de los empresarios consultados señala que nunca, mientras que un 37.5% indicó que algunas veces. Por otro lado el 12.5% manifestó que casi siempre aplica el procedimiento que corresponde en caso de liquidación, y un 12.5% indicó que siempre los aplica y un 6.2% señaló que casi nunca aplica el procedimiento. Estos señalamientos nos llevan a inferir que la mayoría de los pequeños empresarios (prácticamente el 25%) no aplica e incluso desconoce el procedimiento para el cálculo de las prestaciones a las que tienen derecho sus colaboradores.

Gráfica 7 ¿Aplican los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados, el procedimiento para el cálculo de las prestaciones a las que tienen derecho sus colaboradores?



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

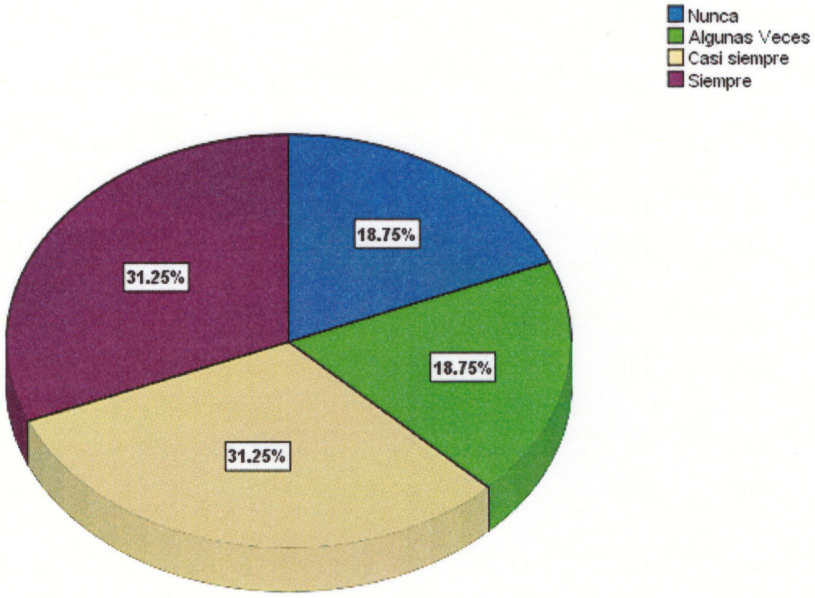
Cuadro 8 ¿Han tenido los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados, que solicitar los servicios de asesoría en relación a la liquidación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	18.6	18.6	18.8
	Algunas Veces	3	18.8	18.8	37.5
	Casi siempre	5	31.3	31.3	68.8
	Siempre	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

En relación con el cuestionamiento, respecto a si han requerido los servicios de asesoría sobre la liquidación laboral, los pequeños empresarios consultados manifestaron lo siguiente, el 31.3% respondió que siempre, y otros 31.3% indicó que casi siempre, además el 18.8% señaló que algunas veces y solo un 18.6% indicó que nunca ha tenido que solicitar los servicios de asesoría respecto a la liquidación laboral. Estos porcentajes son indicadores de la necesidad de capacitación que tienen estos pequeños empresarios respecto a los términos y cálculos de la liquidación laboral.

Gráfica 8 ¿Han tenido los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados, que solicitar los servicios de asesoría en relación a la liquidación laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

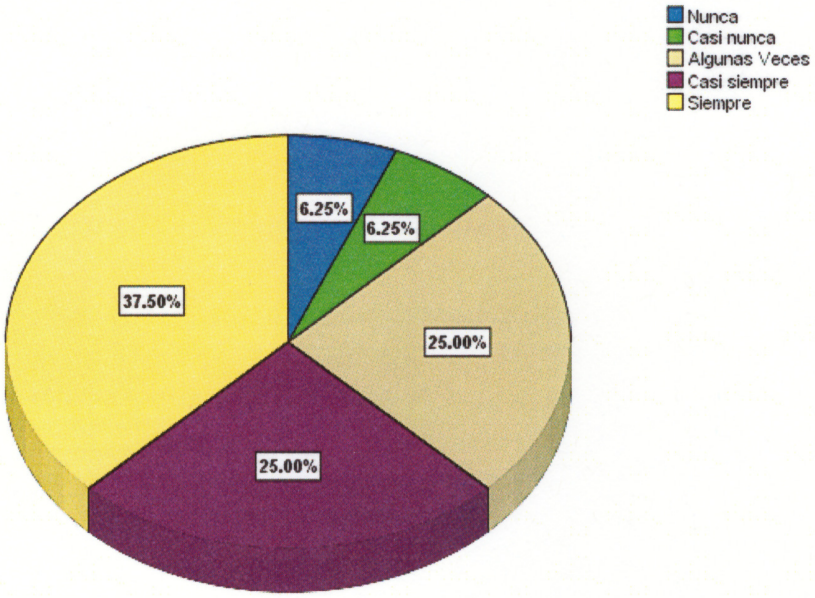
Cuadro 9 ¿Han requerido los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados, los servicios de un profesional de la contabilidad, a un costo muy elevado para su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	6.2	6.2	6.3
	Casi nunca	1	6.3	6.3	12.5
	Algunas Veces	4	25.0	25.0	37.5
	Casi siempre	4	25.0	25.0	62.5
	Siempre	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

En cuanto a este cuestionamiento, los pequeños empresarios indicaron lo siguiente: un 37.5% indicó que siempre ha necesitado los servicios de un profesional de la contabilidad, mientras que un 25% señaló que casi siempre los ha necesitado por otro lado, el 25% también, señaló que algunas veces lo ha necesitado y otro 6.3% indicó que casi nunca; y solo un 6.2% indicó que nunca los ha necesitado. Podemos observar que la mayoría de los pequeños empresarios han reconocido que necesitan los servicios de un profesional de la contabilidad. Con esto aceptan que es un conocimiento en el área.

Gráfica 9 ¿Han requerido los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados, los servicios de un profesional de la contabilidad, a un costo muy elevado para su empresa?



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

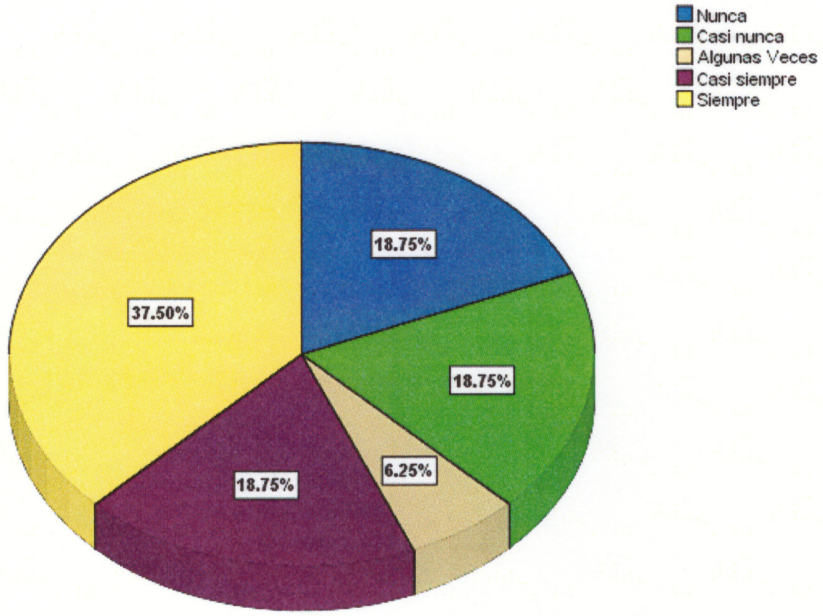
Cuadro 10 ¿Han sido citados los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados por la Dirección Regional de Trabajo y Desarrollo Laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	18.8	18.8	18.8
	Casi nunca	3	18.8	18.8	37.5
	Algunas Veces	1	6.1	6.1	43.8
	Casi siempre	3	18.8	18.8	62.5
	Siempre	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

En relación con éste cuestionamiento, el 37.5% de los pequeños empresarios han manifestado que siempre, mientras que un 18.8% respondió que casi siempre, no obstante, el 18.8% que casi nunca, e igualmente un 18.8% contestó que nunca ha sido citado y solo un 6.1%señaló que algunas veces. Estos resultados son indicadores de que, la falta de conocimientos respecto a la liquidación laboral da lugar a conflictos que comprometen las operaciones esas empresas.

Cuadro 10 ¿Han sido citados los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados por la Dirección Regional de Trabajo y Desarrollo Laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

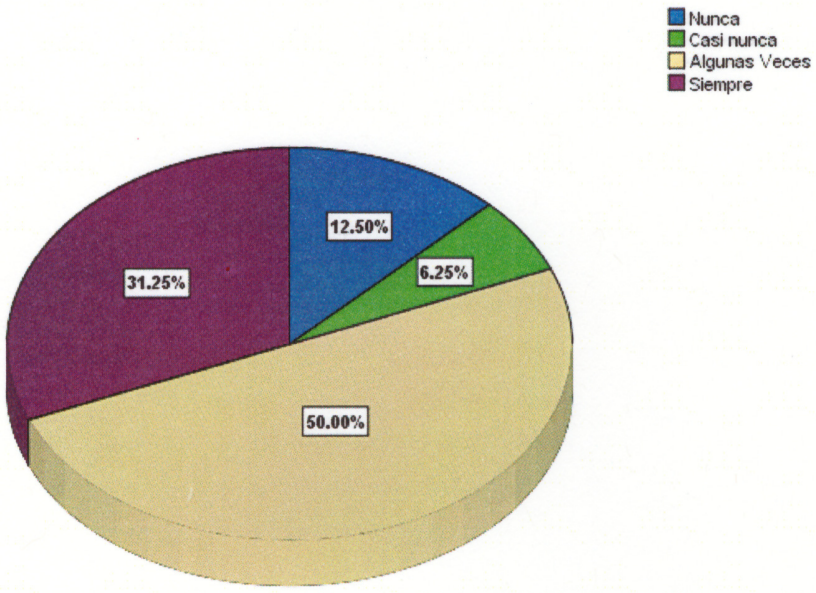
Cuadro 11 ¿Han pensado los pequeños empresarios del corregimiento de David consultado solicitar los servicios de asesoría sobre los temas laborales en especial, de la liquidación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	12.5	12.5	12.5
	Casi nunca	1	6.2	6.2	18.8
	Algunas Veces	8	50.0	50.0	68.8
	Siempre	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Respecto a este ítems los pequeños empresarios consultados, manifestaron lo siguiente; el 31.3% respondió que siempre, mientras que un 50% indicó que algunas veces, sin embargo el 12.5% dijo que nunca y solo un 6.2% indicó que casi nunca. Estos resultados nos indican que la mayoría de los pequeños empresarios está consciente de que el servicio de asesoría es necesario para los temas laborales en especial, el de la liquidación laboral.

Gráfica 11 ¿Han pensado los pequeños empresarios del corregimiento de David consultado solicitar los servicios de asesoría sobre los temas laborales en especial, de la liquidación laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

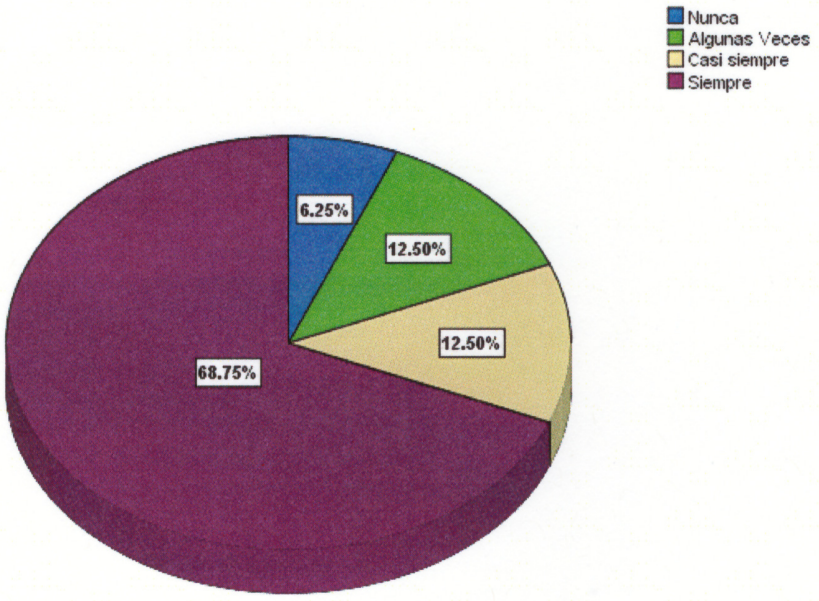
Cuadro 12 ¿Consideran los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados, que la liquidación laboral tiene un impacto sobre la situación económica de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	6.2	6.2	6.3
	Algunas Veces	2	12.5	12.5	18.8
	Casi siempre	2	12.5	12.5	31.3
	Siempre	11	68.8	68.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Respecto al cuestionamiento impacto de la liquidación laboral sobre la situación económica de la empresa, los pequeños empresarios consultados contestaron así; un 68% señaló que siempre, mientras que un 12.5% manifestó que casi siempre. Por otro lado, un 12.5% indicó que algunas veces y solo un 6.2% respondió que nunca. Como puede advertirse en la información recabada los pequeños empresarios están conscientes de que la liquidación laboral tiene un importante, impacto económico en la empresa.

Gráfica 12 ¿Consideran los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados, que la liquidación laboral tiene un impacto sobre la situación económica de la empresa?



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

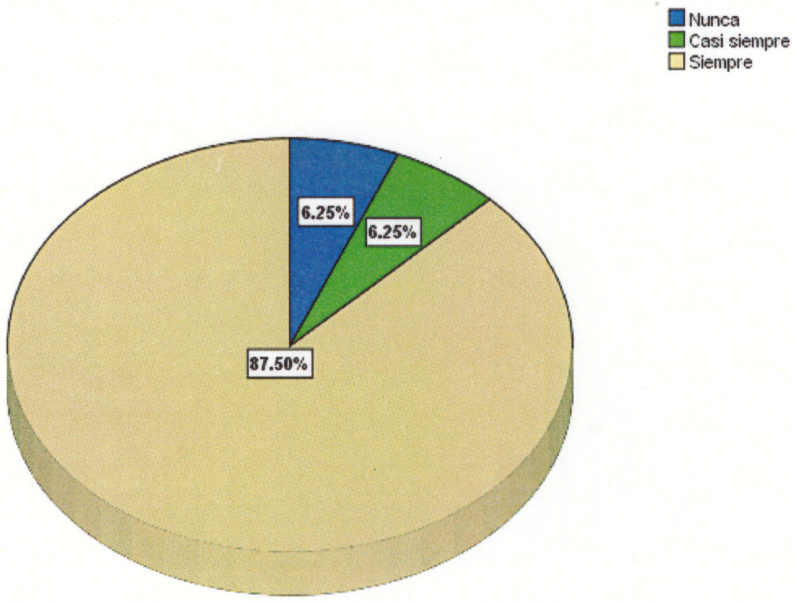
Cuadro 13 ¿Están dispuestos los pequeños empresarios del corregimiento de David, consultados a recibir capacitación sobre causales de despido y liquidación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	6.2	6.2	6.3
	Casi siempre	1	6.3	6.3	12.5
	Siempre	14	87.5	87.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

La formulación de este ítem da lugar a, los pequeños empresarios, respondieran de la siguiente manera; un 87.5% contestó que siempre estará dispuesto a recibir capacitación sobre causales de despido y liquidación laboral, mientras que un 6.3% indicó que casi siempre y solo un 6.3% señaló que nunca. Estas respuestas son fundamentales para la validación de la hipótesis de trabajo del estudio, ya que la mayoría de los pequeños empresarios han manifestado que necesitan la capacitación en esta especialidad.

Gráfica 13 ¿Están dispuestos los pequeños empresarios del corregimiento de David, consultados a recibir capacitación sobre causales de despido y liquidación laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Cuadro 14 ¿Consideran los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados, que recibir el apoyo en asesoría sobre procedimientos laborales causaría un impacto económicamente positivo, ya que disminuiría gastos?

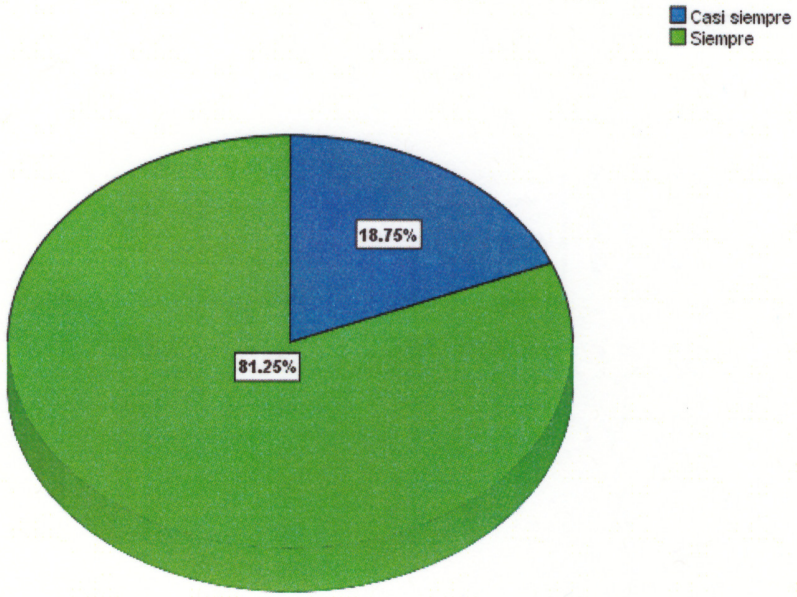
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	3	18.7	18.7	18.8
	Siempre	13	81.3	81.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Para este cuestionamiento los pequeños empresarios han indicado lo siguiente: 81.3% respondió que siempre, recibir el apoyo en asesoría sobre procedimientos laborales causaría un impacto económico positivo, ya que disminuiría costos. Por otro lado 18.7% respondió que casi siempre.

Estos señalamientos validan igualmente la hipótesis de trabajo, ya que la mayoría de los pequeños empresarios están dispuestos recibir la asesoría sobre los procedimientos laborales; esto es porque están conscientes de que actuar de acuerdo con las normas salvaguardan los intereses de las empresas al evitar los gastos adicionales que originan los conflictos y por consiguiente se produciría un impacto positivo en la organización.

Gráfica 14 ¿Consideran los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados, que recibir el apoyo en asesoría sobre procedimientos laborales causaría un impacto económicamente positivo, ya que disminuiría gastos?



Fuente: Encuesta aplicada a pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Cuadro 15 ¿Consideran los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados que sería útil, disponer de un manual sobre causales de despido y cálculos de liquidación laboral?

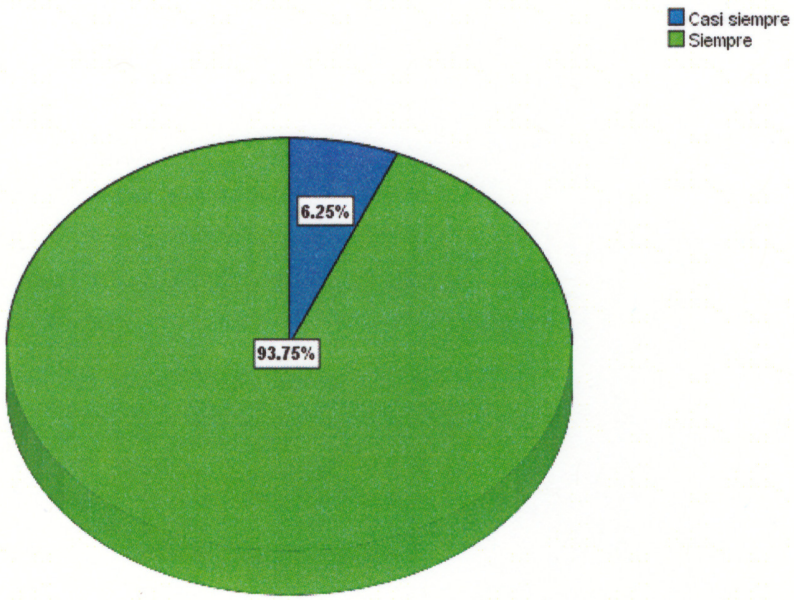
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	1	6.3	6.3	6.3
	Siempre	15	93.7	93.7	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

En cuanto a la pregunta de si considera útil, disponer de un manual sobre causales de despido y cálculos de liquidación laboral, los pequeños empresarios han respondieron lo siguiente: el 93.8% indicó que siempre y un 6.3% que casi siempre. Estas respuestas, nos indican que un manual sobre causales de despido y cálculos de liquidación laboral sería un gran aporte a estos pequeños empresarios.

Gráfica 15 ¿Consideran los pequeños empresarios del corregimiento de David consultados que sería útil, disponer de un manual sobre causales de despido y cálculos de liquidación laboral?

.



Fuente: Encuesta aplicada a los pequeños empresarios del corregimiento de David. 2018.

Cuadro 16 Edad de los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el Corregimiento de David.

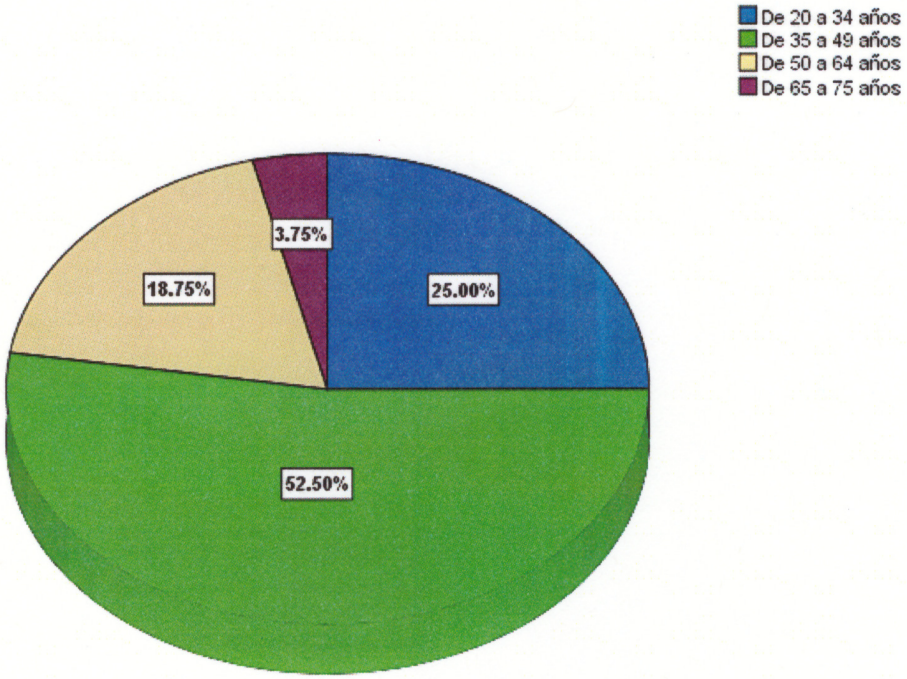
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 20 a 34 años	20	25.0	25.0	25.0
	De 35 a 49 años	42	52.5	52.5	77.5
	De 50 a 64 años	15	18.7	18.7	96.3
	De 65 a 75 años	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

Según los datos demográficos recabados el 52.5% de los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en David, están en edades comprendidas entre los 35 a 49 años; el 25% tiene entre 20 a 34 años, además un 18.7% están entre los5 50 a 64 año y solo un 3.8% están entre 65 a 75 años.

Puede señalarse que la mayoría de los colaboradores tiene entre 35 a 49 años

Gráfica 16 Edad de los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el Corregimiento de David.



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas en el corregimiento de David. 2018

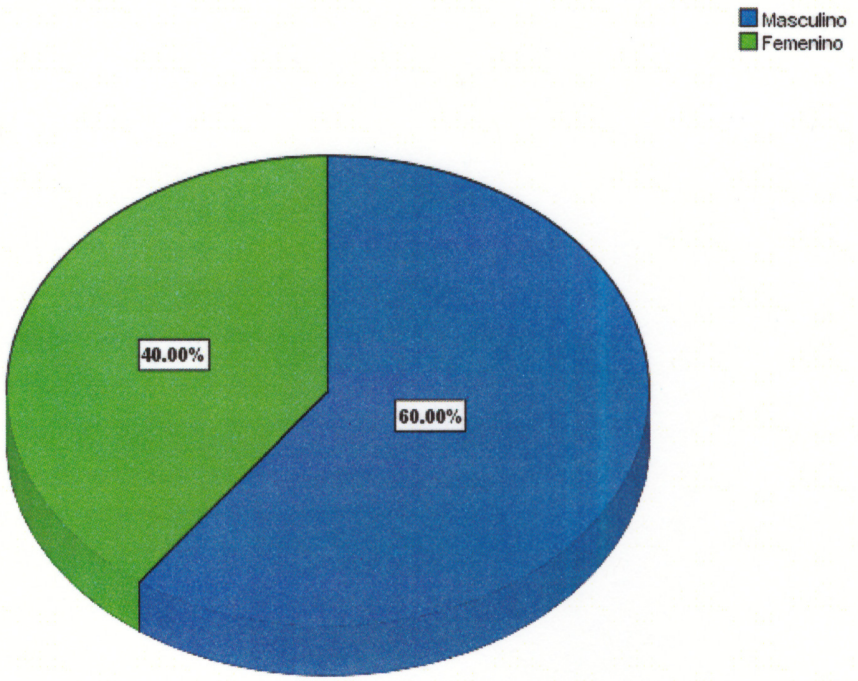
Cuadro 17 Género de los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el Corregimiento de David.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	48	60.0	60.0	60.0
	Femenino	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

Los datos obtenidos muestran que el 60% de los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas pertenecen al género masculino y el 40% al género femenino.

Gráfica 17 Género de los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el Corregimiento de David.



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas en el corregimiento de David. 2018

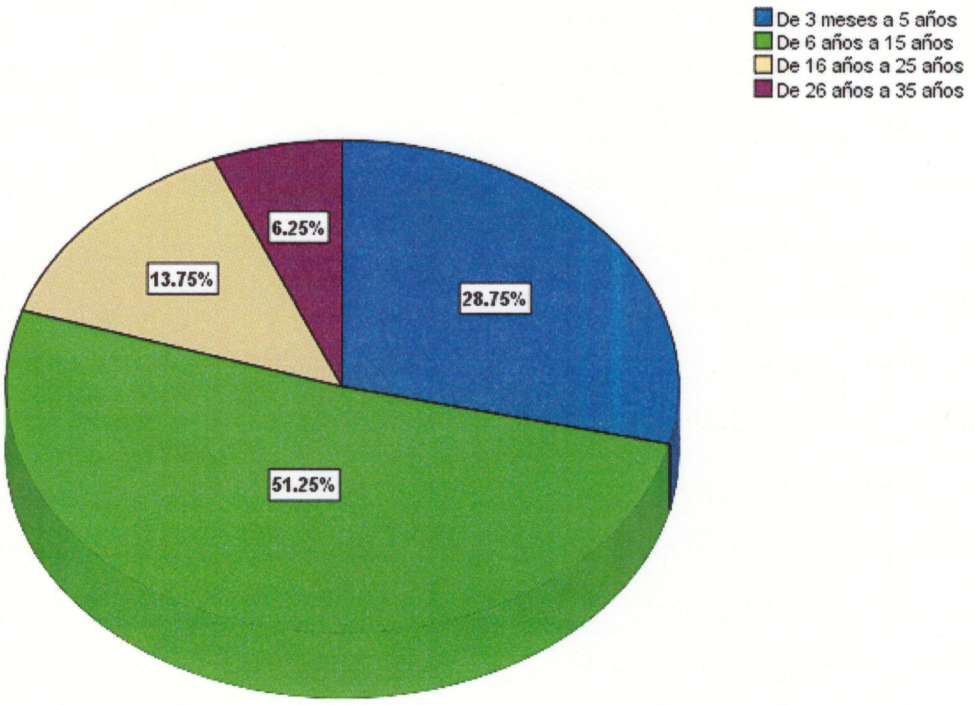
Cuadro 18 Años de servicio de los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 3 meses a 5 años	23	28.8	28.8	28.8
	De 6 años a 15 años	41	51.1	51.1	80.0
	De 16 años a 25 años	11	13.8	13.8	93.8
	De 26 años a 35 años	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

En cuanto a los años de servicios de los colaboradores de las pequeñas empresas del corregimiento de David, estudiadas, la información recibida da cuenta de que el 51.1% tenían de 6 a 15 años, mientras que un 28.8% señaló que tenía de 3 meses a 5 años, el 13.8% indicó tener de 16 a 25 años y solo un 6.3% respondió que tenía de 26 a 36 años de laborar en esa empresa. Estos datos muestran que la mayoría de los trabajadores no logra la permanencia en sus cargos, esto valida cualquier esfuerzo que se realice para orientar a los trabajadores y a los pequeños empresarios respecto a los deberes y derechos que conlleva una relación laboral.

Gráfica 18 Años de servicio de los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David.



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

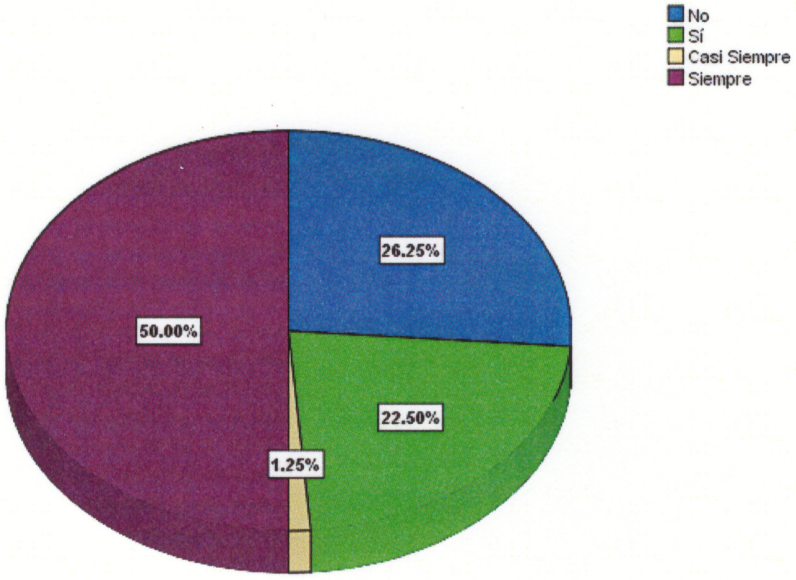
Cuadro 19 ¿Al iniciar sus labores como colaborador de esta pequeña empresa firmó un contrato de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	21	26.3	26.3	26.3
	Sí	18	22.5	22.5	48.8
	Casi Siempre	1	1.2	1.2	50.0
	Siempre	40	50.0	50.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

Ante esta pregunta, los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 50% señaló que siempre, mientras que un 26.3% manifestó que no le presentaron el contrato de trabajo para su firma; por otro lado, un 22.5% indicó que sí y solo un 1.2% expresó que casi siempre. Estos resultados llaman la atención, ya que aunque el 50% manifiesta que sí le presentaron el contrato para la firma, un importante porcentaje de los trabajadores manifiesta que no le presentaron ningún documento para su firma.

Gráfica 19 ¿Al iniciar sus labores como colaborador de esta pequeña empresa firmó un contrato de trabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

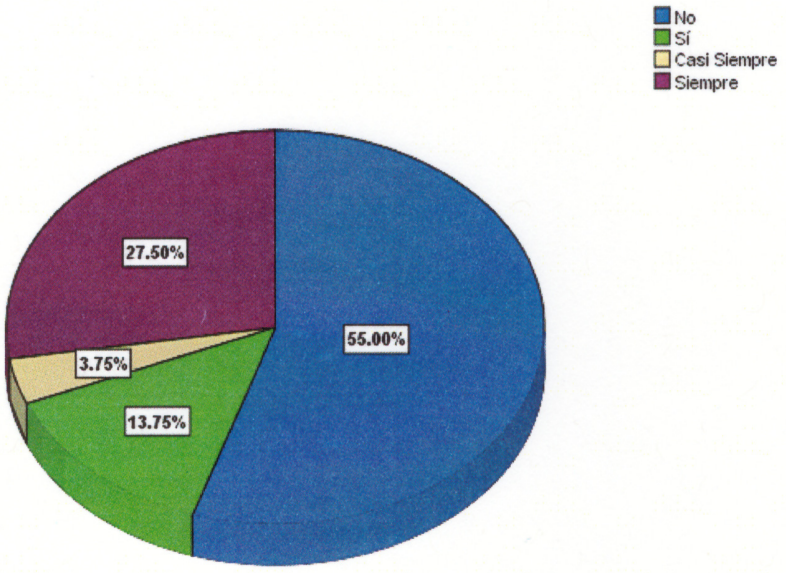
Cuadro 20 Si firmaron un contrato de trabajo ¿Les consta a los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, que ese contrato de Trabajo, fue registrado o sellado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	44	55.0	55.0	55.0
	Sí	11	13.8	13.8	68.8
	Casi Siempre	3	3.8	3.8	72.5
	Siempre	22	27.4	27.4	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

Respecto a este ítem, el 55% de los consultados respondió, que no se pudo percatar si el contrato fue registrado o sellado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral; el 27.4% indicó que siempre, el 13.8% indicó que sí le consta que esto se hizo y solo un 3.8% señaló que casi siempre. Estos resultados nos indican que a la mayoría de los encuestados no les consta que el contrato fue registrado en el MITRADEL, estos resultados puede deberse a que el colaborador desconoce la importancia de este trámite para las personas o protección de sus derechos.

Gráfica 20 Si firmaron un contrato de trabajo ¿Les consta a los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, que ese contrato de Trabajo, fue registrado o sellado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

Cuadro 21 ¿Conocen los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, el procedimiento para el cálculo de las prestaciones laborales a las que tiene derecho?

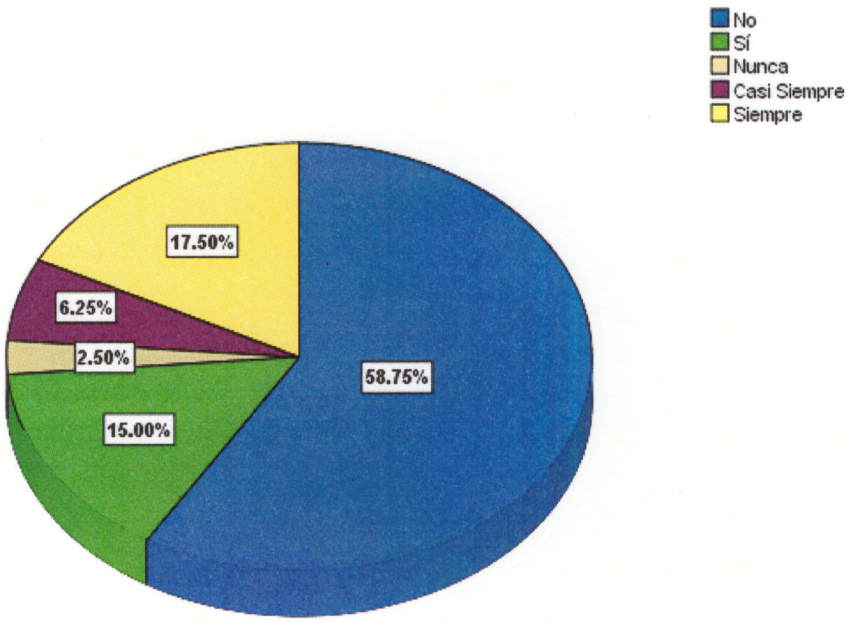
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	47	58.8	58.8	58.8
	Sí	12	15.0	15.0	73.8
	Nunca	2	2.5	2.5	76.3
	Casi Siempre	5	6.3	6.3	82.5
	Siempre	14	17.4	17.4	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

Este cuestionamiento a los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, arrojó los siguientes resultados; el 58.8% indicó que no conoce todos los procedimientos para el cálculo de las prestaciones laborales, mientras que un 17.4% manifestó que siempre. Por otro lado, un 15% dijo que sí las conoce y un 6.3% que casi siempre; solo un 2.5% indicó que nunca las ha conocido.

Estos señalamientos validan la hipótesis de trabajo y refuerzan la necesidad de implementar la propuesta que surge como efecto del estudio.

Gráfica 21 ¿Conocen los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, el procedimiento para el cálculo de las prestaciones laborales a las que tiene derecho?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

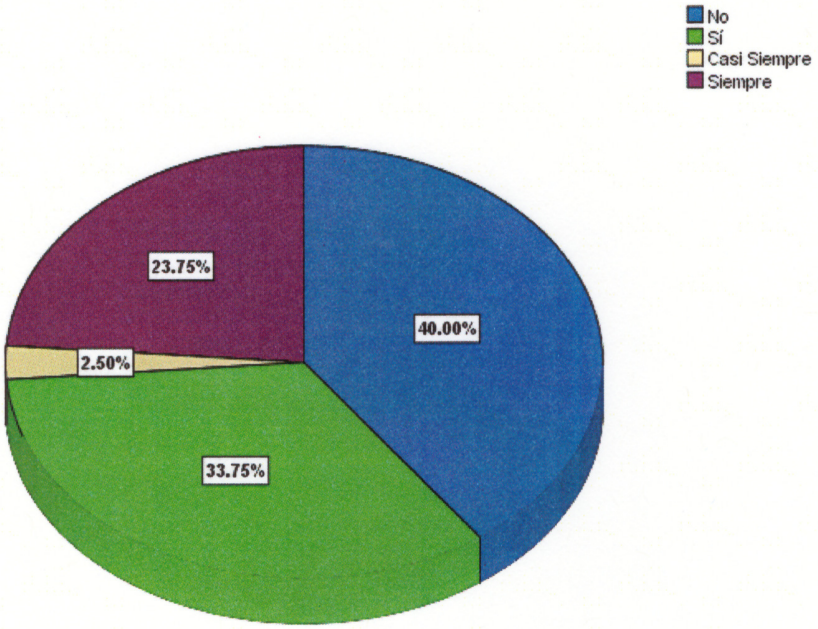
Cuadro 22 ¿Han laborado anteriormente los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, en otras empresas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	32	40.0	40.0	40.0
	Sí	27	33.8	33.8	73.8
	Casi Siempre	2	2.4	2.4	76.3
	Siempre	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

Las respuestas a esta interrogante pueden resumirse así; el 40% no había laborado anteriormente, un 33,8% señaló que sí ha laborado anteriormente en otras empresas, mientras que un 23.8% indicó que siempre ha laborado y solo un 2.4% dijo que casi siempre ha laborado en otras instituciones puede observar que la mayoría de los colaboradores solo ha trabajado en la empresa donde labora en la actualidad.

Gráfica 22 ¿Han laborado anteriormente los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, en otras empresas?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

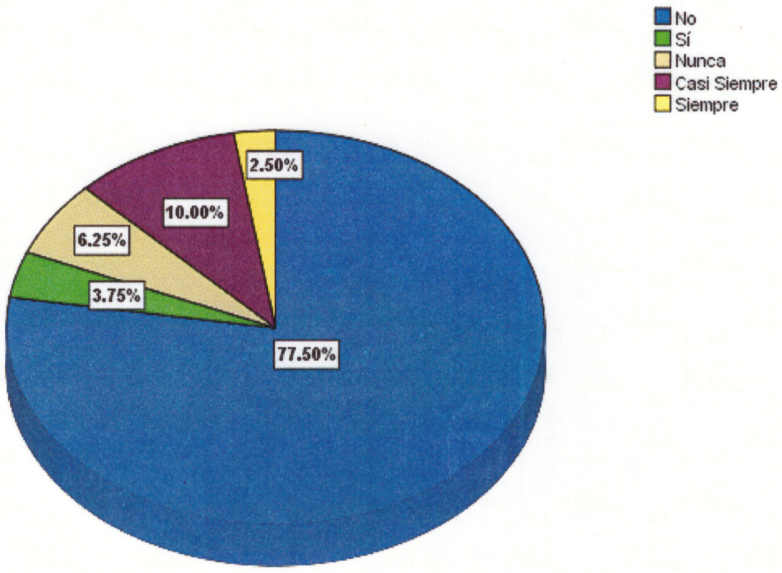
Cuadro 23 ¿En algún momento los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, han requerido la asistencia de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para que verifiquen los cálculos de su liquidación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	62	77.5	77.5	77.5
	Sí	3	3.8	3.8	81.3
	Nunca	5	6.2	6.2	87.5
	Casi Siempre	8	10.0	10.0	97.5
	Siempre	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

En este caso el 77.5% de los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, no ha requerido las asistencia de los funcionarios del Ministerio de Trabajo en ningún momento, mientras que un 10% señaló que siempre la ha requerido; por su parte, el 6.2% dice que nunca lo ha necesitado pero el 3.8% sí la ha requerido. Solo un 2.5% indicó que siempre la ha requerido. Estos resultados comparados con informaciones anteriores pueden indicar que quizás sea por desconocimiento de sus derechos laborales o por desconocimiento de las funciones del Ministerio de Trabajo.

Gráfica 23 ¿En algún momento los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, han requerido la asistencia de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para que verifiquen los cálculos de su liquidación laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

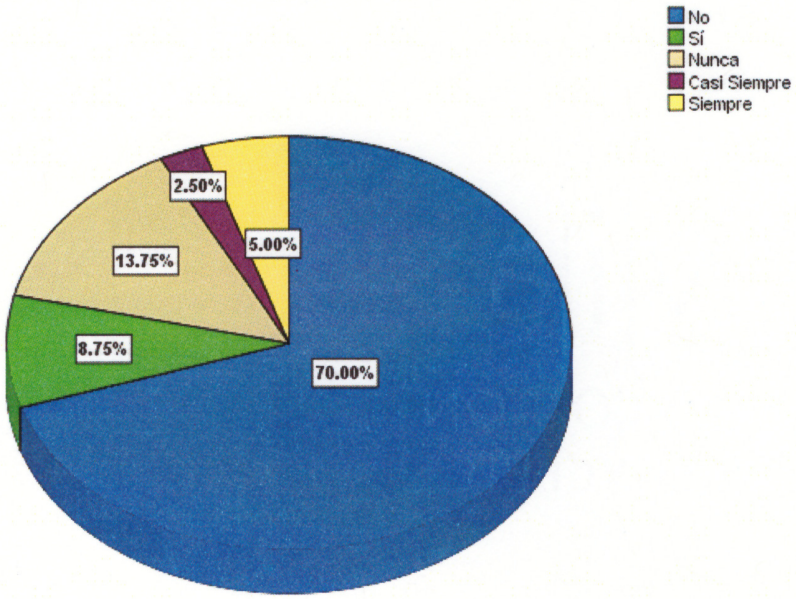
Cuadro 24 ¿En algún momento los colaboradores de la pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, han requerido de los servicios de las juntas de conciliación del Ministerio de Trabajo y de Desarrollo Laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	56	70.0	70.0	70.0
	Sí	7	8.8	8.8	78.8
	Nunca	11	13.8	13.8	92.5
	Casi Siempre	2	2.4	2.4	95.0
	Siempre	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

En relación con este ítem los colaboradores de la pequeñas empresas de la muestra han señalado en un 70% que no han solicitado la asistencia de las juntas de conciliación, y el 13.8% señala que nunca, mientras que un 8.8% expresó que sí ha requerido esos servicios; por otro lado, un 5% manifiesta que siempre lo ha requerido y solo un 2.4% indica que casi siempre ha necesitado esa asistencia. Estas afirmaciones llevan al investigador a cuestionarse si tal situación se origina por desconocimiento de sus derechos laborales y de las funciones de las juntas de conciliación, entre otras razones.

Gráfica 24 ¿En algún momento los colaboradores de la pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, han requerido de los servicios de las juntas de conciliación del Ministerio de Trabajo y de Desarrollo Laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

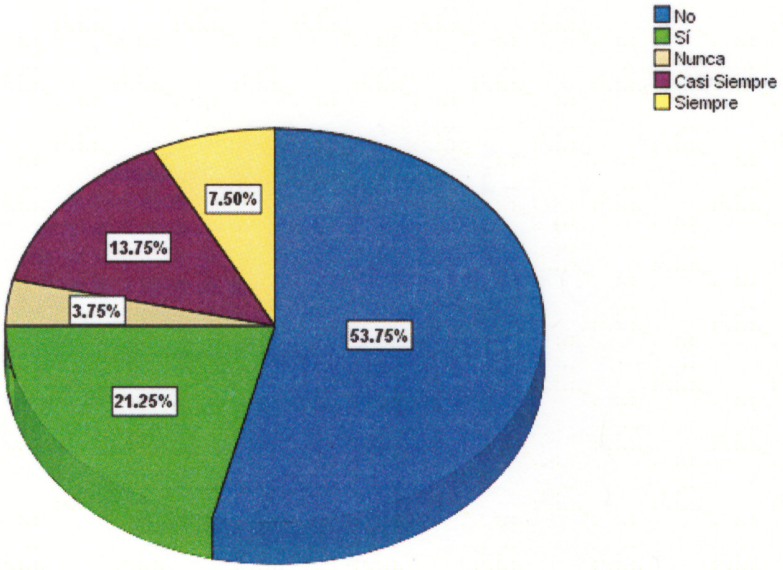
Cuadro 25 ¿Conoce los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, las causales de despido justificado e injustificado que establece el Código de Trabajo, vigente en la República de Panamá?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	43	53.8	53.8	53.8
	Sí	17	21.1	21.1	75.0
	Nunca	3	3.8	3.8	78.8
	Casi Siempre	11	13.8	13.8	92.5
	Siempre	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

Como respuesta a este ítem, el 53.8% de los colaboradores de las pequeñas empresas de la muestra, han manifestado que no conocen las causales de despido establecidas en el Código de Trabajo, mientras que un 21.1% indicó que sí las conoce, el 13.8% señaló que casi siempre, un 7.5% contestó que siempre y solo un 3.8% dijo nunca. Estos señalamientos le indican al investigador la necesidad de capacitación, de intervención y de implementación de manuales especiales en esta materia.

Gráfica 25 ¿Conoce los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, las causales de despido justificado e injustificado que establece el Código de Trabajo, vigente en la República de Panamá?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

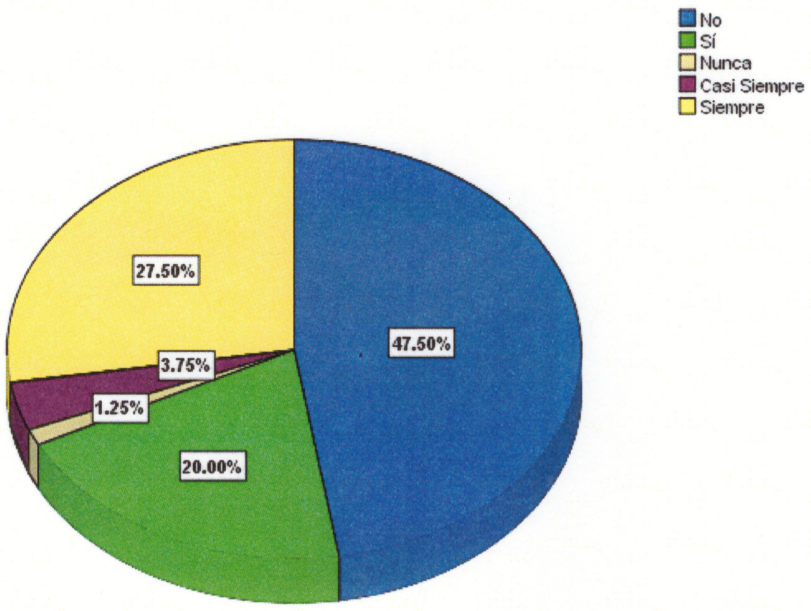
Cuadro 26 ¿Conocen los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, las prestaciones a que tienen derecho en su liquidación laboral, en caso de despido justificado o injustificado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	38	47.5	47.5	47.5
	Sí	16	20.0	20.0	67.5
	Nunca	1	1.2	1.2	68.8
	Casi Siempre	3	3.8	3.8	72.5
	Siempre	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

A este cuestionamiento, el 47.5% de los colaboradores en las pequeñas empresas encuestadas que no conocen las prestaciones a que tienen derecho en su liquidación laboral, en caso de despido justificado o injustificado, un 27.5% indicó que siempre las conoce, el 20% señaló que sí las conoce, el 3.8% contestó que casi siempre y solo un 1.2% indicó que nunca ha conocido. Estas respuestas reafirman la hipótesis de trabajo del estudio, validan la correlación de las variables y aportan soporte teórico a la propuesta del estudio.

Gráfica 26 ¿Conocen los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, las prestaciones a que tienen derecho en su liquidación laboral, en caso de despido justificado o injustificado?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

Cuadro 27 ¿Están dispuestos los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, a recibir capacitación sobre causales de despido y cómo se calcula la liquidación laboral?

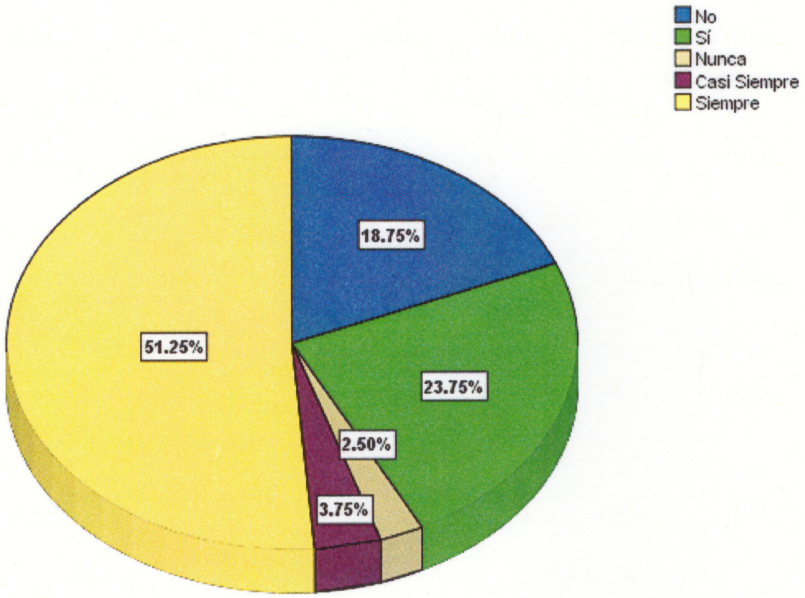
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	15	18.8	18.8	18.8
	Sí	19	23.8	23.8	42.5
	Nunca	2	2.3	2.3	45.0
	Casi Siempre	3	3.8	3.8	48.8
	Siempre	41	51.3	51.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

Como respuesta a esta pregunta, el 51.3% de los colaboradores cuestionados han respondido que siempre estarían en disposición para actualizarse en el tema causales de despido y cálculo de la liquidación laboral, el 23.8% dijo que sí estaría en disposición mientras que un 18.8% contestó que no; por otro lado, un 3.8% indicó que casi siempre estaría en disposición y solo un 2.3% indico que nunca.

Estas respuestas le indican al investigador que sí se necesita capacitar a estos colaboradores en materia laboral.

Gráfica 27 ¿Están dispuestos los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, a recibir capacitación sobre causales de despido y cómo se calcula la liquidación laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

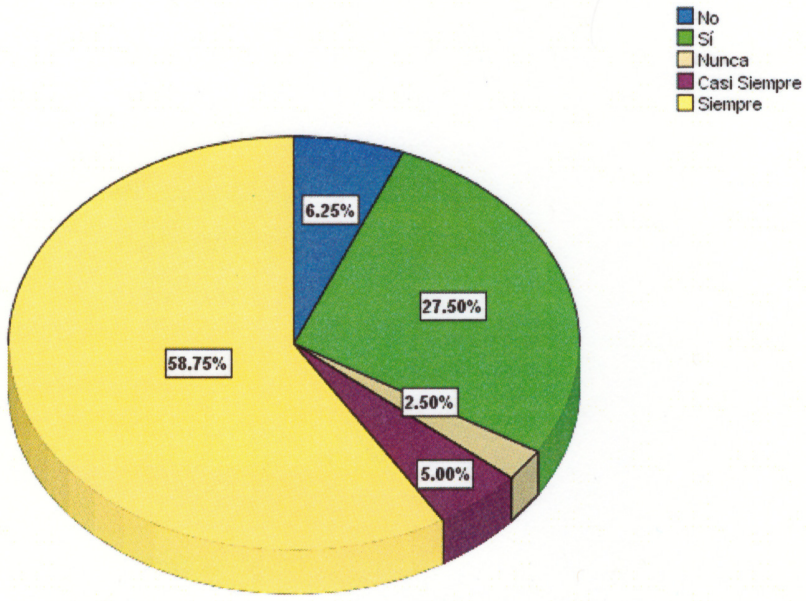
Cuadro 28 ¿Consideran los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, que la capacitación a empleadores y trabajadores minimiza los conflictos entre patronos y colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	5	6.2	6.2	6.3
	Sí	22	27.5	27.5	33.8
	Nunca	2	2.5	2.5	36.3
	Casi Siempre	4	5.0	5.0	41.3
	Siempre	47	58.8	58.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

Sobre este ítem los colaboradores de pequeñas empresas estudiadas respondieron de la siguiente manera: un 58.8% señaló que siempre han pensado que la capacitación a empleadores y colaboradores reduciría los conflictos laborales, el 27.5% lo reafirma con un sí, mientras que un 6.2% indica que no. Por otro lado, el 5% respondió que casi siempre considera ese beneficio de la capacitación y solo un 2.5% indicó que nunca. Estas respuestas validan la correlación de las variables del estudio y reafirman la necesidad de una propuesta como la que se presentará.

Gráfica 28 ¿Consideran los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, que la capacitación a empleadores y trabajadores minimiza los conflictos entre patronos y colaboradores?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

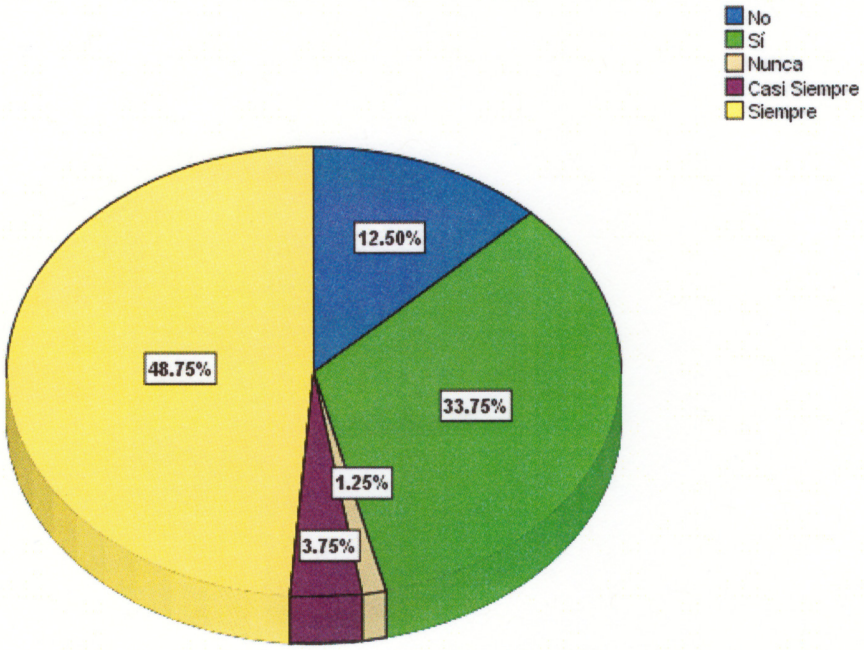
Cuadro 29 ¿Los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, consideran útil disponer de un manual sobre causales de despido y cómo calcular la liquidación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	10	12.5	12.5	12.5
	Sí	27	33.8	33.8	46.3
	Nunca	1	1.3	1.3	47.5
	Casi Siempre	3	3.8	3.8	51.3
	Siempre	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del Corregimiento de David. 2018

En relación con este ítem los colaboradores de las pequeñas empresas de la muestra, respondieron de la siguiente forma; el 48.8% contestó que siempre, el 33.8% lo reafirma con un sí, mientras que un 12.5% indicó que no lo considera de utilidad. Además un 3.8% señaló que casi siempre lo considera útil, y solo un 1.3% expresó que nunca. Se advierte pues que la mayoría de los sujetos informantes ha manifestado que disponer de un manual sobre causales de despido y liquidación laboral sería de gran utilidad; estas afirmaciones validan una vez más, la hipótesis de trabajo y la correlación de las variables del estudio.

Gráfica 29 ¿Los colaboradores de las pequeñas empresas estudiadas en el corregimiento de David, consideran útil disponer de un manual sobre causales de despido y cómo calcular la liquidación laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de pequeñas empresas del corregimiento de David. 2018

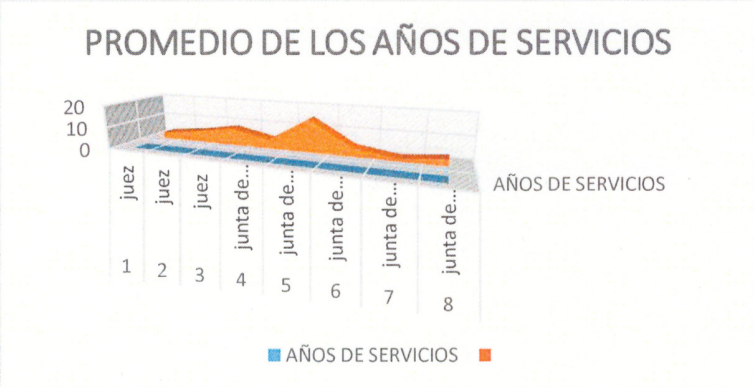
4.1.2 Datos cualitativos.

De las entrevistas.

Las entrevistas se realizaron en forma directa e individual a los miembros de las Juntas de Conciliación y a los jueces de trabajo.

Objetivo: Evaluar la relevancia de conocer el proceso de la liquidación laboral, para mejorar su aplicación en las pequeñas empresas del corregimiento de David.

Con relación a la primera pregunta sobre los datos generales de los entrevistados, en este caso años de servicios lo cual se puede apreciar en el siguiente gráfico.



Fuente: Batista, E.

El promedio de los años de sevicios es de 5 años entre todos los miembros de la Junta de Conciliacion y los jueces. Cabe resaltar que este promedio nos indica que

tanto los jueces como los funcionarios concilliadores en las juntas son personas de vasta experieincia.

En relacion con la pregunta 2. ¿Cuántos casos de reclamos sobre liquidacion laboral atiende por mes?

Como se puede apreciar a través del siguiente gráfico, el promedio de casos atendidos por mes es aproximadamente de 15 expedientes de colaboradores que no están conformes con las condiciones de despido, ni con la liquidacion laboral con la que ha finalizado su relación con la empresa.



Fuente: Batista, E.

Pregunta 3 ¿Representa algún costo para el colaborador buscar la asistencia de la Junta de Conciliación?

Los funcionarios de la Junta de Conciliación y los jueces han coincidido en su respuesta que es contundente ya que señalan que....No tiene ningún costo para el colaborador buscar la asistencia de la Junta de Conciliación.

Pregunta 4 ¿Tiene algún costo para las pequeñas empresas la intervención de la Junta de Conciliación?

Los funcionarios de la Junta de Conciliación y los jueces han coincidido al señalar que...No tiene ningún costo para las pequeñas empresas buscar la asistencia de la Junta de Conciliación, excepto si pagan un abogado privado que se presente a atender el reclamo.

Pregunta 5 ¿Existe alguna sanción o multa para la pequeña empresa si ha realizado incorrectamente el cálculo de la liquidación laboral?

Los funcionarios de la junta de conciliación han coincidido en señalar, a través de sus respuestas que no se sanciona a la empresa en Junta de Conciliación; sin embargo, si se llega a las demandas, posiblemente reciban una sanción.

Pregunta 6 ¿Existe algún programa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para capacitar a las pequeñas empresas con respecto a la contratación y liquidación laboral?

Las respuestas han sido las siguientes:

Los funcionarios de las Juntas de Conciliación, coinciden en que no existe ningún programa de capacitación para las pequeñas empresas sobre contratación y liquidación laboral; sin embargo, los jueces han señalado que existe el Instituto Panameño de Estudios Laborales.

El Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) se crea mediante la Ley N° 74 del 20 de septiembre de 1973, como una dependencia del entonces Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, hoy Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral; y se establece que el IPEL se financiará con un cinco por ciento (5%) del Seguro Educativo, su objetivo es brindar capacitación sindical y el desarrollo de la educación social y económica del trabajador y empleador panameño. (Art. 3y 4).

Sin embargo, este instituto se inclina más hacia el tema de la orientación sindical.

Pregunta 7 ¿Considera pertinente y relevante que las pequeñas empresas tengan la oportunidad de asesoría en las cuestiones laborales?

En su mayoría los entrevistados han coincidido en que es muy importante que los dueños de las pequeñas empresas reciban asesoría sobe contratación y liquidación laboral.

Otros señalan que sería importante porque así se evitaría tantas demandas laborales que acarrean gastos a ambas partes tanto a los colaboradores como pequeños empresarios, e incluso que se consideren a los del sector del agro, donde se enfrentan situaciones similares, por la falta de conocimiento sobre todo en liquidación laboral.

Pregunta 8 ¿Considera congruente y relevante que esta asesoría la brinde la Universidad Autónoma de Chiriquí a través de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad?

Sobre esta pregunta se recibieron las siguientes respuestas, para los jueces de trabajo, la asesoría sí es de gran relevancia y la intervención de la Universidad es muy importante, ya que debe hacer presencia a través de los profesionales que forma en la sociedad; sin embargo, para los jueces debería ser a través de la Facultad de Derecho.

Para los funcionarios conciliadores, es importante que la Universidad se integre en la solución o disminución de los problemas de la sociedad; para ellos esta labor

debe hacerse a través de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, por medio de los contadores, ya que estos problemas surgen, precisamente por las fallas en los cálculos de la liquidación laboral.

Pregunta 9 ¿Considera que es importante y necesario que la Universidad haga presencia a través de convenios con Instituciones como el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para el apoyo en asesoramiento a las pequeñas empresas en cuestiones laborales (liquidación laboral)?

Tanto los funcionarios de las Juntas de Conciliación como los Jueces coinciden en que es importante que la Universidad haga presencia y participe activamente en el aporte de ideas, programas para la solución de problemas como el que plantea esta investigación y seria magnífico que se hicieran convenios en los que ambas partes puedan unirse y llevar a cabo planes, proyectos de acción que el beneficiará a toda la sociedad.

Pregunta 10 ¿Considera que existirían menos casos de reclamos si existiese una organización que brinde asesoría y capacitación a los pequeños empresarios?

Tanto los funcionarios de las Juntas de Conciliación, como los Jueces coinciden y se atreven a asegurar que sí disminuirían los reclamos si existiese una organización que brinde asesoría y capacitación a los pequeños empresarios y que la entidad apta

para cumplir esta misión es la Universidad Autónoma de Chiriquí, a través de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, donde se forma la mayoría de los profesionales que hoy ejercen como contadores públicos autorizados, como auditores destacados, entre otros.

Además enfatizan, en que recibir estas asesorías y capacitaciones a través de la Escuela de Contabilidad sería una gran oportunidad para mejorar el desempeño laboral tanto de colaboradores como de los pequeños empresarios del corregimiento de David.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

Al finalizar el estudio, basados en los objetivos de la investigación, se pueden establecer las conclusiones siguientes:

Objetivo 1: Analizar el impacto económico de aplicar de forma incorrecta la liquidación laboral.

Con relación a la variable impacto económico de aplicar de forma incorrecta la liquidación laboral, los resultados revelan que los pequeños empresarios del corregimiento de David están conscientes de su desconocimiento de la normativa respecto a la liquidación laboral, lo cual afecta muchas veces en forma económicamente negativa a la empresa así.

- 68% respondió que siempre
- 12% casi siempre.

Objetivo 2: Diagnosticar la situación laboral de las pequeñas empresas del corregimiento de David ante sus colaboradores.

La información recibida de los colabores de las pequeñas empresas del corregimiento de David indica que en la actualidad existe un manejo deficiente de la relación laboral entre empresarios y colaboradores. Son muestras de tales falencias, los siguientes señalamientos:

- El 18.8% de los empresarios manifestó que nunca realiza contrato de trabajo a sus colaboradores, el 12.5% lo hace algunas veces.

- El 43.8% de los empresarios manifestó que nunca registra los contratos laborales en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Dirección Regional de David Chiriquí, el 12.5% señaló casi nunca.
- El 26.3% de los colaboradores encuestados manifestó que no les presentaron el contrato de trabajo para su firma.
- El 55% de los colaboradores manifestó que no se pudo percatar si su contrato de trabajo fue registrado o sellado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- Los miembros de las Juntas de Conciliación y jueces consultados manifestaron atender un promedio mensual de 15 expedientes de colaboradores que no están conformes con las condiciones de despido, ni con la liquidación laboral recibida al finalizar su relación con la empresa.

Objetivo 3: Verificar los antecedentes laborales en que los pequeños empresarios del corregimiento de David se vieron obligados a buscar apoyo jurídico.

Los resultados obtenidos del cuestionamiento a los pequeños empresarios muestran aspectos negativos que impiden una eficiente relación laboral e implican gastos adicionales a la empresa. A continuación, algunas de las situaciones planteadas

- El 31.3% respondió que siempre y el 31.3% casi siempre se han visto obligados a buscar apoyo jurídico.

Objetivo 4: Determinar el conocimiento que tienen los pequeños empresarios del corregimiento de David en cuanto a causales justificadas para la extinción de la relación laboral.

Con relación a la variable conocimiento sobre causales justificadas para la extinción de la relación laboral, los resultados se consideran negativos y justifican el estudio, ya que los empresarios reconocen su desconocimiento sobre las causales de despido y los requerimientos para la liquidación laboral. A continuación tales resultados:

- El 31.3% de los empresarios manifiesta no conocer el procedimiento para el cálculo de las prestaciones a que tienen derecho sus colaboradores, mientras que el 37.5% indicó que algunas veces.
- El 37.5% manifestó que siempre ha requerido de los servicios de un profesional de contabilidad para atender estas situaciones y un 25% indicó que casi siempre.
- El 37.5% de los pequeños empresarios manifestó que casi siempre ha sido citado por la Dirección Regional de Trabajo y Desarrollo Laboral y 18% respondió que casi siempre.
- El 31.3% de los empresarios han pensado solicitar servicios de asesoría para los temas laborales, en especial el de la liquidación laboral. El 50% manifestó que algunas veces.

- El 53.8% de los colaboradores no conoce las causales de despido justificado e injustificado que establece el Código de Trabajo vigente en la República de Panamá
- En cuanto al conocimiento de las prestaciones laborales a que tienen derecho en su liquidación laboral, en caso de despido justificado o injustificado, el 47.5 % de los colaboradores reveló desconocerlas.
- El 87.5% de los empresarios respondieron que siempre estarían dispuestos a recibir capacitación sobre causales de despido y liquidación laboral y un 6.3% respondió que casi siempre.
- El 51.3% de los colaboradores manifestó que siempre estarán en disposición de recibir capacitación sobre causales de despido y liquidación laboral.

Los resultados obtenidos y su correspondiente análisis validan la hipótesis de investigación, en la cual se indica que la aplicación de la liquidación laboral es una propuesta de gran relevancia para las pequeñas empresas del corregimiento de David, a través del Consultorio Administrativo Contable.

5.2. Recomendaciones

En atención a los resultados obtenidos en la investigación se presentan las siguientes recomendaciones.

- Instar a los gremios empresariales para que orienten actividades tendientes a lograr mayor capacitación a los pequeños empresarios, en materia de causales de despido y liquidación laboral, para minimizar el impacto negativo que esta fase de la relación ocasiona en las pequeñas empresas y que muchas veces las lleva hasta al cierre de sus operaciones.
- Por la importancia que tiene el contrato de trabajo para una buena relación laboral, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral debe realizar campañas de concienciación a los pequeños empresarios, para que se convierta en una cultura de sus pequeñas empresas, la celebración del contrato de trabajo y su correspondiente registro en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Dirección Regional de David, Chiriquí.
- Sería altamente positivo que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Ministerio de Comercio, las universidades y todas las instancias relacionadas con el mundo empresarial motiven a los pequeños empresarios para que aprovechen las facilidades que ofrecen gremios e instituciones relacionadas, en cuanto a capacitación sobre las

diferentes aristas de la relación laboral, entre ellas causales de despido y liquidación laboral.

- Poner en funcionamiento, con carácter de urgencia, el Consultorio Administrativo Contable de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí, para brindar asesoría y capacitación a los pequeños empresarios, en materia de causales de despido y liquidación laboral, entre otros temas.
- Como una forma de contribuir a la solución del problema, se recomienda a los pequeños empresarios utilizar la guía metodológica teórico práctica sobre liquidación laboral, propuesta en esta investigación, como mecanismo inicial, cuando se les presenten situaciones relacionadas con despido y liquidación laboral.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

GUÍA METODOLÓGICA TEÓRICO – PRÁCTICA SOBRE CAUSALES DE DESPIDO Y LIQUIDACIÓN LABORAL

Propuesta por:

Doctor Eduardo Antonio Batista Valdés

6.1. Propuesta

La propuesta planteada en este estudio consiste en una guía metodológica teórico – práctica, que pueda ser fácilmente consultada, tanto por pequeños empresarios como por los colaboradores, cuando se presentan situaciones que puedan desencadenar la extinción de la relación laboral, ya sea por iniciativa del empleador o del colaborador.

6.1.1. Justificación

Los resultados del estudio realizado dejan en evidencia el desconocimiento, tanto de empleadores como de colaboradores de las pequeñas empresas consultadas, sobre la normativa vigente en nuestro país respecto a las causales de despido y liquidación laboral.

El caso es que cuando se presentan situaciones laborales que involucran estos temas ambos estamentos se ven obligados a contratar los servicios profesionales, ya sea de abogados o contadores, y en consecuencia, a incurrir en gastos demasiado onerosos que impactan negativamente a los afectados.

Ante el panorama planteado, resulta de utilidad recoger en un documento de fácil manejo, los aspectos más relevantes sobre causales de despido y liquidación laboral, fundamentado en el Código de Trabajo vigente en la república de Panamá.

6.1.2. Objetivos Generales

Ofrecer información relevante, fundamentada en el Código de Trabajo vigente, sobre causales de despido y liquidación laboral, de manera que sirva de guía rápida a pequeños empresarios y sus colaboradores.

Presentar ejemplos de fácil comprensión, sobre el procedimiento a seguir en una liquidación laboral, ya sea que se trate de despido justificado o injustificado.

6.2. Contenido

6.2.1. Tipos de Contrato

6.2.2. Causales de terminación de las relaciones laborales (Art. 210)

6.2.2.1. Agrupación de causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo. (Art. 213)

6.2.3. Despido Injustificado (Art. 223)

6.3. Guía para la liquidación laboral

6.3.1. Contrato definido

6.3.1.1. Despido con causa justificada

6.3.1.2. Despido injustificado

6.3.2. Contrato indefinido

6.3.2.1. Despido con causa justificada

6.3.2.2. Despido injustificado

6.2.1. Tipos de Contrato

Contrato definido	Articulo No. 74	Deberá constar siempre por escrito, y el plazo de su duración no podrá ser mayor de un año.
Contrato indefinido	Articulo No. 77	Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios; cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada, y el trabajador continúa prestando las mismas tareas.

6.2.2. Causales de terminación de las relaciones laborales (Art. 210)

Numeral	Causa
1	Por el mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos

2	Por la expiración del término pactado
3	Por la conclusión de la obra objeto del contrato
4	Por la muerte del trabajador
5	Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato
6	Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en el Código de Trabajo para la causa respectiva, a petición del trabajador
7	Por el despido fundado en causa justificada, o la renuncia del trabajador
8	Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este Capítulo

6.2.2.1. Agrupación de causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo. (Art. 213)

A- De Naturaleza disciplinaria	1- Haber sufrido engaño de parte del trabajador, mediante la presentación de documentos o certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato o su modificación se celebre en atención a dichas condiciones especiales. El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa, caducará al mes a partir de la fecha en que se compruebe la falsedad. Cuando no se trate de certificación de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá de un año, contado desde la fecha del inicio de la relación de trabajo. 2- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador, sus familiares o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere mediado provocación. 3- Cometer el trabajador, fuera del centro de trabajo, en contra del empleador, o de miembros del personal directivo de

	la empresa o negocio, o de sus compañeros de trabajo, uno de los actos descritos en el numeral anterior, si por razón de la gravedad de los mismos fuese imposible la continuidad del contrato. 4- La revelación por parte del trabajador, sin la autorización de su empleador, de secretos técnicos, comerciales o de fabricación o la divulgación de asuntos de carácter administrativo reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al empleador. 5- Incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delito contra la propiedad, en perjuicio directo del empleador. 6- Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo. 7- Causar el trabajador, con culpa de su parte, los daños materiales contemplados en el numeral anterior con la condición de que fuesen graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del perjuicio. 8- Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren. 9- Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales. 10- Desobedecer el trabajador, sin causa justificada, y en perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por este o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fuesen indicadas con claridad y se refieran de modo directo a la ejecución del trabajo contratado. 11- La inasistencia del trabajador a sus labores, sin permiso del empleador o sin causa justificada, durante dos lunes en el curso de un mes, seis en curso de un año, o tres días consecutivos o alternos en el período de un mes. Para los efectos de este numeral se tendrá como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional.

	12- La reincidencia en el abandono del trabajo por parte del trabajador, que comprende la salida intempestiva e injustificada del centro de trabajo, durante las horas de labores, sin permiso del empleador o de quien lo represente, o la negativa reiterada a trabajar sin causa justificada en la prestación convenida. 13- La reincidencia del trabajador, en el término de un año, en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3, 4 y 5 del artículo 127. 14- La comisión por parte del trabajador de confianza de actos u omisiones, dentro o fuera del servicio, que conlleven la pérdida de la confianza del empleador. 15- El acoso sexual, la conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio. 16- La falta notoria de rendimiento, calificado de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o acordados en una convención colectiva.
B- De naturaleza no imputable	1- La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. Esta causa solo podrá ser invocada por el empleador dentro del término de seis meses, a partir de la fecha de inicio de la prestación de servicios. 2- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión, o el hecho de que el trabajador que sufra pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2o. del artículo 199, o el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención. 3- El reconocimiento del trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que recibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente. 4- La incapacidad mental o física del trabajador, debidamente comprobada, o la pérdida de la idoneidad exigida

	por la ley para el ejercicio de la profesión, que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. 5- La expiración del plazo de un año, a partir de la fecha de suspensión del contrato, motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador. 6- La incapacidad del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato. 7- La fuerza mayor o caso fortuito que conlleve como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización definitiva de las actividades del empleador.
C- De naturaleza económica	1- El concurso o la quiebra del empleador; 2- La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o al agotamiento de la materia objeto de la actividad extractiva; y 3- La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debido a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación, o revocación o caducidad de una concesión administrativa, cancelación de pedidos u órdenes de compra, o la disminución de la actividad productiva de la empresa en los pedidos u órdenes de compras o las ventas, u otra causa análoga debidamente comprobad por la autoridad competente. En estos casos de despido por causas económicas, se aplicarán las siguientes reglas: a) Se empezará por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas; b) Una vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo sean; a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y a los más eficientes respecto de los menos eficientes;

	c) Las mujeres en estado de gravidez, aun si no estuvieren amparadas preferentemente por las reglas anteriores, se despedirán en último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales; d) En igualdad de circunstancias, luego de aplicadas las reglas anteriores, los trabajadores amparados por el fuero sindical tendrán preferencia sobre los demás para su permanencia en el empleo. (Art. 213)

6.2.3. Despido Injustificado (Art. 223)

Numeral	Causa
1	El haber sufrido engaño por parte de empleador, respecto a las condiciones de trabajo;
2	La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le corresponde, en las condiciones convenidas o acostumbradas;
3	La alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo;
4	La conducta inmoral del empleador durante el trabajo;
5	La injuria, calumnia, vías de hecho o malos tratamientos del empleador contra el trabajador o su familia;
6	La ejecución por parte de un dependiente del empleador o de una de las personas que convivan con él, con su autorización expresa o tácita, de algunos de los actos enumerados en el numeral anterior, contra el trabajador o sus familiares;

7	El haber causado el empleador directamente o por medio de sus familiares o dependientes, y con malicia, un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
8	Estar el empleador, un miembro de su familia, su representante en la dirección de las labores, u otro empleado padeciendo de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto directo con el enfermo;
9	El incumplimiento por parte del empleador, de las medidas de seguridad, salud e higiene prescritas en el Código, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales;
10	La imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometan la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren;
11	La violación por parte del empleador de alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 138;
12	La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le imponga la Ley o el contrato;
13	Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tenga por objeto inducir al trabajador a cometer un acto ilícito, inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
14	La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud o a la vida del trabajador y que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia.

6.3. Guía para la liquidación laboral

6.3.1. Contrato definido

Se muestra a continuación una serie de datos que se utilizarán para ejemplificar los componentes de la liquidación laboral, cuando se trata de contrato por tiempo definido.

DATOS: Rosa Vargas, según su contrato de trabajo inició sus labores el 2 de enero de 2017 y la finalización es el 30 de mayo de 2017. Se trata de un contrato definido para

cubrir una licencia de maternidad. La posición es secretaria y el salario mensual de B/.800.00

6.3.1.1. Despido con causa justificada

CONCEPTO	CÁLCULO	IMPORTE BRUTO	SEGURO SOCIAL	SEGURO EDUCATIVO	TOTAL DES-CUEN-TOS	NETO A RECIBIR
Salarios devengados en los 5 meses	800.00*5	4,000.00				
Vacaciones Proporcionales	4000.00/11	363.64	35.45	4.55	40.00	323.64
Decimotercer Mes	1563.64/12	130.30	9.45		9.45	120.85
Total de la liquidación		493.94	44.90	4.55	49.45	444.49
OBSERVACION: no se paga prima de antigüedad por tratarse de un contrato definido.						

6.3.1.2. Despido injustificado o renuncia justificada

A la colaboradora se le entregó el 30 de abril la carta de despido, que indica que labora hasta ese día.

CONCEPTO	CÁLCULO	IMPOR-TE BRUTO	SEGU-RO SOCIAL	SEGURO EDUCATI-VO	TOTAL DESCUEN TOS	NETO A RECI-BIR
Salarios devengados en los 4 meses	800.00*4	3200.00				
Preaviso	800.00*1	800.00	78.00	10.00	88.00	712.00
Vacaciones proporcionales	4000.00/11	363.64	35.45	4.55	40.00	323.64
Decimotercer Mes Proporcional	1563.64/12	130.30	9.45		9.45	120.85
Prima de antigüedad	4363.64*1.92	83.78				83.78
Indemniza-ción *	800.00/4.333= 184.63*1.40	258.48				258.48
Total a Recibir		1636.20	122.90	14.55	137.45	1498.75

- La indemnización es 3.4 semanas por año hasta el año diez y una semana del año once en adelante. En este caso, (3.4/12=0.28 X 5), como son 5 meses .28*5=1.40

- Cuando se trate de colaboradores con más de 10 años de servicio se debe pagar una semana por cada año adicional a los 10 años.

6.3.2. Contrato por tiempo indefinido

La serie de datos que se muestra a continuación permitirán ejemplificar los componentes de la liquidación laboral, cuando se trata de contrato por tiempo indefinido

DATOS
Rosa Vargas, inició labores el 2 de enero de 2017. Se trata de un contrato por tiempo indefinido para cubrir una posición de Secretaria, con salario mensual de B/.800.00. El 30 de abril se le entrego una carta de preaviso, indicándole que laborará hasta el 30 de mayo.

6.3.2.1. Despido con causa justificada

CONCEPTO	CÁLCULO	IMPORTE BRUTO	SEGURO SOCIAL	SEGURO EDUCATIVO	TOTAL DE DESCUENTO	NETO A RECIBIR
Salario	800.00*5	4000.00				
Preaviso	0.0					
Vacaciones proporcionales	4000.00/11	363.64	35.45	4.55	40.00	323.64
Decimotercer mes proporcional	1563.64/12	130.30	9.45		9.45	120.85
Prima de antigüedad	4363.64*1.92	83.78				83.78
Totales		577.72	44.90	4.55	49.45	528.27

- No se paga preaviso porque se le informó 30 días antes de finalizar la relación laboral

Si el patrono decide que el colaborador no labore durante el mes de preaviso

CONCEPTO	CÁLCULO	IMPORTE BRUTO	SEGURO SOCIAL	SEGURO EDUCATIVO	TOTAL DE DESCUENTO	NETO A RECIBIR
Salario	800.00*4	3200.00				
Preaviso	800.00*1	800.00	78.00	10.00	88.00	712.00
Vacaciones proporcionales	4000.00/11	363.64	35.45	4.55	40.00	323.64
Decimotercer mes proporcional	1563.64/12	130.30	9.45		9.45	120.85
Prima de antigüedad	4363.64*1.92	83.78				83.78
Totales		1377.72	122.90	14.55	137.45	1240.27

6.3.2.2. Despido injustificado o renuncia justificada

CONCEPTO	CÁLCULO	IMPORTE BRUTO	SEGURO SOCIAL	SEGURO EDUCATIVO	TOTAL DE DESCUENTO	NETO A RECIBIR
Salario	800.00*5	4000.00				
Preaviso	0.0					
Vacaciones proporcionales	4000.00/11	363.64	35.45	4.55	40.00	323.64
Decimotercer mes proporcional	1563.64/12	130.30	9.45		9.45	120.85
Prima de antigüedad	4363.64*1.92	83.78				83.78
Indemnización	800.00/4.333= 184.63*1.40	258.48				258.48
Totales		836.20	44.90	4.55	49.45	786.75

- No se paga preaviso porque se le informó 30 días antes de finalizar la relación laboral

Si el patrono decide que el colaborador no labore durante el mes de preaviso

CONCEPTO	CÁLCULO	IMPORTE BRUTO	SEGURO SOCIAL	SEGURO EDUCATIVO	TOTAL DE DESCUENTO	NETO A RECIBIR
Salario	**800.00*4**	**3200.00**				
Preaviso	**800.00*1**	**800.00**	**78.00**	**10.00**	**88.00**	**712.00**
Vacaciones proporcionales	**4000.00/11**	**363.64**	**35.45**	**4.55**	**40.00**	**323.64**
Décimo tercer mes proporcional	**1563.64/12**	**130.30**	**9.45**		**9.45**	**120.85**
Prima de antigüedad	**4363.64*1.92**	**83.78**				**83.78**
Indemnización	800.00/4.333= 184.63*1.40	**258.48**				**258.48**
Totales		**1636.20**	**122.90**	**14.55**	**137.45**	**1498.75**

Si se trata de colaboradora con fuero de maternidad, se debe pagar un año de salario o la proporción restante contado a partir del nacimiento del hijo.

BIBLIOGRAFÍA

Aparicio, M. P., & Blanco, F. R. (2009). Relaciones en el entorno de trabajo. Retrieved from https://ebookcentral.proquest.como

Bernal, C.A. (2006). Metodología de la Investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Colombia: Prentice Hall.

Código de Trabajo de la República de Panamá. (1972). República de Panamá.

Código Fiscal de la República de Panamá. ( ). República de Panamá.

Constitución Política de la República de Panamá. (1972). República de Panamá.

Corella, A.V. (2017). Cálculo de Prestaciones Laborales, Reglas y Procedimientos. Panamá:Impresos Modernos, S.A.

Fidias G. Arias (2012), El proyecto de investigación. Editorial Episteme.

Gaceta Oficial de la República de Panamá. Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Panamá. (2000). Ley N° 33 de 25 de julio de 2000.

Gaceta Oficial de la República de Panamá. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (1986). Ley 1 de 17 de marzo de 1986

Gaceta Oficial de la República de Panamá. Universidad Autónoma de Chiriquí. (2006). Ley 4 de 16 de enero de 2006.

Gan, F., & Triginé, J. (2012). Clima laboral. Retrieved from https://ebookcentral.proquest.com

Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

Jované, J.J. y Rodríguez, J.M. (1986). Comentarios al Código de Trabajo.

Lambing, P. y Kuehl.C.R. (1998). Empresarios Pequeños y Medianos. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Longenecker, J.G. y Otros. (2012). Administración de pequeñas empresas. México: Impresos Vacha, S. A.

Marketing, P. (1994). Las tres armas estratégicas de la pequeña empresa. Retrieved from https://ebookcentral.proquest.com

Ministerio de Comercio e Industrias, Junta Técnica de Contabilidad. (2015) III Foro de Profesionales de Contabilidad

Molina, R. (2014). El fuerte crecimiento de la Pyme desde la perspectiva de las competencias esenciales: LA EMPRESA GACELA. México: Imprenta del Bajio.

Organización Internacional del Trabajo. (1982). Convenio 158 "La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador". Junio de 1982,

Poza. E.J. (2011). Empresas Familiares. México: Servicio Fototipográfico, S.A.

Rodríguez Peñuelas, (2012), Métodos de investigación: diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales. Universidad Autónoma de Sinaloa.

Rosenberg, J.M. (1989). Diccionario de administración y finanzas. España: Grupo Editorial Oceano.

Universidad Autónoma de Chiriquí. (2012). Informe de Autoevaluación Licenciatura en Contabilidad.

Universidad Autónoma de Chiriquí. (2012). Propuesta de Acciones de Mejora Licenciatura en Contabilidad.

Universidad Autónoma de Chiriquí. (2018) Reglamento para el funcionamiento del consultorio Administrativo Contable.

Vega Ruíz. (2005), La reforma laboral en América Latina: 15 años después, un análisis comparado. Organización Internacional del Trabajo.

ANEXOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Instrumento No. 1

Empresarios

Objetivo: Analizar el impacto económico de aplicar de forma incorrecta la liquidación laboral.

OBSERVACION: La información recopilada en este instrumento es de carácter confidencial y es de uso estrictamente académico para la investigación denominada: *RELEVANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN LABORAL; UNA PROPUESTA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CORREGIMIENTO DE DAVID, A TRAVÉS DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO CONTABLE DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI, 2017 – 2018*

VARIABLE: LIQUIDACION LABORAL

Edad:_____ SEXO_____ AÑOS DE SERVICIOS DE LA EMPRESA_____

Número de colaboradores: Menos de10 _____ Diez a 20 _____Más de 20_____

Criterios: 5 siempre; 4 casi siempre; 3 algunas veces; 2 casi nunca; 1 nunca

items	Escalas				
	5	4	3	2	1
1. ¿Realiza contratos de trabajo con sus colaboradores?					
2. ¿Registra todos los contratos laborales en el Ministerio de Trabajo y desarrollo laboral?					

3. ¿Conoce el procedimiento para el cálculo de las prestaciones a las que tienen derecho sus colaboradores?					
4. ¿Cuántas veces ha tenido que solicitar los servicios de asesoría en relación a la liquidación laboral?					
5. ¿Ha necesitado de los servicios de un profesional de la contabilidad, cuyo costo es muy elevado para su empresa?					
6. ¿Ha sido citado por la dirección Regional de trabajo y desarrollo laboral?					
7. ¿Ha pensado en solicitar servicios de asesoría para los temas laborales, en especial el de la liquidación laboral?					
8. ¿Considera que la liquidación laboral tiene un impacto sobre la situación económica de la empresa?					
9. ¿Estaría en disposición de recibir capacitación sobre causales de despido y liquidación laboral?					
10. ¿Recibir el apoyo en asesorías de procedimientos laborales causaría un impacto económico positivo, ya que disminuiría costos?					
11. ¿Considera de utilidad disponer de un manual sobre causales de despido y liquidación laboral?					

Gracias por su Colaboración.....

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Instrumento No. 2

Colaboradores

Objetivo: Analizar el impacto económico de aplicar de forma incorrecta la liquidación laboral.

OBSERVACION: La información recopilada en este instrumento es de carácter confidencial y es de uso estrictamente académico para la investigación denominada: *RELEVANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN LABORAL; UNA PROPUESTA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CORREGIMIENTO DE DAVID, A TRAVÉS DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO CONTABLE DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI, 2017 – 2018*

VARIABLE: LIQUIDACION LABORAL

Edad:_____ SEXO_____ AÑOS DE SERVICIOS EN LA EMPRESA_____

Criterios: 5 siempre; 4 casi siempre; 3 Nunca; 2 Si; 1 No

items	Escalas				
	5	4	3	2	1
1. ¿Al iniciar sus labores o relación laboral, la Empresa le presentó el contrato de trabajo para la firma correspondiente?					
2. ¿De haber firmado contrato de trabajo, se pudo percatar que el mismo fue registrado o sellado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral?					

3. ¿Conoce usted el procedimiento para el cálculo de las prestaciones laborales a las que tiene derecho como colaborador?					
4. ¿Ha laborado anteriormente en otras empresas?					
5. ¿Ha requerido la asistencia de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para que le verifiquen los cálculos de su liquidación laboral?					
6. ¿Ha requerido de los servicios de las Juntas de Conciliación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral?					
7. ¿Conoce las causales de despido justificado e injustificado que establece el Código de Trabajo vigente en la República de Panamá?					
8. ¿Conoce las prestaciones a que tiene derecho, en su liquidación laboral, en caso de despido justificado o injustificado?					
9. ¿Estaría en disposición de recibir capacitación sobre causales de despido y liquidación laboral?					
10. ¿Considera que la capacitación a empleadores y colaboradores minimiza los conflictos entre patronos y colaboradores?					
11. ¿Considera de utilidad disponer de un manual sobre causales de despido y liquidación laboral?					

Gracias por su Colaboración…..

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Guía de entrevista
Aplicada a miembros de las Juntas de Conciliación y jueces de trabajo

Tema: Relevancia de la aplicación de la liquidación laboral; Una propuesta para las pequeñas empresas del corregimiento de David, a través del consultorio administrativo contable de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. UNACHI 2017-2018.

Objetivo General: Evaluar la relevancia del conocimiento de la liquidación laboral para mejorar su aplicación en las pequeñas empresas del corregimiento de David.

Objetivos Específicos:
-Analizar el impacto económico de aplicar de forma incorrecta la liquidación laboral.
-Diagnosticar la situación laboral de las pequeñas empresas del corregimiento de David ante sus colaboradores.
-Verificar los antecedentes laborales en que los pequeños empresarios del corregimiento de David se vieron obligados a buscar apoyo jurídico,
-Diseñar una guía metodológica teórico-práctica sobre liquidación laboral.

Entrevistado_____

Cargo/ Posición _____

Preguntas

1- ¿Cuántos años tiene de laborar en la Junta de Conciliación o Juzgado de Trabajo?
_____
_____

2- ¿Cuántos casos de reclamo sobre liquidación laboral, más o menos, atiende por mes?
_____
_____
_____

3- ¿Tiene algún costo para el colaborador buscar la asistencia de Junta de Conciliación?
_____
_____
_____

4- ¿Tiene algún costo para las pequeñas empresas la intervención de la Junta de Conciliación?
_____
_____
_____

5- ¿Existe alguna sanción o multa para la pequeña empresa si ha realizado incorrectamente el cálculo de la liquidación laboral?
_____
_____
_____

6- ¿Existe algún programa por parte de la Institución para apoyo en capacitación a las pequeñas empresas en relación a la contratación y liquidación laboral?
_____

7- ¿Considera pertinente y de gran relevancia que las pequeñas empresas tuvieran la oportunidad de asesoría en las cuestiones laborales?

8- ¿Considera congruente y de gran relevancia si esta asesoría la pudiese dar la Universidad a través dela Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad?

9- ¿Considera que es importante y necesario que la Universidad haga presencia a través de convenios con instituciones como el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, para el apoyo en asesoramiento a las pequeñas empresas en cuestiones laborales?

10- ¿Considera que existirían menos casos de reclamos si existiese una organización que brinde asesoría y capacitación a los pequeños empresarios?

COMENTARIOS ADICIONALES

Gracias por su valiosa colaboración.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIRIQUI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

A través del presente documento usted estará participando de la Técnica de Juicios de Expertos con la intención de cumplir de manera metodológica con el aspecto de validación de instrumento del estudio de investigación doctoral denominado:

RELEVANCIA DE LA APLICACION DE LA LIQUIDACION LABORAL: UNA PROPUESTA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CORREGIMIENTO DE DAVID A TRAVÉS DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO CONTABLE DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD 2017 -2018.

Para tal fin es primordial integrar los siguientes datos:

Nombre y apellido
_____

Formación académica (colocar último nivel académico)
_____

Lugar donde labora
_____

Cargo: _____.

Tiempo en el cargo: _____.

AREA DE ESPECIALIDAD_____.

A continuación, lea cuidadosamente la página de evaluación para que los utilice adecuadamente en el momento de valorar cada una de las preguntas que forman parte del instrumento 3 denominado
Cuestionario que será aplicado a los funcionarios del Ministerios de Trabajo Juntas de Conciliación.

Apreciado experto (a) considere los siguientes objetivos de la investigación que debe tomar en cuenta para su evaluación.

Objetivos:

Objetivo General.

Evaluar la relevancia del conocimiento de la liquidación laboral para mejorar su aplicación en las pequeñas empresas del corregimiento de David.

Específicos.
Analizar el impacto económico de aplicar de forma incorrecta la liquidación laboral.

Diagnosticar la situación laboral de las pequeñas empresas del corregimiento de David ante sus colaboradores.

Verificar los antecedentes laborales en que los pequeños empresarios del corregimiento de David se vieron obligados a buscar apoyo jurídico.

Determinar el conocimiento que tienen los pequeños empresarios del corregimiento de David en cuanto a causales justificadas para la extinción de la relación laboral.

Diseñar una guía metodológica teórico-práctica sobre liquidación laboral.

Descripción De La Calificación

1	2	3	4	5
No cumple con el parámetro establecido	**Bajo nivel**	**No es ni bajo ni alto**	**Moderado nivel**	**Alto nivel**
La pregunta no tiene ninguna relación con el objetivo de la investigación	La pregunta no está redactada correctamente por lo que no puede medir el objetivo planteado	No se puede establecer si puede medir o no el objetivo planteado	Es buena la pregunta, pero puede mejorar un poco más.	La redacción de la pregunta está conforme con el título y con el objetivo planteado

Se tomará en cuenta con las siguientes dimensiones de evaluación:

Claridad
Se comprende fácilmente, es decir su redacción
Coherencia

La pregunta tiene relación con el objetivo de estudio
Pertinencia
La pregunta es importante es decir debe incluirse.

Sugerencias: como evaluador sea lo más objetivo posible, recuerde que sus observaciones son de gran importancia para la investigación, anote cualquier información que considere pertinente.

Si considera que debe agregarse alguna pregunta colóquela y si debe retirarse alguna pregunta indique cual y por qué. Utilice gancho para marcar su evaluación.

1. ¿años de laborar en la junta de conciliación?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.1				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

2. ¿Cuántos casos más o menos atiende por mes de reclamos sobre la liquidación laboral?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.2				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

3. ¿tiene algún costo para el colaborador buscar la asistencia de la junta de conciliación?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.3				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

4. ¿tiene algún costo para las pequeñas empresas la intervención de la junta de conciliación?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No. 4				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

5. ¿Existe alguna sanción o multa para la pequeña empresas si ha liquidado mal al colaborador?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.5				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

6. ¿existe algún programa por parte de la institución para apoyo en capacitación a las pequeñas empresas en relación a la contratación y liquidación laboral?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No. 6				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

7. ¿Considera pertinente y de gran relevancia que estas pequeñas empresas tuvieran la oportunidad de asesoría en las cuestiones laborales?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.7				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

8. ¿Considera congruente y de gran relevancia si esta asesoría la pudiese dar la universidad a través de la Facultad De Administración De Empresas Y Contabilidad?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.8				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

9. ¿ Considera que es importante y necesario que la Universidad haga presencia a través de convenios con Instituciones como la del Ministerio de Trabajo para el apoyo en asesoramiento a las pequeñas empresas en cuestiones laborales?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.9				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					

Sugerencias / observaciones

10. ¿Considera que habría menos casos de reclamos si existiese una organización que brinde asesoría y capacitación a los pequeños empresarios?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.10				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

ANOTACIONES

GRACIAS POR SU PARTICIPACION……

TEMA A INVESTIGAR: RELEVANCIA DE LA APLICAICON DE LA LIQUIDACION LABORAL: UNA PROPUESTA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CORREGIMIENTO DE DAVID ATRAVES DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO CONTABLE. FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y CONTABLILIDAD. UNACHI. 2017 - 2018.							
Objetivos General	Planteamiento del problema	Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	indicadores	Sujetos	Instrumentos
Evaluar la relevancia del conocimiento de la liquidación laboral para mejorar su aplicación en las pequeñas empresas del corregimiento de .David.	¿Cuál es la relevancia de la aplicación de la liquidación laboral para las pequeñas empresas del corregimiento de David, 2017 – 2018?	Analizar el impacto económico de aplicar de forma incorrecta la liquidación laboral. Diagnosticar la situación laboral de las pequeñas empresas del corregimiento de David ante sus colaboradores. Verificar los antecedentes laborales en que los pequeños empresarios del corregimiento de David se vieron obligados a buscar apoyo jurídico. Determinar el conocimiento que tienen los pequeños empresarios del corregimiento de David en cuanto a causales justificadas para la extinción de la relación laboral. Diseñar una guía metodológica teórico-práctica sobre liquidación laboral.	Variable independiente. Liquidación laboral Variable dependiente Pequeñas empresas	Prestaciones laborales Remuneracio-nes las empresas tamaño de la empresas constitución legal constitución financiera recursos humanos	Salario Vacaciones décimo tercer mes Incapacidades riesgos profesionales permisos de operaciones sistema contable colaboradores	funcionario de la institución DIRECCION DE DESARROLLO LABORAL Empresarios Colaboradores	Entrevista. Cuestionario Técnica de recolección: Encuesta con escalas de Likert.

David, 28 de enero de 2019.

A quien concierna:

Certifico la revisión y corrección de los aspectos tanto formales como lingüísticos de la tesis doctoral **Relevancia de la aplicación de la liquidación laboral, una propuesta para las pequeñas empresas del corregimiento de David, a través del Consultorio Administrativo Contable de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. UNACHI 2017-2018,** elaborada por *Eduardo Antonio Batista Valdés*, con cédula de identidad personal *4-116-981,* como Trabajo final de Graduación para optar por el título de Doctor en Ciencias de la Educación que otorga la Universidad Autónoma de Chiriquí.

Certifico que el referido trabajo académico cumple con las especificaciones propias de este tipo de documento.

Atentamente,

M.L. Nuvia S. de Espinosa

Céd. 4-135-2593

David, 9 de febrero de 2019.

Doctora
Kathya Acosta
Coordinadora del Programa de Doctorado en Educación.
Facultad Ciencias de la Educación
UNACHI

Respetada Doctora Acosta:

Presento a su consideración la tesis doctoral titulada: **RELEVANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA LIQUIDACION LABORAL; UNA PROPUESTA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CORREGIMIENTO DE DAVID, A TRAVÈS DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO CONTABLE DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI, 2017 - 2018.**

La misma ha sido elaborada siguiendo los lineamientos establecidos en la guía metodológica proporcionada por la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado, bajo la asesoría de la Doctora Carmen Montenegro de Romero.

Agradecemos la gentileza de su atención.

Atentamente,

Mgter. Eduardo A. Batista
CIP 4-116-981

David, 9 de febrero de 2019.

Doctora
Kathya Acosta
Coordinadora del Programa de Doctorado en Educación
Facultad de Ciencias de la Educación
U.N.A.C.H.I.

Distinguida Doctora Acosta:

Cumpliendo con lo establecido en el Reglamento para la presentación de Tesis Doctorales de la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado, hago constar que he revisado el estudio de investigación denominado. **RELEVANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN LABORAL; UNA PROPUESTA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CORREGIMIENTO DE DAVID, A TRAVÉS DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO CONTABLE DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI, 2017 - 2018.**

La tesis cumple con lo exigido por el Estatuto en cuanto a fondo (aspectos metodológicos) y forma (estilo, redacción, presentación, entre otras).

Como asesor del doctorando EDUARDO ANTONIO BATISTA VALDÉS con cédula de identidad personal N° 4-116-981 extiendo la presente certificación.

Atentamente,

Dra. Carmen de Romero
CIP. 4-142-544
Docente Asesor