

# Código de trabajo

[La presente edición consolidada del Código de Trabajo tiene en cuenta las modificaciones introducidas desde 1971 cuando se adoptó el Decreto de Gabinete núm. 252 (publicado por la Serie Legislativa, 1971-Pan. 1) hasta la ley núm. 44, de agosto de 1995.]

## Índice

TITULO PRELIMINAR (Artículos 1-16)

Principios generales 1-16

LIBRO I. RELACIONES INDIVIDUALES 17-281

TITULO I. NORMAS GENERALES DE PROTECCION DEL TRABAJO 17-61

Capítulo I. Protección del trabajo de nacionales 17-20

Capítulo II. Colocación de los trabajadores y servicio de empleo 21-29

Capítulo III. Jornada de trabajo 30-38

Capítulo IV. Descansos obligatorios 39-61 Sección primera. Descanso entre jornadas 39

Sección segunda. Descanso semanal y en día de fiesta o duelo nacional 40-51

Sección tercera. Vacaciones 52-61

TITULO II. CONTRATO DE TRABAJO 62-97

Capítulo I. Formación y prueba 62-72

Capítulo II. Duración 73-81

Capítulo III. Las partes 82-97 Sección primera. Los trabajadores 82-86

Sección segunda. Los empleadores 87-97

TITULO III. NORMAS ESPECIALES DE PROTECCION DEL TRABAJO 98-125

Capítulo I. Contratación de panameños para trabajar fuera del territorio nacional 98-103

Capítulo II. Trabajo de las mujeres y menores 104-125 Sección primera. Trabajo de mujeres 104-116

Sección segunda. Trabajo de menores 117-124

Sección tercera. Disposiciones comunes 125

TITULO IV. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EMPLEADORES 126-196

Capítulo I. Obligaciones de los trabajadores 126-127

Capítulo II. Obligaciones de los empleadores 128-139

Capítulo III. Salario y normas protectoras 140-180 Sección primera. Salario 140-149

Sección segunda. Normas protectoras del salario 150-180

Capítulo IV. Reglamento interno de trabajo y comité de empresa 181-192

Capítulo V. Invecciones durante la relación de trabajo 193-196

TITULO V. ALTERACION Y SUSPENSION 197-209

Capítulo I. Alteración de las condiciones de trabajo 197-197A

Capítulo II. Suspensión de los efectos del contrato 198-209

TITULO VI. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO 210-229N

Capítulo I. Causas de terminación 210-223

Capítulo II. Indemnizaciones 224-229

Capítulo III. Fondo de cesantía 229A-229N

TITULO VII. CONTRATOS ESPECIALES 230-281

Capítulo I. Trabajadores domésticos 230-231

Capítulo II. Trabajadores a domicilio 232-233

Capítulo III. Trabajadores del campo 234-235

Capítulo IV. Maestros y profesores 236-237

Capítulo V. Agentes, vendedores del comercio y trabajadores similares 238-242

Capítulo VI. Artistas, actores, músicos y locutores 243-244

Capítulo VII. Trabajo de autotransporte 245-250

Capítulo VIII. Trabajo en el mar y en las vías navegables 251-278 Sección primera. Naves en servicio internacional 251-276

Sección segunda. Naves de cabotaje y de pesca 277-278

Capítulo IX. Contrato de la construcción 279-280

Capítulo X. Contrato de aprendizaje 281

LIBRO II. RIESGOS PROFESIONALES 282-330

TITULO I. HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 282-290

TITULO II. RIESGOS PROFESIONALES 291-325

Capítulo I. Disposiciones generales 291-299

Capítulo II. Responsabilidad en materia de riesgos profesionales 300-303

Capítulo III. Prestaciones 304-325

TITULO III. REPOSICION DE LOS TRABAJADORES 326-328

TITULO IV. EXCEPCIONES Y SANCIONES 329-330

LIBRO III. RELACIONES COLECTIVAS 331-519

TITULO PRELIMINAR 331-333

Disposiciones preliminares 331-333

TITULO I. DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL 334-397

Capítulo I. Disposiciones generales 334-340

Capítulo II. Requisitos para la formación de las organizaciones sociales 341-350

Capítulo III. Constitución de las organizaciones sociales 351-356

Capítulo IV. Régimen interno 357-375

Capítulo V. Obligaciones de las organizaciones sociales 376-378

Capítulo VI. Medidas de protección al sindicalismo 379-389 Sección primera. Medidas generales 379-380

Sección segunda. Fuero sindical 381-387

Sección tercera. Sanciones por prácticas desleales 388-389

Capítulo VII. Sanciones e impugnaciones 390-394

Capítulo VIII. Fusión, disolución y liquidación de organizaciones sindicales 395-397

TITULO II. CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 398-416

Capítulo I. Disposiciones generales 398-403

Capítulo II. Efectos de la convención colectiva 404-409

Capítulo III. Duración 410-416

TITULO III. CONFLICTOS COLECTIVOS 417-474

Capítulo I. Clasificaciones de los conflictos colectivos 417-422

Capítulo II. Trato y arreglo directo 423-425

Capítulo III. Pliego de peticiones 426-431

Capítulo IV. Procedimiento de conciliación 432-447

Capítulo V. Declaratoria previa de legalidad 448-451

Capítulo VI. Arbitraje 452-474

TITULO IV. DERECHO DE HUELGA 475-519

Capítulo I. Disposiciones generales 475-482

Capítulo II. Huelga por solidaridad 483-484

Capítulo III. Huelga en los servicios públicos 485-488

Capítulo IV. Declaratoria y actuación de la huelga 489-492

Capítulo V. Efectos de la huelga 493-497

Capítulo VI. Huelga ilegal 498-509

Capítulo VII. Huelga imputable al empleador 510-515

Capítulo VIII. Normas especiales y sanciones 516-519

LIBRO IV. NORMAS PROCESALES 520-1063

TITULO PRELIMINAR 520-552

Reglas generales 520-552

TITULO I. OBJETO DEL PROCESO 553-578

TITULO II. LAS PARTES 579-592

TITULO III. ACTUACION 593-627

TITULO IV. INCIDENCIAS 628-695

TITULO V. MEDIDAS CAUTELARES 696-729

TITULO VI. PRUEBAS 730-867

TITULO VII. RESOLUCIONES 868-906

TITULO VIII. MEDIOS DE IMPUGNACION 907-940

TITULO IX. MEDIOS EXCEPCIONALES DE TERMINACION DE LOS PROCESOS 941-955

TITULO X. PROCESOS DE CONOCIMIENTO 956-993

TITULO XI. PROCESO EJECUTIVO 994-1040

TITULO XII. PROCESO DE JUZGAMIENTO DE FALTAS 1041-1061

TITULO XIII. DESACATO 1062

TITULO XIV. NORMAS ESPECIALES 1063

LIBRO V. DISPOSICIONES FINALES 1064-1067

actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

Artículo 10. Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinario y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieran a un trabajador por razón de la relación de trabajo.

Artículo 11. En ninguna empresa, lugar o centro de trabajo podrá darse a los trabajadores de habla hispana órdenes, instrucciones o disposiciones relativas al trabajo en idioma distinto al español.

Artículo 12. Las prescripción se regirá por las siguientes reglas.

1. Prescriben en un año las acciones que tengan señalado plazo especial de prescripción.

2. Las acciones derivadas de un riesgo profesional, prescriben en dos años. Sin embargo, prescribirán en tres años cuando el trabajador no asegurado contra el riesgo profesional continúe prestando servicios a órdenes del mismo empleador, sin haber reclamado la indemnización correspondiente, o cuando el empleador continúe reconociendo el total o parte del salario a la víctima o a sus causahabientes.

3. La acción del trabajador para solicitar el reintegro prescribirá en tres meses. Lo dispuesto en este ordinal es sin perjuicio de las reglas sobre prescripción de las demás acciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo.

4. La acción para solicitar autorización de despido prescribe en el plazo de dos meses.

5. La prescripción corre a partir de la fecha del despido o de la terminación de la relación laboral, salvo cuando se trate de riesgo profesional, caso en el cual correrá desde que ocurrió el riesgo o se agravaron sus consecuencias.

6. Tratándose de acción para solicitar autorización de despido, la prescripción correrá desde que ocurrieron los hechos que configuran la respectiva causal, salvo cuando se trate de hechos delictivos. En este último caso la prescripción correrá desde que se conozca el hecho, pero sin que en ningún caso el plazo de prescripción pueda exceder en total de dos años.

7. La prescripción se interrumpe por el reconocimiento de la obligación, el reclamo extrajudicial o en la vía administrativa, y por la sola presentación de la demanda. No obstante, tratándose de acciones que competen al empleador, la prescripción sólo se interrumpe por la presentación de la demanda.

8. La acción para solicitar la declaratoria de imputabilidad de la huelga prescribirá a los tres meses, contados desde el día siguiente a la fecha de su terminación.

Artículo 12 A. La acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribe a los cinco años, contados a partir de la fecha en que se causó el derecho. Tratándose de trabajadores de confianza, la acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribirá a los tres meses, contados a partir de la fecha en que se causó el derecho.

Artículo 13. Caduca en el plazo de dos meses el derecho de despedir a un trabajador o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el trabajador abandone justificadamente el empleo.

Este plazo comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos, o, cuando éstos constituyan delito, desde que el empleador o el trabajador tengan conocimiento de los mismos, sin que en ningún caso el plazo de caducidad pueda exceder del término de prescripción de la respectiva acción penal. Si se tratare de autorización para despedir, el plazo de caducidad se contará desde la

ejecutoria de la sentencia respectiva.

La imposición de una sanción disciplinaria al trabajador excluye la posibilidad de despedirlo o solicitar autorización de despido, con base al mismo hecho.

Artículo 14. Toda alteración en la estructura jurídica o económica de la empresa, o la sustitución del empleador, se regirá por las siguientes reglas:

1. La alteración o la sustitución no afectarán las relaciones de trabajo existentes, en perjuicio de los trabajadores.

2. Sin perjuicio de la responsabilidad legal entre ambos, conforme el derecho común, en todo caso el empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo empleador, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta el término de un año, contados a partir de la fecha de notificación a que se refiere el ordinal siguiente. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo empleador.

3. La sustitución debe notificarse por escrito a los trabajadores y a los sindicatos respectivos, a más tardar dentro de los quince días siguientes a la fecha de la sustitución.

4. La inexistencia de la notificación mantendrá la responsabilidad solidaria de los empleadores hasta tanto se haga la notificación correspondiente.

5. En ningún caso afectarán los derechos y acciones de los trabajadores, ni alterarán la unidad del empleador, el fraccionamiento económico de la empresa en la que presten sus servicios, ni los contratos, arreglos o combinaciones comerciales que tiendan a disminuir o distribuir las responsabilidades del empleador.

6. Cuando el patrimonio de una empresa haya sido transferido a un tercero por acto arbitrario, judicial o de otra naturaleza, que haya sido posteriormente declarado ilegal o inconstitucional, no se causará continuidad de empresa, ni sustitución del empleador y el beneficiario de dicho acto será el único responsable por las consecuencias jurídicas derivadas de los actos, contratos, o de la ley, que tuvieran lugar entre las fechas en que se transfirió el patrimonio y la fecha que éste haya sido restituido a su legítimo dueño, salvo en caso de simulación o fraude en beneficio de quien traspasó dicho patrimonio.

El beneficiario del acto arbitrario responderá a la satisfacción de los pasivos causados durante el período correspondiente con el patrimonio por el adquirido o producidos luego del inicio de su gestión y con los de sus accionistas y directores, si los hubiere, solidariamente.

Este artículo es de orden público e interés social y tiene carácter retroactivo y deroga o modifica cualquier disposición que le sea contraria.

Artículo 15. El trabajador que goce de un crédito laboral podrá reclamar directamente su pago en contra del adquirente de bienes propios del establecimiento, negocio o empresa, si el traspaso se efectuó mediante actos simulados o fraudulentos. El término para el ejercicio de esta acción prescriben en un año a partir de la entrega física.

Artículo 16. Si existieren contratos simulados o fraudulentos de arrendamiento de un establecimiento o negocio, el arrendador responderá solidariamente con el arrendatario por todas las obligaciones laborales surgidas durante la vigencia del arrendamiento, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre sustitución del empleador en lo que fueren más favorables a los trabajadores.

Se presumen como simulados o fraudulentos los contratos de arrendamiento cuando traen como consecuencia el incumplimiento de las prestaciones laborales.

## LIBRO I. RELACIONES INDIVIDUALES

### TITULO I. NORMAS GENERALES DE PROTECCION DEL TRABAJO

#### Capítulo I. Protección del trabajo de nacionales

Artículo 17. Todo empleador mantendrá trabajadores panameños, o extranjeros de cónyuge panameño o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al 90 por ciento del personal de trabajadores ordinarios, y podrá mantener personal extranjero especializado o técnico que no exceda del 15 por ciento del total de los trabajadores.

En ningún caso los porcentajes de salarios o asignaciones en conjunto y por categoría, podrán ser menores que los fijados en el párrafo anterior.

No obstante lo anterior, se podrá permitir una proporción mayor de especialistas o técnicos extranjeros por tiempo definido, previa recomendación del ministerio respectivo y aprobación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros obtendrán una autorización que expedirá el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que no se alteran los porcentajes de nacionales exigidos en este artículo, que el personal calificado reúne la respectiva calidad y que desempeñará las funciones inherentes a su especialidad.

Esta autorización se expedirá hasta por el término de un año, prorrogable por un máximo de cinco años.

También se exceptúan del porcentaje anterior los trabajadores de confianza de empresas que en la República se dediquen exclusivamente a mantener oficinas con el fin de dirigir transacciones que se perfeccionen, consuman o surtan sus efectos en el exterior, previa autorización de las autoridades de trabajo.

Artículo 18. Los empleadores que fueren autorizados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para contratar los servicios de trabajadores extranjeros especializados o técnicos, conforme el artículo anterior, tendrán la obligación de sustituir al trabajador especializado extranjero por uno panameño en un término máximo de cinco años, a partir de la fecha en que sea extendida la autorización a que se refiere esta norma.

Artículo 19. El órgano ejecutivo queda facultado para aumentar la proporción de panameños señalado en el artículo 17, de acuerdo con las condiciones económicas del país.

Artículo 20. Las infracciones a los artículos precedentes, así como las informaciones inexcusablemente equivocadas, serán sancionadas con multas de 50 a 500 balboas fijadas por la respectiva autoridad del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, sin perjuicio del inmediato despido del personal extranjero no autorizado.

#### Capítulo II. Colocación de los trabajadores y servicio de empleo

Artículo 21. El Estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de toda persona que desee emplearse, procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fuesen requeridas.

El servicio de empleo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá como atribución, conjuntamente con las otras entidades creadas para este fin por el Estado o los municipios, la colocación de todos los trabajadores que deseen emplearse.

Artículo 22. Se permite la constitución y funcionamiento de agencias privadas de colocación de empleados, con o sin fines de lucro, siempre que no le cobren emolumento alguno al trabajador que solicita sus servicios.

El órgano ejecutivo reglamentará el funcionamiento de estas agencias, tomando en consideración los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las universidades, los colegios profesionales y técnicos, al igual que la Fundación del Trabajo, podrán crear, sin fines de lucro, bolsas de colocación que fomenten el empleo de futuros profesionales. Estas bolsas tendrán especial atención en la colocación de graduados, para facilitarles la práctica profesional y técnica.

Artículo 23. El servicio de empleo tendrá las siguientes atribuciones:

1. Llevar un registro de las personas que se encuentren desocupadas y soliciten empleo, y de los empleadores que manifiesten tener vacantes.
2. Proveer empleo a los peticionarios inscritos en su registros, en atención a su preparación, capacidad, aptitudes y condiciones de necesidad, de acuerdo con las plazas existentes y fuentes de trabajo que se produzcan en sus respectivas áreas de población.
3. Practicar investigaciones para determinar las causas del desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo.

4. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, y las de particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

En casos de que la persona inscrita en el servicio de empleo, no concurra o rehúse el empleo ofrecido, sin justa causa, se le cancelará su inscripción y no podrá renovarla en el término de tres meses.

Artículo 24. El servicio de empleo dedicará especial atención al trabajador parcialmente incapacitado y a los menores, buscándoles adecuada ocupación.

Para atender los pedidos de los empleadores, los desocupados serán considerados según el orden de su inscripción en el servicio.

Artículo 25. Todo empleador notificará a las oficinas del servicio de empleo que opere en la ciudad de su domicilio, a más tardar dentro del mes de producirse, la existencia de vacantes y la contratación de trabajadores en su personal, con indicación de las características de la función respectiva, para los fines de este capítulo, de la estadística y el estudio de la movilidad de la mano de obra, bajo las sanciones previstas en este Código.

Artículo 26. Las empresas de servicio público y las que ejecuten obras por contrato con el Estado, o sus dependencias, preferirán, en lo posible, y mediando igualdad de condiciones, a las personas que integren las ternas que les someta el servicio de empleo.

Artículo 27. Al empleador y al trabajador le es permitido celebrar contratos de trabajo sin intervención del servicio de empleo.

Artículo 28. Las disposiciones de este capítulo se aplicarán sin perjuicio de las cláusulas de la convención colectiva referente a la intervención del sindicato en la contratación de trabajadores.

Artículo 29. Las infracciones de las disposiciones de este capítulo, relativas a las agencias de colocación, se sancionarán con multas sucesivas y progresivas de 50 balboas en adelante, hasta lograr el cumplimiento de la orden o disposición. Esta multa la impondrá el jefe del departamento de mano de obra. Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de que en su lugar el funcionario opte por imponer desacato en cualquier momento.

Capítulo III. Jornada de trabajo

Artículo 30. El día se divide en los siguientes períodos de trabajo:

1. Diurno: de 6 a.m. a 6 p.m.

2. Nocturno: de 6 p.m. a 6 a.m.

Son jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo. Será nocturna la jornada que comprenda más de tres horas dentro del período nocturno de trabajo. Es jornada mixta la que comprende horas de distintos períodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno.

Artículo 31. La jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas.

La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco horas.

El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunerará como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turno de trabajo en varios períodos.

Artículo 32. Cuando un trabajador deba prestar servicios en turnos rotativos que comprendan distintas jornadas de trabajo, deberá recibir un salario uniforme, independientemente de las variaciones en el número de horas trabajadas por razón de los cambios de jornadas de trabajo.

Artículo 33. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:

1. Con un 25 por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno.

2. Con un 50 por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno.

3. Con un 75 por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada de extraordinario sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en período nocturno.

Artículo 34. Se computa en la jornada, como tiempo de trabajo sujeto a salario:

1. El tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición exclusiva de su empleador.
2. El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo.
3. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar donde realiza su labor.

Artículo 35. Los trabajadores no están obligados a trabajar horas o jornadas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa o centros de trabajo, u obra objeto del contrato, caso en el cual la jornada de trabajo podrá prolongarse hasta por el tiempo estrictamente necesario para remediar impedir o combatir esos males.

2. Cuando en una convención colectiva se hubiere pactado que todos o algunos trabajadores, dentro de los límites legales, deban prestar servicios durante jornadas extraordinarias, siempre que el respectivo trabajador contraiga esa obligación a través de la contratación individual.

Se exceptúan de este artículo las jornadas ordinarias que presten los trabajadores en día domingo o de fiesta o duelo nacional, cuando se trate de trabajadores especialmente contratados para laborar esos días, o que lo hagan en virtud de turnos rotativos de trabajo en las empresas a que se refiere el artículo 42 sujetas siempre al pago de los recargos previstos en este Código.

Tratándose de las explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación ciento por ciento, los trabajadores deberán laborar horas o jornadas extraordinarias, en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente en el período en que ello se requiera. El trabajo que se efectúe en estos casos no podrá exceder de los límites fijados por ley.

Artículo 36. Se establecen las siguientes limitaciones al trabajo en jornadas extraordinarias:

1. En los trabajos que por su propia naturaleza sean peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

2. Los menores de dieciséis años no pueden trabajar en jornadas extraordinarias.

3. El empleador está obligado a ocupar tantos equipos formados por diferentes trabajadores como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites ordinarios que fija este capítulo.

4. No se pueden trabajar más de tres horas extraordinarias en un día, ni más de nueve en una semana.

Cuando por cualquier circunstancia el trabajador preste servicios en jornada extraordinaria en exceso de los límites que señala el ordinal cuarto de este artículo, el excedente será remunerado con un 75 por ciento de recargo adicional, sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al empleador.

Artículo 37. El pago del salario debe comprender el que corresponda a las horas extraordinarias trabajadas hasta cinco días laborables anteriores al día de pago del respectivo período.

Artículo 38. Las infracciones a este capítulo se sancionarán con multa al empleador, de 50 a 500 balboas que impondrán el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o los tribunales de trabajo.

#### Capítulo IV. Descansos obligatorios

##### Sección primera. Descanso entre jornadas

Artículo 39. Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, de conformidad con las siguientes reglas:

1. La jornada de trabajo tendrá períodos de descanso, no menores de media hora ni mayores de dos horas. Sin embargo, en caso de jornadas nocturnas o mixtas, el empleador y el trabajador pueden convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no interrumpa la producción.

2. Las jornadas y los turnos se fijaran de modo que causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comida y vida familiar.

3. Si con motivo de turnos rotativos, o por cualquier otra razón prevista en la ley, hubiese necesidad de que un trabajador preste servicios durante las jornadas diurna y nocturna consecutivas, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios, de modo que el trabajador disponga al menos de doce horas continuas para retirarse a descansar.

##### Sección segunda. Descanso semanal y en día de fiesta o duelo nacional

Artículo 40. El día de descanso semanal es un derecho y un deber del trabajador.

Artículo 41. El descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los domingos. No obstante, cuando se tratare de alguno de los supuestos descritos en el artículo siguiente, puede estipularse entre empleador y trabajador un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en

día distinto, a cambio del descanso dominical.

Cuando un trabajador preste servicios en su día de descanso, tendrá derecho a que como compensación se le conceda otro día de descanso.

Artículo 42. Las empresas y establecimientos permanecerán cerrados los domingos, y días de fiesta o duelo nacional, con las siguientes excepciones:

1. Establecimientos de servicios públicos.
2. Explotaciones agrícolas y pecuarias.
3. Las farmacias, hoteles, restaurantes y refresquerías.
4. Los de diversión y esparcimiento público.
5. Los dedicados a la venta de víveres al por menor.
6. Los establecimientos comerciales de lugares no poblados que por su ubicación funcionen como centros o servicios de zonas agrícolas.
7. Los que, en atención a su naturaleza, la interrupción de los trabajos durante esos días, pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salud pública o a la economía nacional, previa autorización de la Dirección General de Trabajo.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de que pueden funcionar los departamentos o secciones que por razones técnicas, de vigilancia, seguridad o mantenimiento deban operar.

Artículo 43. Cuando se trate de establecimientos mixtos, sólo podrá mantenerse abierta la parte del establecimiento incluida en alguno de los supuestos previstos en el artículo anterior. Si el establecimiento no tuviera separada sus distintas actividades, deberá cerrarse en su totalidad. Estas mismas reglas se aplicarán en cualquier caso en que la ley obligue al cierre de las empresas y establecimiento en determinados días u horas.

Artículo 44. El órgano ejecutivo, con la aprobación unánime del Consejo de Gabinete, por duelo nacional, podrá ordenar el cierre de las empresas y establecimientos con excepción de los contemplados en los ordinales 1.o, 2.o, 3.o, 4.o, 5.o y 6.o del artículo 42.

Artículo 45. El descanso en días de fiesta o duelo nacional, y de duelo nacional decretado por el órgano ejecutivo, se remunerará como jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 46. Son días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional:

1. El 1.o y 9 de enero.
2. El martes de carnaval.
3. El viernes santo.
4. El 1.o de mayo.
5. El 3 de noviembre.
6. El 10 y 28 de noviembre.
7. El 8 y 25 de diciembre.
8. El día que tome posesión el Presidente titular de la República.

Artículo 47. Cuando un día de fiesta o duelo nacional, previamente fijado en la ley, coincida con un día domingo, el lunes siguiente se habilitará como día de descanso semanal obligatorio. Si el día de fiesta o duelo nacional coincide con cualquier otro día de descanso semanal obligatorio de un trabajador, éste tendrá derecho a que se le conceda cualquier otro día de la semana correspondiente como compensación.

Artículo 48. El trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo del 50 por ciento sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de otro día de descanso.

El trabajo en el día que deba darse como compensación al trabajador por haber trabajado el domingo o en su día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un 50 por ciento de recargo sobre la jornada ordinaria.

Artículo 49. El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del 150 por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a que se le conceda como compensación cualquier otro día de descanso a la semana. El recargo del 150 por ciento incluye la remuneración del día de descanso.

Cuando el trabajador preste servicios en el día que debe dársele libre por haber laborado en día de fiesta o duelo nacional, se le remunerará con un recargo del 50 por ciento sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Se pagará con un 50 por ciento de recargo por trabajo prestado en los días libres del trabajador por razón de jornadas semanales inferiores a seis días, si el trabajo se realiza en la jornada diurna, y con 75 por ciento de recargo si ocurre en la jornada mixta o nocturna.

En los casos previstos en el artículo 47, el recargo por trabajo en el día de fiesta o duelo nacional se regirá por el recargo dispuesto en el párrafo primero de este artículo, y el recargo por el trabajo en el lunes siguiente o en el día que se concede como compensación será de un 50 por ciento sobre el

salario de la jornada ordinaria.

Artículo 50. Cuando el trabajo en los días domingos, de fiesta o de duelo nacional se hiciere en exceso de los límites legales, para el cálculo de los recargos, primero se aplicará al salario el recargo por trabajo en domingos, día de fiesta o duelo nacional, y al resultado se agregará entonces el recargo que corresponda por las horas excedentes. Igual principio regirá en cualquier otro caso donde proceda la aplicación de varios recargos.

Artículo 51. Las infracciones a las disposiciones de este capítulo serán sancionadas con multas de 25 a 200 balboas, según la gravedad de la infracción, que impondrán las autoridades administrativas de trabajo o los tribunales de trabajo.

Sección tercera. Vacaciones

Artículo 52. Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado.

Artículo 53. El derecho a vacaciones existe aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semanas.

Artículo 54. La duración y la remuneración de las vacaciones se regirá por las siguientes normas:

1. Treinta días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador.

2. Pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por un mes, y de cuatro semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semana. En estos casos, si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el trabajador hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once meses, o el último salario base, según resulte más favorable para el trabajador.

3. Cuando se trate de trabajadores pagados por hora o por día se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria, que hubiera recibido el trabajador en los últimos once meses de servicio por el número de jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cociente se multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base devengado durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme aquél.

4. Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derecho a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencias por enfermedad dentro de los límites señalados en el artículo 200, los casos descritos en el artículo 208 u otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador.

5. Las sumas que debe recibir el trabajador le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar el descanso anual.

6. Al trabajador cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso de que trata este artículo, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un día por cada once días de trabajo.

7. Cumplido el período de vacaciones el trabajador tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto.

Artículo 54 A. Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie de acuerdo con lo señalado en el artículo 144, a la remuneración de las vacaciones en dinero debe adicionarse el pago en especie o su equivalente en dinero, según lo establecido en el artículo citado.

Si el salario del trabajador consiste sólo en dinero, la remuneración de las vacaciones se pagará en dinero, conforme a lo dispuesto en el artículo 54 de este Código.

Artículo 55. Si el trabajador se hospitalizare por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfruta de vacaciones, el lapso que dure dicha hospitalización y la incapacidad posterior no se considerará parte de las vacaciones y se le imputará a la licencia por enfermedad inculpable de que trata el artículo 200, posponiéndose la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización. Para los efectos de este artículo debe notificarse al empleador el hecho de la hospitalización, dentro de los cinco días siguientes a la fecha que ocurrió. La dilación en el aviso hará que sólo se aplique el beneficio que concede este artículo desde el día siguiente al de la notificación.

Artículo 56. Los trabajadores deben gozar, sin interrupciones, de su período de vacaciones. Estas solamente se podrán dividir en dos fracciones iguales como máximo, cuando así se permita en una convención colectiva de trabajo y previo acuerdo con el trabajador en cada ocasión.

Artículo 57. El empleador señalará, con dos meses de antelación, la época en que el trabajador iniciará el disfrute de sus vacaciones, consultando lo mejor posible los intereses de la empresa y los del trabajador; pero no podrá sino por mediación de los funcionarios de trabajo competentes y con anuencia expresa del trabajador, señalar el goce de las vacaciones en una fecha que sea en más de tres meses posteriores a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas.

Artículo 58. Cuando trabajen en una empresa dos miembros de una familia, el empleador

procurará, en lo posible, a petición de parte, señalarles la época del goce de sus vacaciones en un mismo período.

Artículo 59. Las vacaciones se conceden para que el trabajador disfrute de descanso, y no se permitirá su renuncia a cambio de una remuneración o compensación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las vacaciones serán acumulables hasta por dos períodos, mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador que será notificado a la autoridad de trabajo. Dentro de los veinte días siguientes al recibo de la notificación, la autoridad de trabajo podrá, cuando lo estime perjudicial a los intereses del trabajador, prohibir la acumulación.

La acumulación por períodos mayores a los que permite este artículo, impide exigir el descanso por los períodos acumulados en exceso, sin perjuicio del derecho del trabajador a que le sea pagado el importe correspondiente, y de las sanciones que deban imponerse al empleador.

En caso de acumulación de las vacaciones, el trabajador tendrá un descanso mínimo de quince días remunerados en primer período, y acumulará los otros días para el segundo período.

Artículo 60. Bajo pena de nulidad, el empleador no podrá, durante el tiempo en que el trabajador permanezca incapacitado o disfrutando de sus vacaciones, iniciar, adoptar, ni comunicarle ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para tales efectos, durante estos períodos, quedan suspendidos los términos de caducidad y prescripción.

Artículo 61. La violación de cualquier disposición de este capítulo dará lugar a que se imponga al empleador una multa de 25 a 250 balboas.

Esta sanción será impuesta por las autoridades administrativas o por los tribunales de trabajo.

## TITULO II. CONTRATO DE TRABAJO

### Capítulo I. Formación y prueba

Artículo 62. 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 a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario.

Artículo 63. Para la determinación de la relación de trabajo, o de los sujetos de la misma, se prescindirá de los actos y contratos simulados, de la participación de interpuestas personas como supuestos empleadores, y de la constitución u operación simulada de una persona jurídica en calidad de empleador.

Artículo 64. La subordinación jurídica consiste en la dirección ejercida o susceptible de ejercerse, por el empleador o sus representantes, en lo que se refiere a la ejecución del trabajo.

Artículo 65. Existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando las sumas que percibe la persona natural que preste el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos.
2. Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, o como consecuencia de su actividad.
3. Cuando la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica, y se encuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que pueda considerarse como empleador.

En caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como tal la relación existente.

Artículo 66. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre quien presta personalmente un servicio o ejecuta una obra, y la persona aquél o éstas.

Artículo 67. El contrato de trabajo constará por escrito; se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que llevará un registro diario de los contratos presentados.

Se exceptúan los contratos referentes a:

1. Labores agrícolas o ganaderas.
2. Servicio doméstico.
3. Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres meses.
4. Obras determinadas cuyo valor no exceda de 200 balboas.
5. Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de 5.000 balboas o de empleadores que ocupen

permanente más de diez trabajadores.

En el caso previsto en el ordinal 9 del artículo siguiente, se requerirá el contrato escrito. La Dirección General o Regional de Trabajo tendrá la facultad para realizar visitas a los establecimientos y centro de trabajo, con el objeto de verificar esta norma y de aplicar sanciones que oscilen de 50 balboas a 200 balboas por su incumplimiento reiterado.

Artículo 68. El contrato escrito de trabajo contendrá:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes.

Cuando el empleador sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón social, su domicilio, el nombre de su representante legal, y los datos de inscripción en el registro público.

2. Nombre de las personas que viven con el trabajador de las que dependen de él.

3. Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución.

4. Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio.

5. Duración del contrato si es por tiempo fijo o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada.

6. Duración y división regular de la jornada de trabajo.

7. El salario, forma, día y lugar de pago.

8. Lugar y fecha de celebración.

9. Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por este Código.

Artículo 69. Esta presunción podrá destruirse mediante prueba que no admita duda razonable.

Artículo 70. Además de lo estipulado en la ley, el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme aquélla, la buena fe, la equidad, y la costumbre o el uso favorable al trabajador.

Artículo 71. Los incapaces conforme a las leyes civiles y especiales no podrán obligarse mediante contratos de trabajo, sino con las limitaciones que dichas leyes dispongan.

Los menores de edad gozan de capacidad para obligarse como trabajadores mediante contratos de trabajo, con sujeción a las limitaciones establecidas en el capítulo II del Título III.

Artículo 72. La facultad de obligarse mediante un contrato de trabajo implica la de reclamar en nombre propio las prestaciones o derechos derivados del mismo y los beneficios que la ley establece.

Capítulo II. Duración

Artículo 73. Los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o por obra determinada.

Artículo 74. El contrato de trabajo por tiempo definido deberá constar siempre por escrito, y el plazo de su duración no podrá ser mayor de un año.

Tratándose de servicios que requieran preparación técnica especial, el término del contrato podrá estipularse hasta un máximo de tres años. No obstante, el contrato con los trabajadores cuyos servicios requieran preparación técnica especial, y ésta fuese costeadada por el empleador, es susceptible de un máximo de dos prórrogas, y en tal caso no se aplicara lo previsto en el artículo 77.

Las estipulaciones contrarias al contenido de esta norma, son ineficaces, pero dicha ineficacia sólo podrá invocarse, reconocerse o hacerse valer en beneficio del trabajador.

Artículo 75. La cláusula de duración de un contrato por tiempo definido, no podrá ser utilizada con el objeto de cubrir de una manera temporal un puesto de naturaleza permanente, salvo en los casos exceptuados en este Código.

La duración definida sólo será válida si consta expresamente en el contrato escrito, excepto en los casos señalados en el artículo 67 y en cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando lo permita la naturaleza del trabajo que constituye el objeto de la prestación.

2. Si tiene por objeto sustituir provisionalmente a un trabajador en uso de licencia, vacaciones o por cualquier otro impedimento temporal.

3. En los demás casos previsto en este Código.

La violación de este artículo determina que, de pleno derecho, la relación de trabajo sea de carácter indefinido.

Artículo 76. Sólo será válida la cláusula por la cual un contrato se celebre para la ejecución de una obra determinada, cuando dicha cláusula conste expresamente por escrito, salvo que se trate de alguna las excepciones previstas en el artículo 67, y lo permita la naturaleza de la obra. El contrato durará hasta la terminación de la obra.

No obstante lo anterior, el contrato por obra determinada es susceptible de una prórroga si se dan

las circunstancias contempladas en el artículo 75 anterior, en cuyo caso el contrato durará hasta la terminación de la prórroga o el cese de las circunstancias que la motivaron.

Artículo 77. La relación de trabajo se considerará por tiempo indefinido:

1. Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios.
2. Cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas, luego de concluida la obra.
3. Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada, o no se ajuste el pacto a la naturaleza del servicio, o si se desprende, por la cantidad y duración total de los contratos, que existe la intención de encubrir una relación indefinida.

Artículo 77 A. No se considerará que existe sucesión de contratos en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de ocupaciones o plazas permanentes requeridas para el desarrollo de una nueva actividad en la empresa.
2. Cuando se trate de contrataciones durante el primer año de actividad del empleador, de la empresa o explotación.
3. Cuando se trate de modalidades de trabajo aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o pactadas por el sindicato.

En estos casos, si la sucesión de contratos se prosigue por más dos años, se entiende que el contrato es indefinido desde el primero de ellos.

Artículo 78. Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza especial, será válida la cláusula que fije un período probatorio hasta por el término de tres meses, siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho período, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna.

No será válido el pacto de prueba, cuando se contrate al trabajador para desempeñar una posición que haya ocupado anteriormente en la misma empresa.

Artículo 79. Trabajo permanente, efectivo o de planta es aquel que constituye una ocupación de necesidad permanente en la empresa o establecimiento y que tiene por objeto actividades normales y uniformes del empleador, y corresponde al contrato por tiempo indefinido.

Trabajo de temporada es aquel que se ejecuta en una determinada época todos los años, en ciertas ramas de la actividad, formando parte del giro normal y uniforme de las actividades del empleador, y constituye una modalidad del contrato por tiempo indefinido. Se reconoce el régimen de estabilidad, para los efectos de la temporada, cuando se hubieren trabajado dos temporadas completas consecutivas.

Artículo 80. [Derogado por la ley núm. 44 de 12 de agosto de 1995.]

Artículo 81. [Derogado por la ley núm. 44 de 12 de agosto de 1995.]

Capítulo III. Las partes

Sección primera. Los trabajadores

Artículo 82. Son trabajadores todas las personas naturales que se obliguen 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.

Artículo 83. Toda persona que haya cumplido catorce años de edad puede obligarse como trabajador, con las limitaciones establecidas en este Código.

Artículo 84. La condición de trabajador de confianza depende exclusivamente de la naturaleza de la prestación del servicio que se ejecuta.

Se entiende por trabajador de confianza, el que ejecuta servicio de dirección, fiscalización o representación del empleador, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador o cuando así se disponga en la convención colectiva.

Artículo 85. En los casos que el trabajador asocie a su labor a un ayudante o auxiliar remunerado, con la aceptación expresa o tácita del empleador, el ayudante o auxiliar será también considerado como trabajador del empleador, para todos los efectos de este Código.

Artículo 86. Los miembros de un grupo o equipo de trabajadores que presten servicios o ejecuten una obra para un empleador, tendrán frente a éste los derechos y deberes fijados en este Código. Si un trabajador dejase el grupo o equipo, éste deberá sustituirlo por otro, proponiendo inmediatamente al designado para la aceptación del empleador. Si no lo hiciere, podrá el empleador proponer un sustituto al representante de los trabajadores.

Si el empleador colocare auxiliares o ayudantes a disposición del grupo, éstos no tendrán la calidad de miembros del mismo.

Sección segunda. Los empleadores

Artículo 87. Empleador es la persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de la obra.

Artículo 88. Son representantes del empleador, y le obligan en sus relaciones con los trabajadores, además de quienes tuvieren ese carácter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos, las siguientes personas:

1. Los administradores y gerentes.
2. Los intermediarios.
3. Cualquier otra persona que realice actos de dirección o administración con la aquiescencia expresa o tácita del empleador, por orden administrativa o resolución judicial.

Artículo 89. Intermediario es toda persona que contrata o interviene en la contratación de los servicios de otra u otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un empleador.

No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, los contratistas, subcontratistas y demás empresas establecidas que contraten los servicios de los trabajadores para la ejecución de los trabajos, en beneficio directo de terceros, con capital, equipo, dirección y elementos propios. No obstante, el beneficiario directo de los trabajos prestados u obra ejecutada será solidariamente responsable con el contratista, el subcontratista y demás empresas establecidas, del cumplimiento de las obligaciones pendiente a favor de los trabajadores, cuando se trate de trabajos u obras inherentes, relacionados o conexos con el giro de las actividades del beneficiario, aun cuando el subcontrato fuere expresamente prohibido en el negocio jurídico celebrado entre beneficiarios y contratistas.

En todo caso el contratista será solidariamente responsable con todos los subcontratistas de las obligaciones que éstos tuvieren pendientes con los trabajadores.

Artículo 90. Tratándose de empresas que ejecuten trabajos de manera exclusiva o principal para el beneficio de otra empresa, ésta y no aquélla será reputada como empleador de todos los trabajadores que presten sus servicios a la primera, pero ambas serán solidariamente responsables por todas las prestaciones e indemnizaciones que tengan derecho los trabajadores.

Artículo 91. Se considerará también como empleador a la persona que de modo periódico venda o en cualquier forma entregue artículos, materiales, efectos, o cualquier clase de bienes, a una persona natural carente de organización propia, encargándose esta última de revenderlos o distribuirlos, siempre que la reventa o distribución se realice conforme a determinadas rutas, horario, normas o dirección, o que se derive de dicha actividad el medio principal de sostenimiento.

Artículo 92. Cuando por actos simulados o fraudulentos y a través de la creación u operación de la persona jurídica se elude el cumplimiento de las obligaciones laborales de una persona jurídica, el trabajador de dicha persona jurídica podrá, además, reclamar sus créditos laborales a los accionistas, socios o miembros.

Artículo 93. La participación simulada de una persona jurídica en la prestación del servicio o en la ejecución de la obra no impide que la persona física correspondiente sea considerada como trabajador. La acción correspondiente se tramitará ante la jurisdicción de trabajo con audiencia de la persona jurídica y de empleador.

Artículo 94. Se prohíben los arreglos, contratos y combinaciones mediante los cuales una persona o empresa proporcione a otra una parte o todos los trabajadores que necesite para su funcionamiento, manteniendo la primera su condición de empleador. En caso de violación de esta norma se aplicará lo dispuesto en el artículo 90, sin perjuicio de la sanción que corresponda.

Artículo 95. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, se permitirá el funcionamiento de empresas que se dediquen a proporcionar a sus propios trabajadores para que presten servicios a las empresas que tengan necesidad de utilizarlos temporalmente, por períodos que no excedan de dos meses, bajo su inmediata dirección, y de conformidad con las siguientes reglas:

1. El salario mínimo que deban recibir los trabajadores será el más alto fijado en el distrito respectivo.
2. Las empresas que utilicen los servicios de los trabajadores serán solidariamente responsables, con la empresa empleadora, por los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes al período en que, en cada ocasión, utilicen sus servicios.
3. Los actos de la persona o empresa beneficiaria del servicio, en perjuicio del trabajador, se reputarán como actos propios del empleador, para todos los efectos legales.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social queda facultado para reglamentar esta disposición, y velará por que a través de estas empresas no se eludan las disposiciones sobre colocación de los trabajadores.

Artículo 96. Cuando varias personas o empresas laboren o funcionen en un mismo local, o como unidad económica y utilicen indistinta o simultáneamente los servicios de un trabajador, se considerarán como un solo empleador y responderán solidariamente por todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, independientemente de quien figure como empleador en el

contrato.

Cuando varias personas o empresas contraten conjuntamente a un mismo trabajador, fuera del caso previsto en el párrafo precedente, para utilizar simultánea o indistintamente sus servicios, todas se considerarán como un solo empleador y responderán solidariamente por todas las prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo. Esta disposición se aplicará aun cuando la contratación se hubiere celebrado a través de una o algunas de las personas o empresas beneficiarias del servicio.

Artículo 97. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la organización de actividades y medios que constituyen una unidad económica en la extracción, producción o distribución de bienes o servicios con o sin ánimo de lucro; y por establecimiento, la unidad técnica que sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, ya fuere como sucursal, agencia y otra forma semejante.

### TITULO III. NORMAS ESPECIALES DE PROTECCION DEL TRABAJO

#### Capítulo I. Contratación de panameños para trabajar fuera del territorio nacional

Artículo 98. Se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores panameños para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio nacional, si no se obtiene previamente resuelto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, fundado en informe favorable del respectivo departamento técnico, conforme a las siguientes condiciones:

1. La persona o la empresa para quien el agente contrata comprobará legalmente que tiene representante permanente domiciliado en territorio sometido a la jurisdicción panameña, y con poder suficiente para atender y arreglar cualquier reclamo de los trabajadores contratados o de sus familiares, en relación con el contrato de trabajo celebrado por el referido agente para dicha empresa.

2. La parte interesada entregará al Ministerio un pliego donde se especifique el lugar a donde serán llevados los trabajadores; el género de labores que van a desempeñar; el número de horas obligatorias de trabajo diario; la duración del contrato; el salario que se pagará; la alimentación; el alojamiento y el servicio médico que se les brindará; la manera de transportarlos y la forma y condiciones en que se les repatriará.

3. Depósito en el Banco Nacional de Panamá por la suma que el Ministerio considere conveniente, en cada caso, para responder por los reclamos que pudieran surgir contra el agente o la empresa.

4. Entregar al Ministerio la constancia de que alguna institución de reconocida solvencia en la República de Panamá se obliga solidariamente con el agente o con la empresa empleadora a costear la repatriación de los trabajadores y sus familiares, que hubieren salido con ellos del país, hasta llevarlos al lugar de su procedencia. Esta garantía será cancelada tan pronto se establezca que el obligado ha cubierto los gastos correspondientes o que el trabajador o sus familiares se nieguen a regresar al país, por haberse domiciliado legalmente en otro.

Los contratos con los trabajadores a que refiere el presente artículo deberán celebrarse por escrito en todos los casos y dos copias auténticas de ellos serán entregadas por el agente o la empresa al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 99. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social comisionará al cónsul de Panamá más cercano al lugar donde vayan a prestar sus servicios los trabajadores, o al cónsul de una nación amiga, para que ejerza la mayor vigilancia posible respecto al cumplimiento de estos contratos, de los cuales se le remitirá copias autenticadas.

Artículo 100. En estos contratos se entenderán incorporadas las siguientes cláusulas:

1. El pago de los gastos de transporte, ida y retorno, y alimentación del trabajador y sus familiares.
2. El costo por el paso de fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración u otro concepto semejante, serán de cuenta exclusiva del empleador o de su agente.
3. El trabajador percibirá íntegramente el salario convenido y no podrá descontársele cantidad alguna por razón de gastos o los relacionados con las gestiones a que se refiere este artículo y el artículo 98.

Artículo 101. No pueden ser computados para trabajar en el exterior:

1. Los menores hasta de dieciocho años que no hayan sido expresamente autorizados para contratar por la persona o institución facultada para hacerlo.
2. Los de más de dieciocho años, no emancipados ni habilitados de edad, si su representante legal se opone a la contratación.
3. Los individuos de quienes dependan legalmente terceras personas que hayan de permanecer en el país, si aquellos no han garantizado previamente, a satisfacción del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el cumplimiento de sus obligaciones de carácter económico y social, respecto a

las personas dependientes, por todo el tiempo que hubiere de durar su ausencia.

4. Las personas condenadas administrativa o judicialmente a suministrar pensiones alimenticias, si el cumplimiento de esa obligación no se hubiere garantizado previamente en el contrato de trabajo respectivo.

Artículo 102. No obstante lo previsto en las disposiciones precedentes el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá facultad para negar el permiso y la autorización de los contratos referidos, siempre que considere que su celebración puede causar perjuicio a las condiciones económicas del país.

Artículo 103. El agente o empresa que practique actos contrarios a lo fijado en este capítulo será sancionado con multa de 50 a 500 balboas impuesta por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo, según la gravedad de la infracción, la cual podrá ser duplicada en caso de reincidencia, sin perjuicio de imponer la prohibición de seguir operando tal actividad en el territorio de la República.

Capítulo II. Trabajo de las mujeres y menores

Sección primera. Trabajo de mujeres

Artículo 104. Está prohibido el trabajo de la mujer en:

1. [Declarado inconstitucional por la sentencia de 29 de abril de 1994.]

2. Las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 105. La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado.

Artículo 106. La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial.

Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justificada de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido.

La autorización se tramitará como proceso abreviado de trabajo.

En cualquier caso en que una trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autorización previa de la autoridad judicial competente, la trabajadora deberá presentar al empleador o a cualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravidez, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación mencionada. Si así lo hiciere, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido. Vencido el plazo de veinte días de que trata esta norma, y hasta por el término de los tres meses siguientes, la trabajadora podrá exigir el reintegro pero con derecho a percibir salarios caídos solamente desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de renuencia del empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente.

Artículo 107. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

El empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este artículo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo correrá íntegramente a cargo del empleador.

El órgano ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, estableciendo períodos de licencia mayores que los aquí previstos, en actividades y oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

Durante el período de licencia señalado en este artículo, bajo pena de nulidad, el empleador no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a la trabajadora ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para estos efectos, durante este período se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del empleador.

Artículo 108. Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto.

Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicio dentro del período de descanso anterior al parto, el empleador queda obligado a pagarle la remuneración correspondiente, más una suma igual en concepto de

indemnización, sin perjuicio de las sanciones legales que corresponda imponerle.

Artículo 109. La trabajadora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios por cuenta ajena.

Artículo 110. Si durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o el parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico.

El período que resulte de la prórroga de los descansos, será satisfecho íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, siempre que estuviere afiliada a ésta. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación se aplicará la regla dispuesta en el artículo 107.

Artículo 111. La retribución del descanso forzoso se fijará de acuerdo con el último salario, o el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días, si éste es mayor que aquél.

Artículo 112. Si se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resulte del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atiende.

Artículo 113. [Declarado inconstitucional por sentencia de 16 de noviembre de 1973.]

Artículo 114. Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

Todo empleador que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo.

Artículo 115. El órgano ejecutivo y la Caja de Seguro Social, dentro del plazo de un año a partir de la vigencia de este Código, establecerá guarderías y centros infantiles ubicados en sectores industriales o comerciales, donde existe concentración de trabajadoras. En tales centros, la madre trabajadora podrá dejar a sus hijos hasta la edad escolar y allí recibirán atención médica, dietética, y de recreación necesarias.

Artículo 116. La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeta a rotaciones.

El empleador hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.

Sección segunda. Trabajo de menores

Artículo 117. Es prohibido el trabajo:

1. De los menores que no hayan cumplido catorce años.
2. De menores hasta de quince años que no hayan completado la instrucción primaria.

Artículo 118. Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho años los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen, sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñan, especialmente los siguientes:

1. Trabajos en clubes, cantinas y demás lugares donde se expendan al por menor bebidas alcohólicas.
2. Transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y trabajos en muelles, embarcaderos y almacenes de depósitos.
3. Trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica.
4. Manejo de sustancias explosivas o inflamables.
5. Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas.
6. Manejo de sustancias, dispositivos o aparatos que lo exponga a los efectos de radiactividad.

Lo dispuesto en los ordinales 2.o, 3.o, 4.o y 5.o de este artículo no se aplicará al trabajo de menores de escuelas vocacionales, a condición de que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por las autoridades competentes.

Artículo 119. En las explotaciones agropecuarias, los menores de doce a quince años podrán ser empleados solamente en trabajos livianos y fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar.

Artículo 120. Igualmente se prohíbe el trabajo a los que tengan menos de dieciocho años:

1. En período nocturno, entre las seis de la noche y las ocho de la mañana.
2. Las jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta nacional o duelo nacional.

Artículo 121. Los contratos relativos al trabajo de los tengan menos de dieciocho años, deberán celebrarse con la intervención del padre o representante legal de los mismos. Si aquellos no existieran, los contratos serán celebrados directamente por los menores interesados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 122. Para la fijación de la jornada de trabajo, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor, y la jornada no podrá exceder de:

1. Seis horas por día y treinta y seis por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciséis años.
2. Siete horas por día y cuarenta y dos por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciocho años.

Artículo 123. Al menor con más de doce años le es permitido el trabajo en calidad de empleado doméstico, en trabajos livianos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y siempre que se cumpla lo dispuesto en el artículo 119 en lo que concierne a su instrucción.

Es obligatorio para el empleador que tenga a su servicio a un menor de edad escolar enviarlo a un establecimiento de enseñanza por lo menos, hasta completar la escuela primaria.

Artículo 124. Todo empleador que utilice los servicios de trabajadores con menos de dieciocho años llevará un registro especial en el que conste con respecto a cada menor:

1. Nombre y apellido y el de sus padres, tutores o guardadores si los tuviere.
2. Fecha de nacimiento.
3. Residencia.
4. Clase de trabajo a que se dedica.
5. Especificación del número de horas de trabajo.
6. Horario de trabajo.
7. Salario que perciba.
8. Grado de instrucción recibida.

Sección tercera. Disposiciones comunes

Artículo 125. El empleador que infrinja las disposiciones contenidas en este capítulo será sancionado con multas, a favor del tesoro nacional, de 50 a 700 balboas, impuesta por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo.

## TITULO IV. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EMPLEADORES

### Capítulo I. Obligaciones de los trabajadores

Artículo 126. Son obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado.
2. Acatar las órdenes e instrucciones del empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato.
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
4. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo.
5. Observar buenas costumbres durante la presentación del servicio.
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hubieren entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
7. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio.
8. Observar las disposiciones del reglamento interno de trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, conforme a la ley, el reglamento interno y la convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastorno psíquico que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del empleador.

10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes, de cualquier hecho o circunstancia que puede causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros o a los equipos e instalaciones del empleador.

11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el empleador con motivo de la relación de trabajo, a más tardar treinta días después de terminada ésta, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes.

12. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el empleador y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las adicciones comprendidas en el numeral 9.o anterior. Cuando no existiere la organización sindical, se procurará tratar los problemas de la enfermedad de contagio o la adicción, con el pariente más cercano del trabajador.

Igualmente, estarán obligados a someterse a pruebas para determinar el consumo de drogas causantes de dependencia química prohibidas por la ley.

Artículo 127. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres, o lugares donde trabajen.

2. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.

3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o sus representantes.

4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.

5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que puedan producir somnolencia o afectar su coordinación motora.

6. Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están destinados.

7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes.

8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletos de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables.

9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.

10. Alterar, trastocar o dañar, en cualesquiera forma, los datos artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática.

11. Laborar para otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada.

12. Realizar actos de acoso sexual.

Capítulo II. Obligaciones de los empleadores

Artículo 128. Son obligaciones de los empleadores, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes:

1. Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas.

2. Pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas de este Código.

3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.

4. Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio.

5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales del trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio.

6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.

7. Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos.

8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.
9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.
10. Fijar en lugar visible del establecimiento, empresa, taller, negocio, u oficina, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal y los nombres de los trabajadores en uso de vacaciones.
11. Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.
12. Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle. En los establecimientos agrícolas, avícolas y ganaderos que contraten más de diez trabajadores, por temporada o permanentes, para labores que se deban realizar en un lugar distante más de cinco kilómetros de la residencia habitual de cualesquiera de los trabajadores, el empleador estará obligado a suministrarle gratuitamente habitación higiénica, salvo que el empleador opte por sufragar los gastos de transporte en los casos previstos en el artículo 129 de este Código. Se entiende por habitación higiénica la que se ajusta a las normas y condiciones señaladas por las autoridades de trabajo y que se refiere a:
  - a) los materiales de construcción que se utilicen;
  - b) el tamaño mínimo del alojamiento, su forma, su ventilación, la superficie, altura y pisos; y
  - c) la superficie para la cocina, lavandería, despensa y condiciones de aprovechamiento de agua e instalaciones sanitarias.
13. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos, en la empresa y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en una convención colectiva.
14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido.
15. Acordar con los representantes del sindicato o con las directivas de las organizaciones sociales, y con el comité de empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores.
16. Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.

Parágrafo: En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo.
17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
18. Respetar las organizaciones sociales de trabajadores.
19. Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de trabajadores, si los solicitasen, en los centros de trabajo situados a una distancia mayor de diez kilómetros de una población, un local adecuado para la instalación de las oficinas de la respectiva organización.
20. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la ley.
21. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, con recargos, con primas por tareas, piezas, incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo.
22. Cubrir las vacantes producidas en la empresa debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, en atención a sus necesidades.
23. Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades en favor de las organizaciones sociales de los trabajadores en los locales de trabajo, siempre que sea de carácter sindicalista.
24. Dar protección material a la persona y bienes del trabajador.

25. Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de las empresas.

26. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.

En el reglamento interno de trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el empleador limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle sus ausencias temporales.

Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del empleador.

27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago.

28. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes.

29. Desarrollar, conjuntamente con la organización de los trabajadores, o con los trabajadores donde ésta no existiera, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo.

30. Conceder permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de dos años.

En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que tiene el cargo.

Artículo 129. Si se contrata al trabajador para labores que deben realizarse en lugar distante más de diez kilómetros de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el empleador sufragará los gastos razonables de ida y regreso del trabajador o le proporcionará los medios de transporte necesarios.

Asimismo las empresas que ocupen más de veinticinco trabajadores cuyos lugares o sitios de trabajo estén distantes en más de cinco kilómetros del principal centro de población respectivo, deberán proporcionar medios de transporte a sus trabajadores o, sufragarles los gastos correspondientes.

Artículo 130. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tiene facultad para exigir a las empresas de transporte, tarifas reducidas para los trabajadores que periódicamente hayan de trasladarse de su residencia a lugares de trabajo distantes hasta diez kilómetros.

Artículo 131. Si por razón de la celebración del contrato, o de su ejecución, se exigiere al trabajador que cambie su residencia a otro lugar dentro del territorio de la República, los gastos de transporte serán de cargo del empleador, así como los de los dependientes que vivan con él, y estuvieren a su amparo al momento de celebrarse el contrato.

Quedan igualmente a cargo del empleador los gastos de transporte mencionados en el párrafo anterior, cuando el trabajador tenga necesidad de retornar a su antigua residencia por haberse terminado la relación de trabajo.

Artículo 132. Todo empleador tiene el deber de estimular en los trabajadores el mejor cumplimiento de sus obligaciones, y, correlativamente, la facultad de sancionar el incumplimiento de éstas.

En este último caso, las sanciones disciplinarias que se impongan deben estar previstas en la ley o en el respectivo reglamento interno de trabajo.

Artículo 133. Los empleadores que celebren contratos de incentivos a la industria con el Estado, están obligados a conceder becas para sus trabajadores, o para hijos de éstos, de conformidad con sus contratos respectivos y las disposiciones legales vigentes.

Artículo 134. El empleador está obligado a suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales u otros implementos similares cuando así lo exijan las órdenes de servicio, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo.

Cuando por la naturaleza de las labores los trabajadores necesiten uniformes especiales a fin de evitar el deterioro o desgaste de sus vestidos, el empleador deberá suministrarlos gratuitamente.

En cualquier otro caso en que la empresa exija a los trabajadores el uso de un uniforme deberá suministrarlos y renovarlos gratuitamente, en cantidad adecuada.

Artículo 135. Si durante la prestación del servicio y sin culpa de su parte, el trabajador sufre un daño en sus vestidos, elementos personales de uso corriente en el trabajo, o aparatos de prótesis

indispensables, el empleador deberá pagar el valor del daño.

Artículo 136. Todo trabajador tiene derecho de ascenso dentro de la empresa. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que ocurren en la empresa, respecto de trabajadores que no formen parte de la empresa.

Lo dispuesto en esta norma es sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 13.º del artículo 128.

Artículo 137. El empleador está obligado a reconocer a sus trabajadores aumentos de salario con base en su antigüedad y eficiencia.

Artículo 138. Queda prohibido a los empleadores:

1. Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales.

2. Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de artículos y la utilización de servicios determinados, establecimientos o personas.

3. Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

4. Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.

5. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos sindicales.

6. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título.

7. Hacer colectas o suscripciones entre los trabajadores.

8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente.

9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley.

10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador.

11. Imponer a los trabajadores sanciones que no estén previstas en la ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes.

12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación.

13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores.

14. Deducir del salario de sus trabajadores alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación o efectuar cualquier otra deducción no autorizada.

15. Realizar actos de acoso sexual.

Artículo 139. Las infracciones a las disposiciones de este capítulo se sancionarán con multas de 25 a 200 balboas, impuestas por la autoridad competente.

Capítulo III. Salario y normas protectoras

Sección primera. Salario

Artículo 140. Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

Artículo 141. El salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de este Código.

Artículo 142. El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas.

Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo, las partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.

El salario por tareas o piezas se fijará en atención a las obras ejecutadas, siempre que se garantice un mínimo al trabajador por una jornada diaria de trabajo que no exceda de ocho horas, o período menor, independientemente del resultado obtenido. El mínimo que debe garantizarse no será inferior al salario mínimo que corresponda.

El empleador y el trabajador podrán convenir y modificar las condiciones del salario por tareas, piezas, comisiones o primas complementarias. Las fluctuaciones periódicas del ingreso del

trabajador, debidas a oscilaciones en la producción, las ventas o el rendimiento, no se entenderá como aumento o reducción del salario para los efectos del artículo 159 de este Código, salvo que ambos contratantes expresamente convengan lo contrario.

Los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones, se considerarán como salario únicamente para efectos del cálculos de vacaciones, licencia por maternidad y de la prima de antigüedad a que tenga derecho el trabajador. Las primas de producción estarán exentas del seguro educativo y las cotizaciones del régimen de seguridad social. Dichas excepciones también se aplicarán a la prima de antigüedad, a la indemnización por despido injustificado y a los casos en que haya bonificación o aguinaldo de Navidad.

Sin perjuicio de lo anterior, no se consideran como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al decimotercer mes, bonificaciones, gratificaciones, primas de producción, donaciones y participación en las utilidades, aun cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aun cuando sólo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa. Para los efectos de lo dispuesto en los artículos 70 y 197 de este Código, estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras al decimotercer mes, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades, no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo.

En cualquier caso, las primas de producción y las donaciones no podrán exceder del 50 por ciento del salario básico.

Artículo 143. El salario podrá adicionarse con primas por rendimiento, tareas, piezas, incentivos cuantitativos a la producción o cualquier otra forma de incentivo, otra que por su naturaleza se reputa como peligrosa, lo que se reglamentará por las autoridades administrativas de trabajo y de salud.

Artículo 144. Por salario en especie se entiende únicamente la parte que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación y vestidos que se destinan a su consumo personal inmediato.

No se computarán como salario en especie los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero.

Para los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará éste como equivalente al 20 por ciento del total del salario que recibe el trabajador. En ningún caso el salario en especie pactado podrá ser mayor del 20 por ciento del salario total.

Artículo 145. En los casos de violación del principio de igualdad del salario o en los de actividades para las cuales no se ha señalado un salario mínimo, o cuando la remuneración sea notoriamente inequitativa en comparación con el salario promedio existente en la industria o actividad de que se trate, el trabajador afectado podrá reclamar, mediante el proceso abreviado, la fijación del salario que corresponda. El salario que se fije se hará efectivo a partir de la ejecutoria de la sentencia.

Artículo 146. En las actividades agropecuarias no se considerará como remuneración el uso del terreno que el propietario ceda al trabajador para que los siembre y aproveche sus productos.

Artículo 147. No constituyen salario las sumas de dinero que de modo ocasional reciba el trabajador del empleador para el desempeño de sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, y otros semejantes.

Los viáticos no constituyen salario en la parte destinada a proporcionar al trabajador gastos extraordinarios de manutención y alojamiento, ni tampoco en la que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte. Los gastos de representación que se reconozcan al trabajador como asignaciones permanentes constituyen salario.

Artículo 148. El salario debe pagarse completo en cada período de pago. Para este efecto se entiende por salario completo el percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias.

Cualquiera que sea la forma de pagarse el salario, no podrá pagarse en plazos que excedan de una quincena.

Cuando el salario fuere integrado en parte con primas de producción o rendimiento, o comisiones, éstas se liquidarán completamente en cada período de pago, salvo que las partes convengan, por la naturaleza o modalidades de la prestación, liquidar el importe de las primas o comisiones al final de cada mes, caso en el cual deben pagarse a más tardar en el período de pago siguiente. Tratándose de primas por rendimiento colectivo o participación en las utilidades, podrán pagarse por períodos que no excedan de un año.

Cuando se trate de trabajadores cuyo salario esté integrado en parte con comisiones o primas, los recargos legales por razón de servicios prestados en horas o días sujetos a recargo, se determinarán mediante el cómputo del salario, promedio obtenido durante el período respectivo de pago.

Artículo 149. Para la determinación del monto de las indemnizaciones y cualesquiera otras prestaciones que deban pagarse a los trabajadores, se entenderá por salario el promedio percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias efectivamente trabajadas durante los seis meses o treinta días anteriores a la fecha de la exigibilidad del derecho, según sea más favorable al trabajador.

Sección segunda. Normas protectoras del salario

Artículo 150. Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Cualquier disposición o pacto que contrarie esta norma será nulo.

Se exceptúan las retenciones autorizadas en este Código.

Artículo 151. El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la ley. Queda prohibido hacer los pagos en mercancías o en vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo, con que se pretende sustituir la moneda.

Sin embargo, se podrá pagar el salario mediante cheque en cualquiera de los siguientes casos:

1. Tratándose del personal de oficina, siempre que el cheque se entregue en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto y se den facilidades para cambiarlo dentro de la jornada de trabajo.

2. Cuando así se acuerde en una convención colectiva.

Artículo 152. El empleador deberá consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus trabajadores corresponda en concepto de trabajo ordinario, trabajo extraordinario y en concepto de primas o comisiones.

A falta de consignaciones expresas en las planillas de pago, lo consignado corresponderá al salario ordinario.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social reglamentará la forma de la apertura de los libros de planillas y su contenido.

Artículo 153. Los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se pagarán en el lugar donde preste servicios y durante las horas de trabajo.

Artículo 154. El salario se pagará directamente al trabajador o, en caso de incapacidad o ausencia, a la persona de su familia que él autorice por escrito, una vez hechas las deducciones y retenciones autorizadas por este Código.

El pago, o las deducciones no autorizadas, realizadas en contravención de esta norma, no libera al empleador de su obligación, y el trabajador tendrá derecho a reclamar el pago como si no se hubiere hecho.

Artículo 155. En caso de muerte del trabajador, los salarios que éste hubiere devengado, las vacaciones completas o proporcionales que hubiere acumulado, y las demás prestaciones derivadas del contrato a que tuviere derecho, serán remitidos por el empleador al juez seccional de trabajo competente, o le podrán ser exigidos, a petición del interesado, para que el juez haga entrega de la suma de dinero correspondiente, si su importe fuere menor a 1.500 balboas y sin necesidad de juicio de sucesión, a los hijos menores, por conducto de quien o quienes los representen y, en su defecto, al cónyuge o al conviviente, que al momento del fallecimiento del trabajador convivía permanentemente con él.

En defecto de éstos, el importe de los salarios y vacaciones serán entregados a la madre o al padre del trabajador. Cualquier incidente o controversia que surja en la aplicación de esta norma, lo resolverá el juez competente sumariamente, conforme a la equidad, sin fórmula de juicio, con fundamento en las pruebas aportadas y según su criterio.

Si el importe de lo devengado por el trabajador fallecido, en concepto de salarios, vacaciones completas o proporcionales u otras prestaciones laborales, fuere superior a 1.500 balboas el juez entregará la suma correspondiente del modo señalado en el párrafo anterior, previa comprobación de que las pruebas fueren suficientes y la publicación de un edicto donde se ordena la comparecencia a estar en derecho dentro del proceso a todos los interesados dentro del término de cinco días, a partir de la publicación del último edicto, aplicando, en cuanto fuere compatible, el trámite de incidente. En este último caso, el juez suplirá los vacíos de acuerdo con su prudente arbitrio.

Dentro de los procedimientos señalados en los párrafos precedentes, el juez competente podrá ordenar pagos provisionales a los peticionarios cuando las pruebas aportadas fueren suficientes, a su juicio, y si las circunstancias lo justificaren. Contra las resoluciones que pongan término a estos procedimientos en primera instancia, sólo se admitirá el recurso de apelación en el efecto suspensivo.

Artículo 156. Los beneficiarios del trabajador fallecido, descritos en el artículo anterior, podrán ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes derivados de la relación de trabajo de su

causante, sin necesidad de proceso de sucesión.

Artículo 157. Es nula la cesión total o parcial del salario en favor de terceras personas, ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro o mediante cualquier otra forma, salvo las expresamente autorizadas en este Código.

Artículo 158. Las autoridades administrativas no podrán exigir al empleador las constancias escritas del pago de salarios cuando hayan transcurrido cinco años de la fecha en que éste se efectuó.

Artículo 159. El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aun mediante el consentimiento del trabajador.

En los casos en que por razones de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados por las autoridades administrativas de trabajo, se ponga en peligro la existencia de la fuente de trabajo, se podrá, de manera temporal, modificar o reducir los horarios o la semana de trabajo, correspondiente, con el consentimiento de la organización sindical, o de los trabajadores donde no exista ésta, siempre que se acuerden los métodos para lograr la recuperación gradual de la jornada de trabajo a los niveles existentes antes de la crisis. En tales situaciones el Estado aunará esfuerzos con los trabajadores y empleadores, a fin de disminuir los efectos de la crisis.

Artículo 160. Todo trabajador al servicio del Estado o de empleadores particulares que fuere designado para representar al país, o a sus respectivas organizaciones sociales en congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios o competencias nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo o con el deporte, aprobados por los ministerios o instituciones autónomas respectivas, tendrá derecho a seguir devengando su salario durante el tiempo que requiera la representación correspondiente.

El salario devengado de acuerdo con este artículo no podrá ser descontado de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador.

En el caso de representación en el interior, el período no excederá de tres semanas, y en el exterior, podrá ser hasta de dos meses.

Los ministerios o instituciones autónomas tendrán la obligación de notificar las licencias al empleador respectivo, con cinco días hábiles de anticipación. El número de trabajadores que se seleccione por empresa no habrá de recargar las licencias en determinados departamentos o secciones de la empresa, a efecto de no entorpecer su normal funcionamiento.

Artículo 161. Solamente podrán realizarse las siguientes retenciones y descuentos:

1. El importe del impuesto sobre la renta.
2. La cuota del seguro social, en la parte que debe abonar el trabajador.
3. El pago de las deudas que el trabajador contraiga con el empleador en concepto de anticipos de salarios o pagos hechos en exceso. Estas obligaciones serán amortizadas por el trabajador durante la vigencia del contrato, según mutuo acuerdo, pero en ningún caso los descuentos en este concepto, podrán ser superiores al 15 por ciento del salario devengado en el respectivo período de pago.
4. El pago de las cuotas mensuales por la compra de casas habitaciones a la entidad vendedora o a una institución crediticia, hasta el 30 por ciento de salario.
5. El pago de cuotas para asociaciones cooperativas, de ahorros y bancos obreros.
6. El pago de pensiones alimenticias a favor de quienes tuvieron derecho a exigir alimentos, siempre que el descuento fuere decretado y ordenado por autoridad competente.
7. El excedente de las cuantías inembargables del salario, será embargable hasta en un 15 por ciento.
8. El pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
9. Las sumas que el trabajador deba pagar en concepto de arrendamiento de su vivienda hasta un 30 por ciento de su salario, cuando el arrendador sea una institución oficial o un particular sujeto a la fijación de cánones máximos por las autoridades competentes.
10. Los pagos por ventas a crédito de artículos elaborados o que se vendan en la empresa, siempre que no exceda de 10 por ciento.
11. Las sumas que el trabajador autorice le sean descontadas para cubrir préstamos bancarios y créditos comerciales, hasta por un 20 por ciento de su salario.

Estas autorizaciones de descuento son irrevocables y de forzoso cumplimiento por parte del empleador.

12. Los que se establezcan por la ley.

13. El total de las deducciones o retenciones que autoriza este artículo en ningún caso excederá del 50 por ciento del salario en dinero, salvo que se trate de pensiones alimenticias.

Artículo 162. Se declara inembargable el salario hasta el importe del mínimo legal.

Es también inembargable la cuantía completa de las sumas que perciban los trabajadores en concepto de vacaciones, jubilaciones, pensiones e indemnizaciones establecidas en este Código, convenciones colectivas, contratos o pactos individuales y planes o prácticas de la empresa.

Artículo 163. Ningún funcionario judicial podrá ordenar descuentos de los salarios de los trabajadores, por embargo o transacción, superiores al porcentaje máximo establecido en esta sección, y si lo hiciere, el empleador no estará obligado a cumplir la orden correspondiente, y comunicará de inmediato al tribunal la razón por la cual no puede practicar los descuentos. En caso de infracción de esta norma, el funcionario judicial que a sabiendas de la ilegalidad del descuento, lo mantenga, incurrirá en causal de suspensión del cargo y, en caso de reincidencia, quedará obligado a la restitución de las sumas correspondientes.

Artículo 164. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna, judicial o extrajudicial.

Artículo 165. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus empleadores ni los anticipos de salarios devengarán intereses, salvo que se trate de préstamos para la adquisición de vivienda, caso en el cual estos préstamos pueden devengar intereses legales.

Artículo 166. En caso de quiebra o insolvencia del empleador, el importe de los salarios, prestaciones e indemnizaciones adeudadas a los trabajadores gozarán de prelación sobre cualquier otro crédito, incluidos los preferentes, y los que existan a favor del Estado y la Caja de Seguro Social, salvo los garantizados con derechos reales sobre determinados bienes. El crédito preferente de que gozan los trabajadores surte efectos sobre todos los bienes del empleador.

Artículo 167. Los trabajadores podrán ejercitar el crédito preferente de que trata el artículo 166, sin necesidad de entrar ni participar en el concurso de acreedores que se forme.

El juez de trabajo procederá a la ejecución de los bienes del empleador insolvente, que fueren necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones, y bastará para ello la previa comunicación que realice el juez de trabajo al juzgado donde se tramite el concurso de acreedores. Realizada la comunicación de que trata el párrafo anterior, el curador estará obligado a pagar lo adeudado por el empleador insolvente, dentro de los treinta días siguientes a partir de la notificación, e imputará el pago a los gastos de administración. En caso de insuficiencia de fondos, el juez respectivo autorizará la venta de bienes para cubrir el pago de lo adeudado.

Artículo 168. Sin perjuicio de las retenciones fiscales y de seguridad social, al terminar la relación de trabajo sólo podrán hacerse al trabajador los descuentos previstos en el artículo 161 correspondiente al último salario y por obligaciones exigibles.

No será válida la cláusula por la cual la terminación de la relación de trabajo determine el vencimiento de una obligación a cargo del trabajador.

Artículo 169. En todo caso de mora o falta de pago de salarios, vacaciones, prestaciones e indemnizaciones establecidas en este Código a favor del trabajador, causarán intereses a la tasa de 10 por ciento anual, desde el momento en que sea exigible la obligación.

Artículo 170. En toda sentencia de condena al pago de salarios se impondrá, además de lo dispuesto en el artículo anterior, el pago de un recargo de 10 por ciento sobre la suma reconocida en ese concepto.

Artículo 171. Las infracciones a lo que se dispone en este capítulo se sancionará con multa de 25 a 500 balboas impuesta por las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo, que serán duplicadas, en caso de reincidencia.

Artículo 172. Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente con el fin de mejorar su nivel de vida, y en atención a las condiciones particulares de cada región y actividad industrial, comercial o agrícola. Además, podrán fijarse salarios mínimos por profesión u oficio.

Artículo 173. El salario mínimo constituye la cantidad menor en dinero que debe pagar el empleador al trabajador, fijado por unidad de tiempo para la región, actividad o profesión de que se trate.

Artículo 174. El salario mínimo será fijado periódicamente, por lo menos cada dos años, atendiendo a la recomendación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y por decreto del órgano ejecutivo.

Artículo 175. Cuando no se hubiere fijado el salario mínimo para determinada profesión u oficio, se aplicará el señalado en la actividad donde se preste el servicio.

Artículo 176. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente la cláusula de salarios de los contratos y convenciones de trabajo que estipulen uno inferior.

Artículo 177. Para la determinación del salario mínimo se tendrá en cuenta:

1. Las diferencias regionales en el costo de vida.
2. La política económica y social general del país, en los aspectos del desarrollo nacional integral y

sostenido.

3. La política de empleo y de redistribución de ingresos.

4. La naturaleza y el riesgo del trabajo.

5. Las condiciones, el tiempo y el lugar en que se realice el trabajo.

6. Cuando fuere procedente, las diferencias entre las profesiones u oficios.

Artículo 178. Los salarios mínimos fijados por el órgano ejecutivo, se aplicarán a cada actividad industrial, comercial o agropecuaria a que se refieran. Si un establecimiento industrial, comercial o agropecuario se dedica a varias actividades, le será aplicable a cada una de ellas el salario mínimo decretado para la respectiva actividad. No obstante, si un trabajador presta servicios indistintamente en varias actividades desarrolladas por el establecimiento, tendrá derecho devengar el salario mínimo más favorable. El salario mínimo por profesión u oficio se aplicará sólo cuando fuere más favorable al trabajador que el fijado para la actividad donde se preste el servicio.

Artículo 179. Los miembros de la Comisión Nacional de Salario Mínimo o de las juntas especiales que ésta nombre, deberán visitar los lugares de trabajo durante las horas de actividad, para los efectos de formular adecuadamente su recomendación.

Las empresas comerciales, industriales, o de cualquier otra índole están obligadas a suministrar a la Comisión Nacional de Salario Mínimo las informaciones que ésta requiera para el cumplimiento de los fines legalmente asignados.

Artículo 180. Las infracciones a las normas contenidas en este capítulo, serán sancionadas por las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo con multa de 100 a 500 balboas la cual será duplicada en caso de reincidencia.

Capítulo IV. Reglamento interno de trabajo y comité de empresa

Artículo 181. El reglamento interno de trabajo tendrá por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación de servicio.

Corresponde al empleador la dirección de la empresa y para ello impartirá las órdenes instrucciones, reglamentos y directrices, convenientes para el logro de los objetivos de la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, en cumplimiento de los artículos 183 y 184 del Código de Trabajo sólo podrá objetar o desaprobar las disposiciones del reglamento interno de trabajo que viole lo dispuesto por los artículos 182 y 190 del Código de Trabajo. Para tales efectos deberá indicar con claridad, mediante resuelto, en qué consiste la violación y sólo podrá requerir al empleador que incluya disposiciones adicionales en el reglamento interno de trabajo que hagan falta de conformidad con el artículo 185 del Código de Trabajo.

Artículo 182. El reglamento interno de trabajo será elaborado por el empleador de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones, contratos vigentes que le afecten, costumbres y usos de la empresa, conforme a la tramitación señalada en el artículo siguiente.

El reglamento interno de trabajo aprobado en los términos que se dispone en este capítulo quedará como parte integrante del contrato de trabajo de las personas que laboran en la empresa adoptante. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, deberá aprobar o desaprobar, total o parcialmente, el reglamento interno de trabajo que se le presente dentro del término de ciento veinte días calendarios a partir de la notificación correspondiente a los trabajadores; pasados los cuales, sin que lo hubiera objetado o desaprobado, se tendrá desde entonces por aprobado y el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social queda obligado a expedir las constancias y certificaciones respectivas, sin perjuicio de las sanciones que correspondan al funcionario responsable de la mora.

Artículo 183. Todo reglamento interno de trabajo debe:

1. Ser elaborado en proyecto y presentado al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, por el empleador.

2. Haberse pedido la opinión, por medio del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, con anterioridad a su aprobación y en cuanto a sus aspectos jurídicos, sociales y económicos, al sindicato de trabajadores respectivo, y en defecto de éste, a los trabajadores de la empresa.

3. Ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social previo informe de los servicios técnicos de la direcciones generales de trabajo.

4. Ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que comenzará a regir.

5. Estar escrito con caracteres fácilmente legibles y colocado permanentemente en lugar visible.

Artículo 184. Cuando el empleador pretenda obtener del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la modificación del reglamento interno de trabajo, será indispensable poner la solicitud respectiva en conocimiento del sindicato o grupo de trabajadores. Sin embargo, tratándose de la modificación de las normas a los cuales se refieren los ordinales 1.o, 2.o, 3.o, 5.o y 7.o, del artículo 185, será requisito necesario el previo consentimiento del sindicato de trabajadores respectivo, y en su

defecto, el de los trabajadores de la empresa.

Cuando se trate de solicitudes de modificaciones con el objeto de subsanar omisiones en el reglamento, bastará que la respectiva solicitud sea puesta en conocimiento del sindicato o grupo de trabajadores.

En todos estos casos será necesario cumplir con los requisitos señalados en el artículo 183.

Artículo 185. El reglamento interno de trabajo comprenderá el cuerpo de normas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, así como las relativas a la higiene, primeros auxilios y seguridad en las labores, y en especial las siguientes:

1. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada.

2. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.

3. La forma de remuneración y el lugar, día y hora de pago.

4. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

Toda sanción disciplinaria debe corresponder a una falta previamente tipificada y ser proporcional a la gravedad de ésta. Se prohíben las sanciones que involucren la suspensión del trabajador por un lapso mayor de tres días y las de naturaleza pecuniaria. Podrá realizar el empleador descuentos de los salarios de sus trabajadores, con motivo de tardanzas o ausencias injustificadas, pero limitados al tiempo efectivo a que correspondan las tardanzas y ausencias.

5. La designación de los primeros miembros del comité de empresa, ante quienes podrán formularse las peticiones de mejoramiento y reclamos en general, y la manera de formular unas y otras, sin perjuicio de los organismos y procedimientos que en sustitución sean establecidos en convenciones colectivas.

6. Las labores que no deben ejecutar las mujeres, ni los menores de dieciséis años.

7. El tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

8. Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para mantener la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

El reglamento interno de trabajo no podrá vulnerar los derechos consignados en los contratos y convenciones de trabajo o mantenidos por los usos de la empresa, que tengan los trabajadores al momento de la aprobación de dicho reglamento.

Artículo 186. En todo centro de trabajo, empresa o establecimiento, que ocupe a veinte o más trabajadores, funcionará un comité de empresa, constituido de modo paritario, por dos representantes del empleador y dos trabajadores sindicalizados, designados anualmente por el sindicato respectivo. Donde no exista sindicato, los trabajadores no organizados elegirán a sus representantes.

El empleador o sus representantes y el sindicato o los trabajadores, podrán someter a discusión del comité de empresa cuestiones relativas a la producción, a la productividad y a su mejoramiento, a la capacitación de los trabajadores y otros asuntos similares.

El comité de empresa, a solicitud de parte interesada, tendrá la atribución de conciliar, en las controversias que surjan con motivo de incumplimiento de las obligaciones del trabajador o del empleador.

Queda en todo momento, a disposición de las partes, la vía expedita ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

Artículo 187. El comité de empresa conocerá de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador, sin perjuicio de que el trabajador impugne posteriormente dichas sanciones ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

El comité de empresa deberá resolver en término de 48 horas, contadas a partir del momento en que el trabajador afectado formule su reclamación ante el comité.

Sin embargo, el trabajador podrá, si así lo prefiere, acudir directamente a la autoridad de trabajo, prescindiendo del anterior trámite. La sola impugnación de las sanciones disciplinarias no suspende el cumplimiento de éstas, sin perjuicio de la reparación que corresponda.

Artículo 188. Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por parte del empleador, el trabajador tiene el derecho de ser oído y de ser acompañado por un asesor designado por el sindicato.

A ningún trabajador se le podrá imponer dos sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta.

Artículo 189. Cuando la aprobación de nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, de oficio o a petición de cualquier trabajador de la empresa o del sindicato respectivo, puede ordenar la revisión obligatoria de los reglamentos internos de trabajo ya aprobados, a fin de que sean introducidas a los mismos reformas, modificaciones,

supresiones o adiciones, según lo exijan los derechos consagrados en las nuevas normas. Los empleadores que tuvieran reglamentos internos de trabajo aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, tendrán el plazo de un año, a partir de la vigencia de este Código para gestionar la aprobación de uno nuevo, sujeto al procedimiento y condiciones establecidos en este capítulo.

Artículo 190. Se prohíbe la aprobación de reglamentos internos de trabajo que contengan condiciones de prestación de servicios que puedan afectar la salud y seguridad del trabajador.

Artículo 191. En toda empresa o establecimiento donde laboren diez o más trabajadores, el empleador está obligado a adoptar un reglamento interno de trabajo.

Artículo 192. Las infracciones a las disposiciones de este capítulo se sancionarán con multa de 50 a 250 balboas, impuesta por las direcciones generales o regionales de trabajo.

Capítulo V. Inventiones durante la relación de trabajo

Artículo 193. Las inventiones obtenidas durante el proceso de trabajo, en cuanto a los derechos al nombre y a la propiedad, se regirán por las siguientes reglas:

1. Si las inventiones fuesen de empresa, o sea, aquéllas en las que predomina el proceso, los equipos, la tecnología, los elementos de programación informática, las instalaciones, los métodos y procedimientos, de la empresa, sin distinción de persona o personas en particular, tales inventiones serán de propiedad del empleador.

2. Si se tratase de la inventiones de servicios, esto es, las realizadas por trabajadores contratados especialmente para investigarlas, estudiarlas y obtenerlas, la propiedad de la invención corresponderá al empleador; pero el inventor o los inventores tendrán derechos a que sus nombres se les reconozcan como autores de la invención.

3. Si las inventiones fuesen libres, o sea, aquellas donde predomina la fuerza del ingenio y la meditación, o el descubrimiento por mero acaso de uno o más trabajadores, pertenecerán a la persona o personas que las realicen, aun cuando hubiese surgido por motivo del trabajo o la explotación.

En cualquier caso, tanto el empleador como el trabajador, estarán obligados a guardar el secreto de invención.

4. Si la invención se produjere como resultado de la relación de terceras personas al servicio de la organización social de los trabajadores, se aplicarán los mismos principios que establecen los numerales anteriores.

Artículo 194. Si por la explotación de una invención de servicio, el empleador pudiese obtener ganancias que no guardan proporción en relación con la remuneración del trabajador, éste tendrá derecho a recibir una adecuada indemnización especial, no inferior al 10 por ciento de las utilidades netas del empleador.

Artículo 195. Cuando se trate de inventiones libres, el trabajador o el sindicato dueño de una invención, sólo podrá renunciar a la propiedad, patentada o no, en beneficio del empleador o de un tercero, en virtud de un contrato posterior a la invención.

Artículo 196. Los contratos en virtud de los cuales el trabajador transmita previamente al empleador o a terceras personas sus derechos de autor, respecto a obras literarias, música, artes gráficas o de cualquier otra naturaleza donde la ley reconozca derechos de autor, habrán de hacerse por escrito, ante autoridad competente, y gozando el trabajador de modo irrenunciable, además del precio, de un 10 por ciento de las utilidades netas que perciba el empleador por un plazo de cinco años.

Se excluyen de este precepto los escritos de publicidad, relaciones, anuncios y otros medios semejantes propios de la vida comercial.

## TITULO V. ALTERACION Y SUSPENSION

Capítulo I. Alteración de las condiciones de trabajo

Artículo 197. Las condiciones del contrato de trabajo solamente podrán ser modificadas:

1. Por la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en este Código.

2. Por el mutuo consentimiento.

En estos casos se permitirá la alteración siempre que no conlleve directa o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración del cualquier derecho reconocido a favor del trabajador.

La alteración de las condiciones de trabajo que infrinja esta norma será ineficaz y el trabajador podrá pedir, a su opción, el cumplimiento de las condiciones contractuales originales o dar por terminado el contrato, por causa imputable al empleador.

Artículo 197 A. No se considerarán como alteración unilateral, las órdenes impartidas por el empleador en la ejecución del contrato de trabajo que impliquen movilidad funcional u horizontal del trabajador, siempre que sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerzas, aptitudes,

preparación y destrezas. Lo anterior se aplicará siempre que no conlleve disminución de la remuneración o salario y no afecte la dignidad o autoestima del trabajador, o le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo. La movilidad podrá ejercerse:

1. Por necesidad de la organización de la empresa, del trabajo o de la producción, por variaciones en el mercado o por innovaciones tecnológicas.
2. En los casos previstos en la convención colectiva.
3. En los términos en que para cada oportunidad se convenga con el sindicato, con el comité de empresa donde no exista sindicato, o directamente con el trabajador o los trabajadores respectivos. La movilidad podrá ser de duración temporal o permanente.

En este último caso, la movilidad funcional permanente se entenderá como un traslado, y el trabajador recibirá el salario básico superior y los beneficios básicos superiores correspondientes a la nueva posición, conforme a la clasificación de puestos o, en su defecto, a los niveles de salario acostumbrados en la empresa. En todo caso, el trabajador no está obligado a aceptar el traslado cuando no se cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

Cuando la movilidad sea temporal, la duración de ésta será pactada con el sindicato, o con el trabajador o los trabajadores, excepto que se trate de reemplazo de un trabajador en uso de licencia; el trabajador que deba prestar servicios en una posición clasificada superior, recibirá del empleador una bonificación que no será inferior a los niveles de salarios básicos o a la costumbre, establecidos para la categoría en la empresa, durante el tiempo que desempeñe la nueva posición, y regresará a su salario y condiciones laborales anteriores al momento de reincorporarse a su puesto original.

La movilidad no podrá afectar el ejercicio del derecho de libertad sindical y, en general, no deberá interferir con el desempeño del cargo sindical que ostente el trabajador con fuero sindical, según lo previsto en el artículo 383 de este Código. Tampoco podrá afectar a la trabajadora con fuero de maternidad, conforme al artículo 116.

Este artículo se entiende sin perjuicio de lo pactado en las convenciones colectivas.

#### Capítulo II. Suspensión de los efectos del contrato

Artículo 198. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo, en lo relativo a las obligaciones de prestar el servicio y, cuando la ley no disponga lo contrario, de pagar el salario, no implica su terminación ni extingue los restantes derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en especial en cuanto al reintegro al trabajo y la continuidad del contrato.

Artículo 199. Son causas de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:

1. La enfermedad o accidente de carácter no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador, cuando exceda del fondo de licencia por enfermedad y hasta por un período de duración que no excederá de un año. Esta suspensión surtirá efectos, a partir de la fecha en que se produjo la incapacidad, según conste en la certificación expedida por un médico al servicio del Estado.
2. El arresto del trabajador, o su prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, hasta por el término de un año, a partir de la fecha en que comenzó la prisión o el arresto, siempre que, dentro de los diez días siguientes, se le comunique al empleador la circunstancia que imposibilite la prestación de servicios, salvo que éste tuviere conocimiento del arresto o prisión, por otro medio. No obstante, el empleador tendrá la obligación de abonar los salarios, si la prisión preventiva fue motivada por denuncia fundada en hechos falsos o acusación particular, formuladas por el propio empleador, y fuese concluido el proceso con sobreseimiento o sentencia absolutoria.
3. La licencia de que trata los numerales 16.o y 17.o del artículo 128 para el desempeño de una comisión sindical o del Estado.
4. La licencia de la trabajadora por gravidez.
5. La incapacidad del trabajador motivada por un accidente o enfermedad profesional, siempre que no fuere de carácter absoluta permanente.
6. La licencia o permiso temporal concedida al trabajador por su empleador, a solicitud del primero.
7. La huelga declarada en la forma prevista en este Código, sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar los salarios de sus trabajadores en los supuestos previstos por la ley.
8. La fuerza mayor o caso fortuito cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización temporal de las actividades de la empresa, del establecimiento u obra del empleador por un período mínimo de una semana. Esta causa de suspensión surtirá efectos desde la fecha en que se produjo el hecho que la constituye, conforme a esta norma, salvo los casos en que pese a la paralización de las actividades, la prestación del servicio resultase necesaria por razones de cuidado, mantenimiento, o a fin de evitar graves perjuicios económicos a la empresa.
9. La incapacidad económica para la prosecución de actividades de la empresa, no imputable al empleador y por un período mínimo de una semana. En este caso la suspensión surtirá efectos a

partir de la fecha en que sea autorizada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que ella mejoraría la situación de la empresa, de modo que ésta pueda reanudar operaciones normalmente.

Artículo 200. Desde el momento en que inicie el contrato de trabajo, el trabajador comenzará a crear un fondo de licencia por incapacidad, que será de doce horas por cada veintiséis jornadas servidas o de ciento cuarenta y cuatro horas al año, y del cual podrá disfrutar total o parcialmente con goce de salario completo, en caso de enfermedad o accidente no profesional comprobado. Dicha licencia podrá acumularse hasta por dos años seguidos y ser disfrutada en todo o en parte durante el tercer año de servicio.

Cuando el trabajador no tuviere derecho al beneficio del seguro social y hubiere agotado el fondo de licencia acumulado, tendrá derecho a que se le extienda la licencia por enfermedad, deduciéndola de las vacaciones ganadas. Si los beneficios del seguro social no se le reconocen por mora o culpa del empleador, éste deberá pagar el subsidio correspondiente.

Los certificados de incapacidad deben ser expedidos por facultativos idóneos, estar prenumerados, contener el número de registro que la Dirección General de Salud le otorga al facultativo, el nombre completo del éste, la dirección, el número de teléfono y el nombre de la institución pública, ya sea la Caja de Seguro Social o el Ministerio de Salud, o clínica privada donde labora el facultativo.

No tendrá validez el certificado que incumpla estos requisitos, salvo que por razones del lugar de su expedición no sea posible cumplir con alguna de estas exigencias. El facultativo tendrá la obligación de mantener, en el expediente del trabajador, una copia de cada certificado con el diagnóstico o motivo por el cual se da la incapacidad.

Artículo 201. Si el contrato de trabajo fuese suspendido por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador tendrá la obligación de comprobar el hecho de que la constituye ante la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la fecha de la suspensión.

Presentada la solicitud ante la Dirección General de Trabajo, ésta con la previa audiencia del sindicato respectivo, o en su defecto, la representación de los trabajadores, se pronunciará dentro de los tres días siguientes sobre la existencia o inexistencia de la causal alegada por el empleador.

Artículo 202. Si la Dirección General de Trabajo no encontrare comprobada la fuerza mayor o caso fortuito invocada por el empleador como causa de la suspensión, ordenará el reintegro inmediato de los trabajadores y el pago de los salarios correspondientes a los días de suspensión de labores.

Artículo 203. Si se encontrare justificada la causal alegada, la Dirección General de Trabajo señalará, según las circunstancias, el término de suspensión de los contratos de trabajo, por un mínimo de una semana y hasta por un máximo de un mes.

El empleador podrá solicitar prórroga de la suspensión de los contratos de trabajo, comprobando ante la Dirección Regional o General de Trabajo con audiencia de los trabajadores que persisten las condiciones que impiden la reanudación de las actividades de la empresa.

De encontrar, la Dirección Regional o General de Trabajo, justificada la causal alegada podrá prorrogar por períodos sucesivos de treinta días la suspensión de los contratos de trabajo, hasta por período máximo de cuatro meses.

Artículo 204. La resolución que se dicte, en los casos del artículo anterior, será inmediatamente notificada por la Dirección General de Trabajo personalmente al empleador y a los trabajadores mediante avisos que se insertarán, por tres días consecutivos, en un periódico de la localidad de amplia difusión, si lo hubiere. En las localidades donde no existe periódico de la calidad mencionada, la Dirección General de Trabajo podrá notificar a los trabajadores por cualquier otro medio.

Si el empleador no fuere notificado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha de la resolución, ésta se realizará mediante el envío de la copia por telégrafo o correo certificado a la dirección o domicilio del empleador. Esta notificación se reputará hecha personalmente al empleador desde la fecha en que es recibida por la respectiva Administración de Correos.

Cuando a juicio de la Dirección General de Trabajo, no fuere posible reanudar las actividades del empleador a la expiración del término máximo de suspensión, los trabajadores podrán dar por terminados los contratos de trabajo con los efectos señalados en el Título VI de este Libro.

Artículo 205. Vencido el plazo de suspensión, los trabajadores deberán reincorporarse a su trabajo al día siguiente del vencimiento, salvo que pueden justificar su inasistencia y ofrezcan reintegrarse una vez que desaparezca el impedimento.

Artículo 206. Lo dispuesto en los artículos 201, 203, 204 y 205 se aplicará para los casos de suspensión por incapacidad económica, pero sujeto a la previa autorización de la suspensión por las autoridades administrativas del trabajo.

Artículo 207. El empleador es responsable por la paralización de sus actividades laborales originadas por cualquier causa, con excepción de las suspensiones colectivas expresamente autorizadas en los ordinales 7.o, 8.o, 9.o del artículo 199.

Las suspensiones de los contratos de trabajo en los casos señalados en los ordinales 3.o, 4.o, 5.o, 6.o y 7.o, del artículo 199, en cuanto a su duración y efectos, se regirán por las disposiciones especiales contenidas en este Código.

Artículo 208. Son efectos de la suspensión de los contratos de trabajo, en el período de su duración, interrumpir para el trabajador la obligación de prestar el servicio convenido y para el empleador la de pagar el salario de esos lapsos, cuando la ley no determine expresamente lo contrario, pero correrán a cargo de éste todas las otras obligaciones surgidas con anterioridad y por motivo de la prestación del servicio.

El período de suspensión de los contratos de trabajo no afectará la antigüedad de servicios de los trabajadores y, en consecuencia, se computará para la determinación de todas las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Código, derivadas de la antigüedad en el trabajo. No obstante, si el término de suspensión fuere superior a quince días en el curso de once meses, se descontará por el empleador al liquidar las vacaciones anuales, salvo en los casos previstos en los ordinales 4.o, 5.o y 7.o del artículo 199.

Artículo 209. Las infracciones a lo que se dispone en este capítulo, se sancionarán con multas de 50 a 300 balboas impuestas por las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

## TITULO VI. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### Capítulo I. Causas de terminación

Artículo 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 de 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.

Artículo 211. 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 ésta.

Artículo 212. Se exceptúan de lo dispuesto en lo artículo anterior, los siguientes casos:

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 establecimiento en ventas de mercancía al por menor y empresa con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los establecimientos financieros de seguros y bienes raíces.

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

En estos casos, no se producirán salarios caídos por despido injustificado, salvo que se invoque una causal del artículo 213 del Código de Trabajo y no se pruebe la justificación del despido. En estos casos no se producirán recargos.

Para los trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas.

Artículo 213. Son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo:

A. De naturaleza disciplinaria

1. El 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, contados 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 trabajador, o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de sus compañeros de trabajo, uno de los actos descrito en el numeral anterior, si por razón de la gravedad de los mismos fuese imposible la continuación 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 delitos 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 o reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales.

10. Desobedecer el trabajador, sin causa justificada, y 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 indirecto 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 el 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.o, 4.o, y 5.o 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 del rendimiento, calificada de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social 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 servicio.

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 2 del artículo 199, o el transcurso del término de un año a partir de

la fecha de detención.

3. El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá 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 o indirecta la paralización 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 agotamiento de la materia objeto de la actividad extractiva.

3. La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas 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 en la actividad productiva de la empresa en los pedidos u órdenes de compra o las ventas, u otra causa análoga debidamente comprobada por la autoridad competente.

Estos son casos de despidos por causa económica, 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 son; a los sindicalizados respecto a quienes no lo estén, y los más eficientes, respecto a los menos eficientes;

c) las mujeres en estado de gravidez, aun si no estuvieren amparadas preferentemente por las reglas anteriores, se despedirán en el 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.

Artículo 214. El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación.

Artículo 215. Cuando el despido tuviese como causa una de las señaladas en el acápite C del artículo 213, el empleador deberá comprobar la causa respectiva ante las autoridades

administrativas de trabajo.

En los casos de que trata este artículo, el despido sin el cumplimiento de los requisitos señalados en el inciso anterior, se consideran de pleno derecho injustificado. Sin embargo, si al vencimiento de plazo de sesenta días calendarios, la autoridad administrativa de trabajo no ha resuelto la solicitud, el empleador podrá proceder al despido, el cual se considerará plenamente justificado quedando obligado al pago de la indemnización que establece el artículo 225.

Artículo 216. La autoridad administrativa de trabajo a quien corresponda decidir sobre la autorización previa para la terminación del contrato o por el despido por las causas señaladas en el artículo 215 notificará personalmente al trabajador o trabajadores la solicitud del empleador, concediéndole un término de tres días para aducir pruebas. La autoridad practicará las pruebas dentro de un término razonable y de inmediato fallará concediendo o negando la autorización pedida.

Notificada las partes, éstas podrán apelar del fallo ante el superior jerárquico correspondiente y el recurso se concederá en el efecto suspensivo.

Artículo 217. Es facultativo del empleador, antes de proceder a la notificación del despido por cualquiera de las causas señaladas en los acápites A, B y numeral 1.º del acápite C del artículo 213, obtener de los tribunales de trabajo autorización previa para despedir, la cual se tramitará conforme a las normas del proceso abreviado.

Artículo 218. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a las juntas de conciliación y decisión, o a los tribunales de trabajo en aquellos lugares donde no funcionen las juntas, el reintegro al cargo que desempeñaba o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225. Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador, del pago de los salarios caídos, los que se computarán así:

1. Hasta por un máximo de tres meses a partir de la fecha de despido, para aquellos trabajadores que entren a laborar después de la vigencia de la presente ley.
2. Hasta por un máximo de cinco meses, para aquellos trabajadores que se encuentren laborando a la fecha de entrar en vigencia la presente ley.
3. Los procesos laborales que se estén tramitando en los tribunales antes de entrar en vigencia la presente ley y que impliquen pagos de prestaciones laborales, salarios caídos o indemnización se regirán por las normas vigentes al momento de entrada en vigencia de la presente ley.

La sentencia deberá expresar que el pago de la indemnización se hará del fondo de cesantía cotizado por el empleador, o en su defecto, por éste directamente, quien deberá pagar además, las otras cargas del proceso.

Las juntas de conciliación y decisión fallarán en un término no mayor de tres meses, a partir de la presentación de la demanda. La sanción por violación a lo antes señalado queda sujeto a lo establecido en el Código de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo establecerá las juntas de conciliación y decisión que sean necesarias, para el cumplimiento de los fines de este artículo y, especialmente, para evitar la acumulación de salarios caídos.

Artículo 219. En los casos en que se ordene el reintegro, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral, pagando la indemnización correspondiente más un recargo, que se computará así:

1. De 50 por ciento sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que se

encuentren laborando en la empresa al momento de entrar en vigencia la presente ley.

2. De 25 por ciento sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que entren a laborar a partir de la vigencia de la presente ley, siempre y cuando el empleador no esté al día en el fondo de cesantía.

Además, deberá pagar los salarios caídos en la forma que señala la sentencia respectiva, de conformidad con el artículo 218.

El empleador tendrá el plazo de un mes para hacer efectivo el reintegro o el pago de la indemnización con el recargo y los salarios caídos, hasta la fecha en que se dé el reintegro o el pago de la indemnización; tal plazo correrá a partir del día siguiente a la fecha de ejecutoriada la sentencia.

En los casos contemplados en los numerales 3.o y 6.o del artículo 212 de este Código, el pago de la indemnización a que se refiere este artículo, podrá hacerse, en un plazo no mayor de seis meses, previa comprobación fehaciente, ante el juez o la junta, de la mala situación económica de la empresa, y siempre que dichos pagos no sean menores que el equivalente del salario promedio que percibe por mes el trabajador despedido.

Artículo 220. Ordenado el reintegro, el trabajador despedido injustificadamente debe ser reincorporado a su trabajo inmediatamente, o dentro del segundo día hábil siguiente a la ejecutoria de la resolución respectiva, en las mismas condiciones existentes antes del despido.

En caso de renuncia del empleador, el juez de oficio, o a petición de parte, decretará su apremio corporal, como culpable de desacato al tribunal.

Artículo 221. El derecho del trabajador de reclamar por razón de despido injustificado prescribe en el término de sesenta días hábiles contados a partir de la separación. Este plazo rige para reclamar el reintegro o la indemnización por despido injustificado, con pago en ambos casos de salarios caídos. El reclamo por la sola indemnización por despido injustificado y demás prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo prescribe al año, contado a partir de la fecha de separación.

Artículo 222. El trabajador podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, mediante notificación escrita al empleador con quince días de anticipación, salvo que se trate de trabajador técnico, caso en el cual la notificación debe darse con dos meses de anticipación. La notificación que no fuere firmada con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o delegado, o rectificadas ante ella, no podrá ser invocada posteriormente por el empleador.

El trabajador responsable de no realizar la notificación previa de que trata el párrafo anterior, quedará obligado a pagarle al empleador una cantidad equivalente a una semana de salarios, suma que podrá ser deducida del importe de la prima de antigüedad de servicios, cuando tuviere derecho a ella.

Artículo 223. Son justas 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, las siguientes:

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 mal tratamiento del empleador contra el trabajador o sus familiares.
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 alguno 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 este Código, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales.
10. La imprudencia o descuido inexcusables 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 impongan la ley o el contrato.
13. Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tenga por objeto inducir al trabajador o 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.

## Capítulo II. Indemnizaciones

Artículo 224. 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.

Parágrafo: Al trabajador que se encuentre laborando al momento en que empieza a regir el fondo de cesantía, se le computará este derecho desde tal fecha. El período laborado con anterioridad le será pagado igualmente a la terminación de la relación de trabajo, siempre que hubiese prestado servicios al empleador de manera continua durante diez años o más.

Artículo 225. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, si se tratase de contrato por tiempo indefinido cuya terminación fuese por despido injustificado o sin la autorización previa necesaria, el trabajador que opte por la indemnización cuando el juzgador haya resuelto al pago de ésta, tendrá derecho a recibir de su empleador una indemnización conforme a 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 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 servicios 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 año de trabajo.

4. Por más de diez años 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 prestaciones de servicios 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 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.

Queda prohibido el pago en especie de la prima de antigüedad, la indemnización y los recargos sobre ésta a que hubiere lugar.

Artículo 6. Para el pago de la indemnización que establece el artículo 225 del Código de Trabajo se

aplicará criterio idéntico al que señala el párrafo final del artículo 4 de la presente ley.

Artículo 226. Para la determinación del importe de la prima de antigüedad se entenderá como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador el promedio del total de la remuneración percibida por éste durante los últimos cinco años trabajados.

El monto de la indemnización por despido injustificado se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 149.

Artículo 227. Cuando el contrato de trabajo fuese por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada, el empleador que lo haga terminar, sin justa causa, antes del vencimiento del plazo o la total ejecución de la obra, quedará obligado a pagar una indemnización a favor del trabajador, igual a los salarios que debía percibir durante el tiempo restante del contrato.

Artículo 228. Cuando el empleador diere por terminado el contrato, sin justa causa, antes de la fecha en que debía iniciarse la relación de trabajo, deberá indemnizar al trabajador los perjuicios sufridos. La indemnización no será inferior a un mes de salario, excepto los contratos celebrados por un período inferior.

Artículo 229. Las infracciones a las disposiciones contenidas en este capítulo, serán sancionadas con multas de 100 a 500 balboas que serán duplicadas en caso de reincidencia, impuestas por el juez de la causa o la Dirección General de Trabajo, según sea el caso.

### Capítulo III. Fondo de cesantía

Artículo 229 A. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los empleadores establecerán un fondo de cesantía para pagar al trabajador, al cesar la relación de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despidos injustificados o renuncias justificadas.

Artículo 229 B. Para el establecimiento del fondo, el empleador cotizará trimestralmente la cuota parte relativa a la prima de antigüedad del trabajador y el 5 por ciento de la cuota parte mensual de la indemnización a que pudiese tener derecho el trabajador, en el supuesto de que la relación de trabajo concluya por despido injustificado o renuncia justificada.

Artículo 229 C. Las cotizaciones trimestrales a que se refiere el artículo anterior, se depositarán, a través de fideicomisos, en entidades privadas autorizadas por la ley núm. 10 de 1993, para la administración de fondos complementarios de retiros y jubilaciones. Tales entidades no serán subsidiarias del empleador ni afiliadas a éste.

Artículo 229 D. Para el manejo de las cotizaciones confiadas en fideicomiso, los administradores calificados las invertirán de acuerdo con las estipulaciones de la ley núm. 10 de 1993 y sus reglamentos, y desempeñarán sus funciones siguiendo principios universales de diversificación de cartera y preservación del capital.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, los administradores procurarán la inversión en títulos hipotecarios, o con respaldo hipotecario, para viviendas e inversiones en actividades económicas que generen mano de obra intensiva en el país o que propicien la diversificación de la economía.

Los administradores podrán, a través de las instituciones de crédito, asignar parte de las cotizaciones del fondo a programas de préstamos personales de menor cuantía para los trabajadores, a intereses competitivos del mercado.

Artículo 229 E. Las cotizaciones sobre prima de antigüedad del trabajador se harán con el fin de amparar el derecho individual de cada uno. El uso de estas cotizaciones por parte del trabajador sólo será posible de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 K. Las cotizaciones de

indemnización serán consignadas a nombre del empleador.

Los réditos que generen las cotizaciones por prima de antigüedad y por indemnización, pertenecen y serán consignados a nombre del empleador.

Artículo 229 F. El empleador no está obligado a hacer la cotización trimestral respectiva, en el caso de que las cotizaciones anteriormente hechas y sus réditos cubran su pasivo en concepto de prima de antigüedad e indemnización. En el supuesto de haberse cubierto sólo parte de ese pasivo, está obligado a cotizar únicamente por la diferencia.

En el evento de que las cotizaciones con sus réditos excedan el pasivo del empleador por prima de antigüedad e indemnización, es facultad de éste hacer retiros, total o parcialmente, de la suma en exceso.

Artículo 229 G. Las cotizaciones que haga el empleador en virtud al fondo de cesantía, constituyen un gasto deducible para efectos del impuesto sobre la renta. En el evento de que el empleador haga los retiros a que se refiere el artículo anterior, debe cubrir el impuesto sobre la renta por el monto de la suma retirada.

Las sumas consignadas en el fondo de cesantía, al igual que sus réditos, no serán embargables por terceros, entendiéndose que sólo podrán serlo por el propio trabajador para el cobro de su derecho a prima de antigüedad e indemnización, y hasta por el monto a que tenga derecho.

Artículo 229 H. La administración contratada por el empleador queda obligada a proporcionar a los trabajadores, trimestralmente y en forma individual, una constancia de la suma que el empleador ha consignado para garantizar tal obligación.

La administradora queda igualmente obligada a proporcionar, al empleador y a los trabajadores, una relación del estado de las cotizaciones por indemnización, señalando, además, si se encuentran al día.

Artículo 229 I. Es potestativo del trabajador hacer aportaciones propias durante la relación laboral al fondo de cesantía, en cuyo caso esas aportaciones y sus réditos se registrarán en una cuenta individual.

Estas aportaciones y sus réditos no podrán ser tenidas en cuenta para ningún manejo financiero o de capitalización por parte o a favor del empleador, y gozarán de los mismos beneficios que las cotizaciones del empleador.

Artículo 229 J. Las sumas cotizadas por el empleador se consideran intransferibles a terceras personas, salvo la prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador.

Artículo 229 K. Durante la relación laboral, los trabajadores podrán comprometer las sumas acumuladas a su favor en concepto de prima de antigüedad, en garantía para la adquisición de bienes inmuebles o viviendas, previa comprobación de tal finalidad.

Artículo 229 L. Los trabajadores tendrán derecho, al finalizar la relación de trabajo, a recibir las cotizaciones hechas por el empleador en concepto de prima de antigüedad, cualquiera sea la causa. En caso de muerte del trabajador se aplicará lo establecido en el artículo 155 del Código de Trabajo.

Las cotizaciones hechas por el empleador en concepto de indemnización serán recibidas por el trabajador, en las siguientes situaciones:

1. Terminación de la relación de trabajo por despido injustificado, previa declaratoria de la autoridad correspondiente.

2. Renuncia del trabajador con causa justificada, previa declaratoria de la autoridad correspondiente.

3. Terminación de la relación de trabajo por mutuo acuerdo, que conste en documento firmado por las partes, en el que se convenga en la entrega total o parcial de la indemnización.

Es facultad del trabajador recibir, total o parcialmente, la suma a que tenga derecho al finalizar la relación de trabajo o mantenerla depositada como ahorro o capitalización, en cuyo caso regirá lo consignado en el artículo 229 I.

Artículo 229 M. Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables de manera obligatoria a las empresas a que se refieren los numerales 3.o y 6.o del artículo 212 del Código de Trabajo y a las cooperativas, salvo que ellas dispongan acogerse a tales.

Artículo 229 N. Los empleadores están obligados a constituir el fondo de cesantía, sólo respecto de las primas de antigüedad e indemnización que se causen a partir de la fecha de vigencia del fondo, conforme a este capítulo, a favor de los trabajadores existentes en la empresa en ese momento y de aquellos que ingresen a ella posteriormente. Los empleadores tendrán el plazo de seis meses, posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para cotizar al fondo y establecer los contratos correspondientes de fideicomiso y administración.

La prima de antigüedad y la indemnización, causadas por relaciones anteriores a la vigencia del fondo de cesantía, serán pagadas directamente al trabajador por el empleador de conformidad con lo establecido en los artículos 224 y 225 de este Código. Sin embargo, es potestativo de los empleadores incluir estos pasivos laborales en el fondo de cesantía, en cuyo caso gozarán del derecho de deducción de tales aportes, para los efectos del impuesto sobre la renta, en el año fiscal en que se hiciera la inclusión.

Aquellas empresas que mantienen fideicomiso o cualquier otro sistema de cobertura de la prima de antigüedad y/o indemnización por despido injustificado, podrán optar por mantener este sistema o por el fondo.

## TITULO VII. CONTRATOS ESPECIALES

### Capítulo I. Trabajadores domésticos

Artículo 230. Trabajadores domésticos son los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia.

Artículo 231. Las relaciones de los trabajadores domésticos se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato podrá ser verbal o escrito, pero en todo caso regirá la presunción prevista en el artículo 69.

2. El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las 9 p.m. a 6 a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado doméstico gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado.

3. En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, las dos primeras semanas se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal o veinticuatro horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario. Vencido el período probatorio, la parte que desee ponerle término al contrato deberá notificar a la otra con un aviso previo de treinta días, que podrá hacerse verbalmente.

4. Para que el empleador pueda terminar un contrato de servicio doméstico sin causa justificada

pagará una indemnización según el tiempo de servicios de la siguiente manera:

- a) de dos semanas hasta tres meses, el monto equivalente a una semana de salario;
- b) de tres meses hasta un año, el monto equivalente a dos semanas de salario;
- c) de un año a dos de servicios, el monto equivalente a un mes de salario;
- d) de dos años a cuatro años de servicios, el monto equivalente a dos meses de salario;
- e) de cuatro años a seis años de servicios, el monto equivalente a tres meses de salario;
- f) de seis años a diez años de servicios, el monto equivalente a cuatro meses de salario;
- g) de diez años a quince años de servicios, el monto equivalente a cinco meses de salario;
- h) de quince años a veinte años de servicios, el monto equivalente a seis meses de salario; y
- i) de veinte años de servicios en adelante, el monto equivalente a siete meses de salario.

5. El empleador podrá exigir, a su costo, como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de salud, que será expedido gratuitamente, dentro de los treinta días anteriores, por médicos al servicio de la Caja de Seguro Social, o cualquier facultativo de otra institución del Estado.

6. Toda enfermedad infectocontagiosa del empleador o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para poner término a su contrato, sin aviso previo, ni responsabilidad.

Igual derecho tendrá el empleador, salvo que la enfermedad haya sido contraída por el trabajador doméstico por contagio del empleador o de las personas que habiten la casa. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una licencia hasta su total restablecimiento y a que se le asista en su enfermedad con el pago de su salario íntegro durante los primeros tres meses de ella.

7. Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de cuatro semanas, dará derecho al empleador a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de seis meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a tres meses de salario.

8. El trabajador doméstico tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, siempre y cuando sea compatible con su jornada.

9. Salvo pacto en contrario, se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y habitación. La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva, y la habitación cómoda e higiénica.

10. El empleador sufragará los gastos de sepelio del empleado doméstico.

11. El incumplimiento a las disposiciones de este capítulo, se sancionarán con multa de 25 ó 100 balboas, aplicada por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o por los tribunales de trabajo.

Capítulo II. Trabajadores a domicilio

Artículo 232. [Derogado por la ley núm. 1 de 1986.]

Artículo 233. [Derogado por la ley núm. 1 de 1986.]

### Capítulo III. Trabajadores del campo

Artículo 234. Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería o forestales, al servicio de uno o más empleadores.

Los trabajadores de las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de este Código.

Artículo 235. Las relaciones de los trabajadores del campo se regirán por las siguientes normas:

1. Cuando existan contratos de arrendamiento o colonato, el propietario del predio será solidariamente responsable ante la ley laboral con el arrendatario o colono, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero, serán solidariamente responsables.

2. Serán tenidos como contratos de trabajo, para todos los efectos de este Código, los contratos de aparcería y de colonato, si hubiere dependencia económica, de acuerdo con las disposiciones de este Código.

3. Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

a) pagar los salarios en el sitio donde los trabajadores presten sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una quincena;

b) si por disposición del empleador, o porque lo exigen las condiciones o modalidades del servicio, el trabajador habite en el centro de trabajo, suministrarle habitaciones. En el caso de trabajadores permanentes de la explotación agrícola estas viviendas deben ser proporcionadas al número de familiares o dependientes que convivían con él y deben tener un terreno contiguo, cuyo uso será gratuito, para la cría de animales de corral.

En ambos casos las habitaciones serán gratuitas, adecuadas e higiénicas.

### Capítulo IV. Maestros y profesores

Artículo 236. Son aplicables las disposiciones de este capítulo a los trabajadores que se dediquen a la enseñanza de una ciencia o arte en establecimientos docentes privados, de acuerdo con las siguientes normas:

1. El contrato se entiende celebrado por tiempo indefinido, salvo en los supuestos a que se refiere el artículo 75, pero sólo se reconocerá el régimen de estabilidad, para los propósitos de estos contratos, cuando los trabajadores hubieren prestado sus servicios por más de dos años consecutivos.

2. El año escolar no excederá del tiempo señalado por los centros docentes oficiales.

3. El salario de un profesor de cátedra completa y de un maestro de horario regular, no será en ningún caso inferior al salario básico inicial que, según su categoría, le correspondería si trabajase en un establecimiento de docencia oficial. Esta regla solamente se aplicará a los trabajadores que presten sus servicios en establecimientos de enseñanza preprimaria, primaria, media académica,

vocacional y universitaria.

4. Todos los maestros, profesores y directores de escuela tendrán derecho al pago de vacaciones conforme a las disposiciones que rigen para los planteles oficiales de enseñanza. Si hubiere abandono injustificado del puesto, sólo tendrán derecho a percibir las vacaciones proporcionales que corresponda conforme al artículo 54.

5. Los períodos de suspensión de actividades docentes durante el año escolar o a la terminación de éste serán remunerados, y excluyen las vacaciones legales en cuanto excedan de un mes, conforme al ordinal anterior.

6. El establecimiento docente podrá exigir a los profesores o maestros:

a) que se presenten a laborar en el lapso inmediatamente anterior al inicio de clases y siempre que ese período no sea superior al que establezca el Estado para sus centros docentes; y

b) la asistencia a seminarios o cursos de verano relacionados con su actividad docente y previa aprobación de la medida por el Ministerio de Educación.

Sólo en estos dos casos se podrá reducir el tiempo de descanso efectivo, el cual nunca será inferior al fijado por el Ministerio de Educación para los planteles oficiales.

Artículo 237. Es también causal de despido la evaluación de deficiencia en los servicios del maestro o profesor, hecha de acuerdo con sistemas y reglamentos previamente aprobados por el Ministerio de Educación.

#### Capítulo V. Agentes, vendedores del comercio

y trabajadores similares

Artículo 238. Los agentes de comercio, los vendedores, viajantes, impulsores y promotores de ventas, cobradores y otros similares, son trabajadores de la empresa a la que presten sus servicios, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Artículo 239. El salario se regirá por las siguientes normas:

1. El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

2. El salario básico no será inferior al mínimo legal.

3. El derecho a percibir la remuneración nace:

a) si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base;

b) si se fijan primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que estos se hagan;

c) si las comisiones por ventas se reconocen sólo cuando se hagan los pagos, las comisiones se pagarán aun cuando aquéllos se efectúen luego de terminada la relación de trabajo.

4. Será ineficaz la cláusula en que se pacte o imponga que se retendrá o será reducida la comisión sobre operaciones concertadas en caso de devolución de mercaderías por causas no imputables al agente.

Artículo 240. El trabajador no podrá ser removido de la zona o ruta para la cual ha sido contratado o asignado, sin su consentimiento. Además deberá asegurársele el mismo volumen de remuneración y los gastos de traslado.

Si la operación no fuere concertada por intermedio del agente, éste tendrá derecho a la comisión siempre que se trate de una operación con un cliente de la zona o la lista atribuida al agente, cuando se hubiere señalado zona o lista.

Todo agente que actúe fuera de su plaza, al finalizar cada gira gozará de un período de descanso remunerado en una proporción de un día por cada siete días de viaje realizado, sin perjuicio del descanso previsto en el artículo 41.

Artículo 241. Es causa especial de despido justificado la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones por circunstancias imputables al trabajador.

Artículo 242. Los corredores de seguros que coloquen pólizas para dos o más aseguradoras, con independencia del número de pólizas y/o del monto de las comisiones que por dichas pólizas perciban, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, impulsores y promotores de ventas, cobradores y otros similares que trabajen para varias empresas, o que no estén sujetos a horarios de trabajo, o a registros de asistencia, no se considerarán trabajadores para todos los efectos legales.

Bastará que se dé cualquiera de las tres situaciones antes mencionadas, para que no se configure la relación de trabajo a que hace referencia el artículo 62 del presente Código.

#### Capítulo VI. Artistas, actores, músicos y locutores

Artículo 243. Las disposiciones de este capítulo se aplicarán a los trabajadores artistas, actores, músicos y locutores que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Artículo 244. Las relaciones descritas en el artículo anterior se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato de trabajo puede ser por tiempo definido o por tiempo indefinido, para varias temporadas, o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.
2. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.
3. En los casos de representaciones públicas, la prestación del trabajador no podrá exceder de cinco horas ininterrumpidas por espectáculo, debiendo alternarse en períodos de actuación y descanso. En los locales en los que, por razón de su forma de operar, no pueden ajustarse a lo anterior, podrá acordarse, con la respectiva organización social a que se encuentre afiliado el artista, músico o locutor, condiciones distintas.
4. Tratándose de locutores, la semana laborable diurna no podrá exceder de cuarenta y cinco horas. Los descansos en las medias jornadas no serán inferiores a una hora.
5. Todo trabajador músico o artista tendrá derecho a siete días de vacaciones remuneradas por cada tres meses de trabajo con el mismo empleador.
6. Cuando el contrato se celebre por un término inferior a tres meses y superior a dos semanas, el descanso remunerado no podrá ser inferior a cinco días.

Los trabajadores quedarán cubiertos por el régimen común de vacaciones cuando el contrato sea celebrado por un término superior a cinco meses y siempre que laboren, al menos, cuatro veces a

la semana.

7. En todo establecimiento de primera categoría en que se lleven a cabo bailes o actividades similares se contratará, al menos una vez mensual, una orquesta panameña. El órgano ejecutivo podrá reglamentar esta materia y para ello deberá tener en cuenta la capacidad económica de la empresa.

8. Todo establecimiento que desee contratar orquestas extranjeras deberá tener a su servicio una orquesta nacional.

9. Los trabajadores que presten sus servicios como locutores, narradores o animadores deben ser de nacionalidad panameña.

Se exceptúan de la presente disposición los animadores o narradores que formen parte de un grupo organizado extranjero que haga presentaciones temporales en el país y los extranjeros que a la fecha de vigencia de este Código estuviesen legalmente facultados para trabajar como animadores, locutores o narradores.

## Capítulo VII. Trabajo de autotransporte

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

Las estipulaciones que en cualquier forma desvirtúen la naturaleza laboral de la relación anterior, no producen ningún efecto legal.

Artículo 246. El propietario del vehículo, y el concesionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Para estos efectos, cuando el vehículo estuviere sujeto a venta con reserva de dominio, por propietario se entenderá exclusivamente a quien hubiere comprado el vehículo sujeto a tal limitación.

Artículo 247. Queda prohibido a los trabajadores:

1. El uso de bebidas embriagantes durante la prestación del servicio y en las seis horas anteriores a su iniciación.

2. Usar narcóticos o drogas alucinógenas dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica.

Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del empleador y presentarle la prescripción que lo habilite para trabajar, suscrita por un médico.

Artículo 248. Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

1. Tratar al pasajero con cortesía y esmero, y a la carga con precaución.

2. Someterse a los exámenes médicos periódicos que establezcan las leyes y demás normas de salubridad.

3. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al empleador de cualquier desperfecto

que observen.

4. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos.
5. Observar al máximo los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el empleador.
6. Abstenerse de recoger carga o pasajeros, si ello no forma parte de sus obligaciones.

Artículo 249. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones especiales:

1. Pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causas que no sean imputables a éstos.
2. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general.
3. Dotar a los vehículos de las herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia.
4. Observar las disposiciones de los reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Artículo 250. Es causal especial de despido justificado la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada de negativa del viaje, la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores y del público en general.

## Capítulo VIII. Trabajo en el mar y en las vías navegables

### Sección primera. Naves en servicio internacional

Artículo 251. Las relaciones entre empleadores y trabajadores en naves que se dediquen al servicio internacional, se rigen en general por este Código y en especial por las disposiciones de esta sección.

Artículo 252. La tripulación de una nave la constituirán: el capitán, los oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los marineros y toda persona que preste servicio a bordo de un barco en cualquier actividad.

Artículo 253. El capitán de la nave se considerará para todos los efectos legales como representante del empleador, si él mismo no lo fuere, y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyen.

Artículo 254. El contrato de trabajo de tripulantes podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido, o por viaje. La celebración de tres o más sucesivos contratos de tiempo definido por viaje, transforma la relación en plazo indefinido. Se entiende que un contrato es sucesivo en relación con otro anterior cuando entre ambos media un lapso máximo de tres meses.

Artículo 255. Es siempre obligación del empleador restituir al trabajador al lugar o puerto de enganche antes de dar por concluida su relación de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del contrato. No obstante cuando el trabajador hubiere sido contratado en Panamá, independientemente de cual fuese el puerto de enganche, el empleador tendrá la obligación de restituirlo al lugar de contratación.

Los gastos de restitución deben comprender todos los relacionados con el transporte, alojamiento,

salario y manutención durante el viaje, además de los gastos fijados para su salida.

Artículo 256. Si una nave panameña cambiara de nacionalidad, se tendrán por concluidos todos los contratos de embarque relativos a ella en el momento mismo en que se cumpla con la obligación de que trata el artículo 255.

No obstante, los tripulantes tendrán derecho, cualquiera que sea la duración pactada del contrato, al pago de tres meses de salarios sin perjuicio de las prestaciones reconocidas en este Código, a sus salarios hasta la terminación de su contrato si faltaren menos de tres meses por vencer, o al pago de dos meses de salarios cuando el contrato sea por tiempo indefinido, y en los demás casos, al importe de tres meses de sus salarios.

Artículo 257. No podrán las partes dar por concluido ningún contrato de embarque, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje. Se entenderá que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 255 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto el capitán encontrare sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, podrá éste dar por concluido su contrato, ajustándose a las prescripciones legales. También podrá el patrono dar por terminado el contrato de trabajo no estando la nave en ninguno de los puertos a que se refiere el artículo 255, siempre que se garantice al trabajador su restitución a uno de aquéllos y el pago de la prestación a que tuviere derecho conforme al contrato de trabajo concluido.

Artículo 258. La variación del destino de la nave cuando el contrato sea por viaje, será también causa justa para que los trabajadores den por terminados sus contratos, salvo la presunción de arribo forzoso.

Si se tratare de contrato de alistamiento por tiempo indefinido y que no estipule una compensación mayor, tendrá derecho al pago de dos semanas de salario el tripulante, y si su antigüedad fuere mayor de tres meses, al equivalente de dos días de salario por cada mes de servicio en exceso de los tres meses. Si se tratare de contrato por viaje o por tiempo definido, se estará a las reglas generales sobre terminación de contrato.

Artículo 259. Si una nave desaparece por naufragio u otro motivo se darán por terminados los contratos de empleo relativos a dicha nave, pero los tripulantes tendrán derecho a la indemnización prevista en el artículo 225, de su salario y su sostenimiento, hasta llegar al puerto de enganche como lo dispone el artículo 255, y al pago en efectivo del valor de sus efectos personales perdidos o deteriorados en el naufragio.

El capitán o el empleador debe obtener del trabajador del mar una declaración escrita de los efectos personales que lleva a bordo y el valor correspondiente.

Artículo 260. Compete exclusivamente al capitán fijar las jornadas y turnos de trabajo, de acuerdo con los usos marítimos, sin perjuicio de que las autoridades del ramo intervengan cuando el buque esté en puerto para aplicar los principios y normas de justicia social vulnerados.

Artículo 261. Todo miembro de la tripulación de una nave panameña dedicada al servicio internacional, cuyo tiempo de trabajo efectivo exceda de los límites legales, o inferiores por cláusula contractuales, tendrá derecho a que se le pague el sobretiempo con un recargo no menor del 25 por ciento sobre el salario que devenga.

Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se debiere a fuerza mayor o caso fortuito. No se hará reducción de salarios si el viaje se acortare, cualquiera que fuere la causa.

Artículo 262. Sin perjuicio de usos marítimos internacionales favorables, todos los miembros de la

tripulación de una nave panameña que se dedique al comercio internacional, tendrán derecho después de doce meses de servicio ininterrumpido a vacaciones anuales remuneradas cuya duración será:

1. En caso de los capitanes y oficiales, así como los oficiales operadores de radio telégrafo, de no menos de dieciocho días laborales por cada año de servicio.
2. En el caso de los otros miembros de la tripulación de no menos de doce días laborales por cada año de servicio.

Artículo 263. Los formularios para los contratos de marinos en las naves bajo bandera panameña dedicadas al servicio internacional deberán obtenerse de la Dirección General de Trabajo o del consulado de Panamá al que corresponda el puerto de zarpe. El contrato y los nombres de los tripulantes constarán en un mismo documento, a fin de que no haya individuos de la tripulación que no aparezcan debidamente contratados.

Artículo 264. El contrato de marinos deberá ser firmado en tres ejemplares por el capitán o quien, haga sus veces, y los marinos en presencia de la autoridad panameña correspondiente. Un ejemplar lo retendrá el capitán, otro la autoridad que intervino en la contratación y el otro será depositado en el Departamento de Trabajo o remitido a éste por el funcionario que conociere del contrato.

El capitán o quien haga sus veces queda en la obligación de colocar copia del contrato en lugar visible y de libre acceso a los marinos para conocimiento de los mismos.

Artículo 265. Queda prohibida la intervención de intermediarios en las gestiones de alistamiento. Se exceptúan los sindicatos y demás instituciones debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 266. Todo capitán de nave panameña dedicada al servicio internacional está en la obligación de mantener en lista de tripulación no menos del 10 por ciento de marinos de nacionalidad panameña o de extranjeros casados con panameñas o con hijo o hijos de madre panameña, siempre que dichos marinos estén domiciliados en la República de Panamá.

Tanto las autoridades portuarias panameñas, como los cónsules de la República de Panamá en el extranjero o las autoridades del trabajo a su arribo a puerto o cuando pasen en tránsito por el Canal de Panamá, vigilarán de que los capitanes, dueños o agentes de nave, cumplan estrictamente con lo preceptuado en este artículo.

La Dirección General de Trabajo, previa comprobación de la falta de marinos panameños disponibles en la República de Panamá, podrá autorizar que se altere temporalmente el porcentaje anterior.

Cuando por cualquier circunstancia ajena al capitán del barco, se altere en la tripulación el porcentaje de marinos panameños, el cónsul de la República en el puerto respectivo concederá el permiso de zarpe, previa la comprobación de la falta de marinos panameños en dicho puerto.

Artículo 267. Todo marino deberá proveerse en la oficina de la autoridad panameña del trabajo respectiva de un carnet que contendrá los siguientes datos:

1. Número del certificado.
2. Fotografía.
3. Nombre completo, fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, domicilio y estado civil.

4. Señales particulares.
5. Firma.
6. Nombre y clase de barco para el cual se ha comprometido a trabajar o en el cual ha trabajado anteriormente.
7. Lugar y fecha de alistamiento.
8. Servicio prestado a bordo.
9. Lugar y fecha de conclusión del contrato.
10. Firma del capitán y de la autoridad panameña correspondiente.

Estos carnets serán expedidos por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Los cónsules quedan facultados para expedir certificados provisionales, mientras el Ministerio envíe el definitivo. El órgano ejecutivo reglamentará expedición, forma y contenido de estos carnets.

Artículo 268. Si por acto de los propietarios, el capitán o los fletadores, no se efectuare el viaje convenido, los trabajadores tendrán derecho a retener los anticipos, cualquiera que sea la suma recibida, o a recibir un mes de sueldo.

Si la interrupción del viaje tuviere lugar después de haber salido la nave del puerto, los trabajadores contratados por viaje recibirán los salarios íntegros que habrían devengado si se hubiera realizado el viaje, y en los demás casos tendrán derecho a dos meses de salario, en todo caso el marino será restituído al puerto de embarque, con el pago de salarios.

Si el viaje se suspende antes de empezar, a causa de fuerza mayor, los trabajadores sólo tendrán derecho a los sueldos vencidos o anticipos recibidos.

Son causas de fuerza mayor:

1. La declaración de guerra o interdicción de comercio con el país al que se hiciere el viaje.
2. El estado de bloqueo del puerto a donde iba destinado o la peste que en el mismo sobrevenga.

Artículo 269. La liquidación de los salarios del trabajador que muera durante el contrato, se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Por unidades de tiempo devengadas si el ajuste se hubiere realizado en esta forma.
2. Si el contrato fuere por viaje se considerará que ha ganado la mitad de su ajuste cuando falleciere durante el viaje de ida, la totalidad, si muriere de regreso.
3. Si el ajuste se hizo a la parte, se pagará toda la que corresponda al trabajador cuando la muerte de éste sucediere después de comenzado el viaje.

Artículo 270. Si la muerte del trabajador ocurriere en defensa de la nave o si fuere apresado por el mismo motivo, se le considerará presente para devengar los salarios a que tendría derecho conforme a su contrato, hasta que concluya el viaje o debiera normalmente haber concluido.

Artículo 271. Por el solo hecho de abandonar, sin justa causa, la nave mientras ella esté en viaje, perderá el trabajador los salarios no devengados a que tuviere derecho, sin perjuicio de las demás

responsabilidades legales en que incurriere.

Artículo 272. El trabajador que sufiere de alguna enfermedad no profesional mientras la nave está en viaje, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del empleador, tanto a bordo como en tierra, con goce de su sueldo; y una vez curado, a ser restituido, al lugar correspondiente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 255, si así lo pidiere. Los casos de enfermedad profesional y accidentes de trabajo se cubrirán de acuerdo con las normas que sobre riesgos profesionales señala el Libro II de este Código.

Artículo 273. Los menores de dieciséis años de edad no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco.

Se exceptúan los alumnos de los buques-escuela aprobados y vigilados por los Ministerios de Trabajo y Bienestar Social y de Educación.

Artículo 274. No es legal la huelga cuando la embarcación se encontrare navegando o fondeada fuera del puerto.

Artículo 275. En los casos no regulados en este Código, se aplicarán los usos y costumbres marítimos internacionales, y los convenios internacionales sobre la materia.

Artículo 276. Las contravenciones a los artículos anteriores serán sancionadas con multa de 100 a 1.000 balboas que será impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y, en el extranjero, por los funcionarios consulares de la República.

#### Sección segunda. Naves de cabotaje y de pesca

Artículo 277. Son relaciones de trabajo las existentes entre el armador y los tripulantes de las naves de cabotaje y de pesca comercial, las cuales se regirán por las disposiciones generales de este Código, y por las siguientes normas especiales:

1. Están sujetos a las disposiciones de este capítulo el marino pescador y cualquiera persona empleada o contratada a bordo de una nave de pesca o cabotaje, en cualquier calidad.
2. Los marinos pescadores solamente podrán ser remunerados mediante la fijación de un salario base no inferior al mínimo legal y un porcentaje del producto por viaje, deduciendo únicamente los gastos directos causados por el viaje en la nave donde preste servicios, que no será inferior al 3 por ciento de dicho producto, prorrateado entre los miembros de la tripulación; o, mediante la fijación de una suma a la par representada por un porcentaje del producto de cada viaje, deduciendo exclusivamente los gastos directos del viaje. El porcentaje de dicho producto será distribuido entre todos los miembros de la tripulación, y sólo podrá ser pactado cuando el armador garantice a cada miembro de la tripulación el salario mínimo correspondiente por cada jornada diaria de trabajo, independientemente del producto del viaje.
3. Sólo se entiende como gastos directos de viaje los realizados en concepto de combustible, lubricante, víveres, refrigeración y carnada.

Se prohíbe la celebración de contratos de arrendamientos o de otra índole con miembros de la tripulación con el propósito de eludir la responsabilidad por las prestaciones laborales. Se reputará empleador a la persona o empresa que reciba el beneficio por el producto de la pesca o el tráfico de cabotaje, y que tenga organizada la actividad o el servicio correspondiente.

4. El propietario de la nave, cuando no fuere empleador, será solidariamente responsable con el empleador por todas las prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo.
5. El alojamiento y la alimentación que reciba la tripulación durante el viaje será gratuito y no se

considerará como parte del salario.

6. Por cada día de descanso semanal o de fiesta nacional laborado durante el viaje, el trabajador tendrá el disfrute de un día de descanso en tierra, como compensación, remunerado con un recargo del 50 por ciento. Dicho descanso se concederá a más tardar antes de que se inicie el tercer viaje.

7. Cada miembro de la tripulación gozará de un día de descanso adicional remunerado en tierra por cada ocho días de servicios prestados a bordo, que deberá ser liquidado por completo al finalizar cada viaje, en compensación del total de las horas extraordinarias servidas durante el mismo.

8. Se permite la celebración de contratos por viajes, siempre que la cláusula conste expresamente en el contrato escrito. Cuando se celebren sucesivos contratos por viaje la relación se reputará por tiempo indefinido.

Artículo 278. Son causas especiales de despido justificado:

1. El retraso grave o la inasistencia del trabajador a la hora de salida de la nave, o que presentándose no haga el viaje sin que medie causa justificada.

2. La insubordinación o la desobediencia grave a las órdenes impartidas por el capitán o el armador.

3. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancía en el desempeño de sus servicios.

#### Capítulo IX. Contrato de la construcción

Artículo 279. Para los efectos del presente capítulo se entiende por obras o actividades de construcción las que tienen por objeto la edificación en cualquiera de sus ramas, que incluye su reparación, alteración y ampliación; la demolición, movimiento de tierra y la ejecución de obras de ingeniería civil, mecánica y eléctrica.

Artículo 280. Cuando las obras o labores de construcción se ejecuten a la intemperie y fuese necesaria su paralización por motivo de lluvia, por cuanto que su continuación pudiese implicar un peligro para la salud de los trabajadores, o fuere inconveniente, a juicio del empleador, los trabajadores tendrán derecho a percibir un 50 por ciento de los salarios correspondientes al período de la jornada ordinaria de labores paralizadas, si ésta fuere mayor de una hora. La primera hora de paralización de labores de una jornada será íntegramente remunerada por el empleador.

#### Capítulo X. Contrato de aprendizaje

Artículo 281. Se entiende por aprendizaje la formación profesional metódica y completa de los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de quince años, impartida por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU), y la que se imparta en las empresas de acuerdo con normas técnicas y metodológicas aprobadas por el mismo Instituto.

El órgano ejecutivo queda autorizado para reglamentar, antes del 2 de abril de 1972, el contrato de aprendizaje en todos sus aspectos, previa consulta con el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) y las organizaciones sociales de empleadores y trabajadores.