

REPÚBLICA DE PANAMÁ  
ASAMBLEA LEGISLATIVA  
LEGISPAN

*Tipo de Norma:* LEY

*Número:* 8

*Referencia:*

*Año:* 1981

*Fecha(dd-mm-aaaa):* 30-04-1981

*Título:* POR LA CUAL SE DEROGA LA LEY 95 DE 31 DE DICIEMBRE DE 1976 (POR LA CUAL SE MODIFICAN ALGUNOS ARTICULOS DEL CODIGO DE TRABAJO) Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

*Dictada por:* CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

*Gaceta Oficial:* 19310

*Publicada el:* 05-05-1981

*Rama del Derecho:* DER. DE TRABAJO

*Palabras Claves:* Beneficios del trabajador, Derecho Laboral, Profesiones, salarios y premios, Empleados públicos, Trabajadores del sector privado, Código de Trabajo

*Páginas:* 11

*Tamaño en Mb:* 1.523

*Rollo:* 20

*Posición:* 681

# GACETA OFICIAL

## ORGANO DEL ESTADO

AÑO LXXVIII

PANAMA, R. DE P. MARTES 5 DE MAYO DE 1981

No. 19.310

### CONTENIDO

#### CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

Ley No. 8 de 30 de abril de 1981, por la cual se deroga la Ley No. 95 de 31 de diciembre de 1976, y se dictan otras disposiciones.

#### CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

DEROGASE LA LEY No. 95 DE 31 DE DICIEMBRE DE 1976, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

LEY 8  
(de 30 de abril de 1981)

Por la cual se deroga la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976 y se dictan otras disposiciones.

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

DECRETA:

ARTICULO 1: El artículo 212 del Código de Trabajo quedará así:

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

1. Trabajadores con poder legal para actuar como representantes del empleador, y cuya antigüedad de servicios fuere inferior a cinco años;
2. Trabajadores eventuales, ocasionales o sustitutos;
3. Trabajadores que tuvieren menos de dos años de servicios continuos;
4. Trabajadores domésticos;
5. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;

**GACETA OFICIAL**

ORGANO DEL ESTADO

DIRECTOR

**HUMBERTO SPADAFORA P.**

## OFICINA:

Editora Renovación, S. A., Vía Fernández de Córdoba  
 (Vista Hermosa) Teléfono 61-7894 Apartado Postal B-4  
 Panamá 9-A República de Panamá.

## SUSCRIPCIONES

Mínima: 6 meses. En la República: B. 18.00  
 En el Exterior B. 18.00  
 Un año en la República: B. 36.00  
 En el Exterior: B. 36.00

## AVISOS Y EDICTOS Y OTRAS PUBLICACIONES

Dirección General de Ingresos  
 Para Suscripciones ver a la Administración

NUMERO SUELTO: B. 0.25

TODO PAGO ADELANTADO

6. Los aprendices;
7. Trabajadores permanentes o de planta de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales las siguientes: agrícolas o pecuarias con 10 o menos trabajadores; agroindustriales con 20 o menos trabajadores y manufactureras con 15 o menos trabajadores;
8. Trabajadores de temporada de empresas cuya actividad principal consista en la transformación de materia prima para su reexportación.
9. Trabajadores de establecimientos de ventas al por menor de mercancías y empresas de servicios con 5 o menos trabajadores. Salvo el caso de los establecimientos financieros, de seguros y bienes y 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 injustificado con treinta (30) 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 de despido.

En el caso de trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán

las normas especiales respectivas.

ARTICULO 2: El artículo 215 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

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 considerará de pleno derecho injustificado. Sin embargo, si al vencimiento del 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.

ARTICULO 3: El artículo 218 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

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, a su elección, que se le reintegre en el 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 de despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el de

recho solicitado por el trabajador, además del pago de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta la del cumplimiento de la orden de reintegro o hasta la ejecutoria de la sentencia correspondiente cuando se hubiere ordenado el pago de la indemnización por despido injustificado.

Las Juntas de Conciliación y Decisión deberán fallar en término no mayor de tres (3) meses, a partir de la presentación de la demanda. La sanción por violación a este artículo será reglamentada mediante Ley. El Organismo Ejecutivo establecerá las Juntas de Conciliación y Decisión que sean necesarias para el cumplimiento de los fines de este artículo.

**ARTICULO 4:** El artículo 219 del Código de Trabajo, quedará así:

**Artículo 219:** A pesar de lo establecido en el artículo 218, cuando el trabajador solicite reintegro, la Junta o el Juez correspondiente podrá ordenar, de oficio o a solicitud del empleador, en sustitución del reintegro solicitado, que se pague la indemnización con un recargo de veinticinco por ciento (25%), siempre que se trate de:

1. Trabajadores de confianza.
2. Trabajadores que por razón de las características de las labores desempeñadas, se encuentran en contacto permanente y directo con el empleador, haciéndose imposible o sumamente difícil el desarrollo normal de la relación de trabajo.

No obstante lo anterior, en cualquier caso que el trabajador solicite el reintegro y la Junta o el

Juez ordene el mismo, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral, pagando al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, más un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la misma, siempre que el número de trabajadores así despedidos no afecte anualmente a más del diez por ciento (10%) del total de los que laboren por tiempo indefinido en la empresa respectiva. En las empresas con menos de 10 trabajadores, el empleador tendrá tal alternativa frente a un trabajador anualmente. En todo caso el empleador pagará los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la del reintegro o indemnización correspondiente.

El empleador gozará del plazo de un mes para hacer efectivo el reintegro o el pago de la indemnización de que trata este artículo, con salarios caídos hasta la fecha en que se reintegre o indemnice.

Todo trabajador cuyo contrato de trabajo sea terminado mediante el pago de indemnización con recargo, deberá ser reemplazado por otro trabajador.

Parágrafo: En los casos contemplados en los ordinales

7 y 9 del Artículo 1 de la presente Ley, el pago de la indemnización a que se refiere este Artículo, el Juez o la Junta, previa fehaciente comprobación, de mala situación económica del empleador, podrá permitirle que los pagos se efectúen dentro de un plazo no mayor de seis (6) meses y siempre que dichos pagos no sean menores del equivalente al salario promedio que percibe el trabajador por mes.

ARTICULO 5: El artículo 221 del Código de Trabajo quedará así:

Artículo 221: El derecho del trabajador de reclamar por razón de despido injustificado prescribe en el término de sesenta (60) 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, contando a partir de la fecha de separación.

ARTICULO 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.

ARTICULO 7: El artículo 401 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

Artículo 401: Todo empleador a quien presten servicios trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste una convención colectiva cuando se lo solicite el sindicato. Si el empleador se niega a celebrar la convención colectiva, los trabajadores podrán, una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho de huelga.

ARTICULO 8: El artículo 403 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

Artículo 403: La Convención Colectiva de Trabajo con

tendrá:

1. Los nombres y domicilios de las partes;
2. La empresa, establecimientos o negocios que comprenda;
3. Reglamentación del Comité de empresas, para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa;
4. Estipulaciones sobre salarios;
5. Duración;
6. Las estipulaciones del artículo 68 que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva; y,
7. Las demás estipulaciones que convengan a las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados en los artículos 224 y 225 del Código de Trabajo.

ARTICULO 9: El artículo 452 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976,

quedará así:

Artículo 452: Concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo será sometido total o parcialmente a arbitraje en cualesquiera de los siguientes casos:

1. Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje;
2. Si los trabajadores, antes o durante la huelga, solicitan el arbitraje a la Dirección Regional o Gene



ral de Trabajo; y,

3. Si el conflicto colectivo se produce en una empresa de servicio público, según la definición del artículo 486 de este Código. En este caso, la Dirección Regional o General de Trabajo decidirá someter la huelga a arbitraje, después que haya comenzado. Las partes podrán apelar la decisión ante el Ministro de Trabajo y Bienestar Social. El recurso se concederá en efecto devolutivo y será decidido sin intervención de las partes. La resolución que decida someter el conflicto a arbitraje, ordenará la inmediata suspensión de la huelga.

ARTICULO 10: El artículo 480 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

Artículo 480: La huelga deberá tener alguno de los siguientes objetivos:

1. Obtener del empleador mejores condiciones de trabajo;
2. Obtener la celebración de una convención colectiva de trabajo;
3. Exigir el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, del arreglo directo o del laudo arbitral, en las empresas, negocios o establecimientos donde hubiere sido violado, y si fuere preciso, la reparación del incumplimiento;
4. Obtener el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y reiterada en toda o parte de la empresa, negocio o establecimiento donde hubiere sido violado, y, si fuere preciso, la repa

ración del incumplimiento;

5. Apoyar una huelga que tenga por objetivo alguno o algunos de los mencionados en los ordinales anteriores, en los términos de los artículos 483 y 484. Se entiende que la huelga se declara por motivo de los objetivos contenidos en el Pliego de Peticiones.

ARTICULO 11: El artículo 12 de la Ley 7 de 25 de febrero de 1975, reformado por la Ley 3 de 25 de febrero de 1981, quedará así:

Artículo 12: Las decisiones dictadas por las Juntas o por los Tribunales de Trabajo en los casos del artículo 218, tienen carácter definitivo, no admiten recurso alguno y producen el efecto de cosa juzgada.

ARTICULO 12: Ninguna empresa está obligada a celebrar convención colectiva de trabajo durante los dos primeros años de operaciones. Se exceptúan de esta disposición las empresas dedicadas a la construcción señaladas en el artículo 279 del Código de Trabajo.

ARTICULO 13: Las prestaciones adicionales a las establecidas por ley o por convención colectiva de trabajo, relativas a la participación en las utilidades o al mejoramiento de las partidas del décimo tercer mes que el empleador concede unilateralmente a los trabajadores, no constituye salario.

ARTICULO 14: En los casos de aguinaldos o bonificaciones de Navidad pactadas o acostumbradas de manera reiterada al entrar a regir esta ley, los empleadores deben pagar la tercera partida del décimo tercer mes o el aguinaldo o bonificación de Navidad, según resulte mas favorable al

trabajador, sin perjuicio de que pague voluntariamente ambas cosas.

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

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

ARTICULO 16: Las disposiciones de esta Ley no afectarán el régimen de fuero sindical ni la protección de la maternidad.

ARTICULO 17: El trabajador que labore menos de veinte horas semanales percibirá un recargo de diez centésimos de balboas (B/.0.10) por hora, sobre el salario mínimo.

ARTICULO 18: Adiciónase el Artículo 12-A al Código de Trabajo así:

Artículo 12-A: La acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribe a los cinco (5) 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 (3) meses, contados a partir de la fecha en que se causó el derecho.

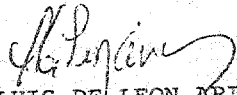
ARTICULO 19: Esta Ley deroga la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976 y modifica los artículos 212, 215, 218, 219, 221, 403, 452 y 480 del Código de Trabajo, restablece los artículos 401 del Código de Trabajo y 12 de la Ley 7 de 25 de febrero de 1975, adiciona el artículo

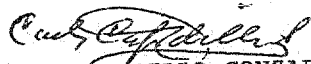
12-A al Código de Trabajo y deroga la Ley 3 de 25 de febrero de 1981 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

ARTICULO 20: Esta Ley entrará a regir a partir de su promulgación.

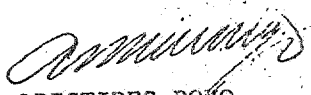
COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE

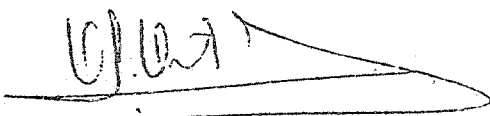
Dada en la ciudad de Panamá, a los 30 días del mes de *abril* de mil novecientos ochenta y uno.

  
H.R. DR. LUIS DE LEON ARIAS  
Presidente del Consejo  
Nacional de Legislación

  
CARLOS CABZADILLA GONZALEZ  
Secretario General del  
Consejo Nacional de  
Legislación

ORGANO EJECUTIVO NACIONAL.- PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA.-  
PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA, 30 DE *abril* DE 1981.

  
ARISTIDES ROJO  
Presidente de la República

  
OYDEN ORTEGA D.  
Ministro de Trabajo y  
Bienestar Social.

DdeC.

**LEY 8**

**(De 30 de abril de 1981)**

**Por la cual se deroga la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976  
y se dictan otras disposiciones**

**EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION**

**DECRETA:**

**Artículo 1.** El artículo 212 del Código de Trabajo quedará así:

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

1. Trabajadores con poder legal para actuar como representantes del empleador y cuya antigüedad de servicios fuere inferior a cinco años;
2. Trabajadores eventuales, ocasionales o sustitutos;
3. Trabajadores que tuvieren menos de dos años de servicios continuos;
4. Trabajadores domésticos;
5. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;
6. Los aprendices;
7. Trabajadores permanentes o de planta de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agro industriales o manufactureras. Se consideran tales las siguientes: agrícolas o pecuarias con 10 o menos trabajadores; agroindustriales con 20 o menos trabajadores y manufactureras con 15 o menos trabajadores;
8. Trabajadores de temporada de empresas cuya actividad principal consista en la transformación de materia prima para su reexportación.
9. Trabajadores de establecimientos de ventas al por menor de mercancías y empresas de servicios con 5 o menos trabajadores. Salvo el caso de los establecimientos financieros, de seguros y bienes y 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 injustificado con treinta (30) 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 de despido.

En el caso de trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas.

**Artículo 2.** El artículo 215 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

Artículo 215. Cuando el despido tuviese como causa una de las señaladas en el acápite c) del artículo 213, el empleador deberá comprobar la

## **G.O. 19310**

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 considerará de pleno derecho injustificado. Sin embargo, si al vencimiento del 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 3.** El artículo 218 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

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, a su elección, que se le reintegre en el 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 de despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador, además del pago de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta la del cumplimiento de la orden de reintegro o hasta la ejecutoria de la sentencia correspondiente cuando se hubiere ordenado el pago de la indemnización por despido injustificado.

Las Juntas de Conciliación y Decisión deberán fallar en término no mayor de tres (3) meses, a partir de la presentación de la demanda. La sanción por violación a este artículo será reglamentada mediante Ley. El Órgano Ejecutivo establecerá las Juntas de Conciliación y Decisión que sean necesarias para el cumplimiento de los fines de este artículo.

**Artículo 4.** El artículo 219 del Código de Trabajo, quedará así:

Artículo 219. A pesar de lo establecido en el artículo 218, cuando el trabajador solicite reintegro, la Junta o el Juez correspondiente podrá ordenar, de oficio o a solicitud del empleador, en sustitución del reintegro solicitado, que se pague la indemnización con un recargo de veinticinco por ciento (25%), siempre que se trate de:

1. Trabajadores de confianza.
2. Trabajadores que por razón de las características de la labores desempeñadas, se encuentran en contacto permanente y directo con el empleador, haciéndose imposible o sumamente difícil el desarrollo normal de la relación de trabajo.

**ASAMBLEA NACIONAL, REPÚBLICA DE PANAMÁ**

## **G.O. 19310**

No obstante, lo anterior, en cualquier caso que el trabajador solicite el reintegro y la Junta o el Juez ordene el mismo, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral, pagando al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, más un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la misma, siempre que el número de trabajadores así despedidos no afecte anualmente a más del diez por ciento (10%) del total de los que laboren por tiempo indefinido en la empresa respectiva. En las empresas con menos de 10 trabajadores, el empleador tendrá tal alternativa frente a un trabajador anualmente. En todo caso el empleador pagará los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la del reintegro o indemnización correspondiente.

El empleador gozará del plazo de un mes para hacer efectivo el reintegro o el pago de la indemnización de que trata este artículo, con salarios caídos hasta la fecha en que se reintegre o indemnice.

Todo trabajador cuyo contrato de trabajo sea terminado mediante el pago de indemnización con recargo, deberá ser reemplazado por otro trabajador. Parágrafo: En los casos contemplados en los ordinales 7 y 9 del Artículo 1 de la presente Ley, el pago de la indemnización a que se refiere este artículo, el Juez o la Junta, previa fehaciente comprobación, de mala situación económica del empleador, podrá permitirle que los pagos se efectúen dentro de un plazo no mayor de seis (6) meses y siempre que dichos pagos no sean menores del equivalente al salario promedio que percibe el trabajador por mes.

**Artículo 5.** El artículo 221 del Código de Trabajo quedará así:

Artículo 221. El derecho del trabajador de reclamar por razón de despido injustificado prescribe en el término de sesenta (60) 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 6.** Para el pago de la indemnización que establece el artículo 225 del Código de Trabajo se aplicará criterio idéntico al que señala el parágrafo final del artículo 4 de la presente Ley.

## **G.O. 19310**

**Artículo 7.** El artículo 401 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

Artículo 401. Todo empleador a quien presten servicios trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste una convención colectiva cuando se lo solicite el sindicato. Si el empleador se niega a celebrar la convención colectiva, los trabajadores podrán, una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho de huelga.

**Artículo 8.** El artículo 403 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

Artículo 403. La convención Colectiva de Trabajo con:

1. Los nombres y domicilios de las partes;
2. La empresa, establecimientos o negocios que comprenda;
3. Reglamentación del Comité de empresas, para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa;
4. Estipulaciones sobre salarios;
5. Duración;
6. Las estipulaciones del artículo 68 que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva; y,
7. Las demás estipulaciones que convengan a las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados en los artículos 224 y 225 del código de Trabajo.

**Artículo 9.** El artículo 452 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

Artículo 452. Concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo será sometido total o parcialmente a arbitraje en cualquiera de los siguientes casos:

1. Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje;
2. Si los trabajadores, antes o durante la huelga, solicitan el arbitraje o la Dirección Regional o General de Trabajo; y,
3. Si el conflicto colectivo se produce en una empresa de servicio público, según la definición del artículo 486 de este Código. En este caso, la Dirección Regional o General de Trabajo decidirá someter la huelga a arbitraje, después que haya comenzado.

Las partes podrán apelar la decisión ante el Ministro de Trabajo y Bienestar Social. El recurso se concederá en efecto devolutivo y será decidido sin intervención de las partes. La resolución que decida

**ASAMBLEA NACIONAL, REPÚBLICA DE PANAMÁ**



## **G.O. 19310**

someter el conflicto a arbitraje, ordenará la inmediata suspensión de la huelga.

**Artículo 10.** El artículo 480 del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, quedará así:

Artículo 480. La huelga deberá tener alguno de los siguientes objetivos:

1. Obtener del empleador mejores condiciones de trabajo;
2. Obtener la celebración de una convención colectiva de trabajo;
3. Exigir el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, del arreglo directo o del laudo arbitral, en las empresas, negocios o establecimientos donde hubiere sido violado, y si fuere preciso, la reparación del incumplimiento;
4. Obtener el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y reiterada en toda o parte de la empresa, negocio o establecimiento donde hubiere sido violado, y, si fuere preciso, la reparación del incumplimiento.
5. Apoyar una huelga que tenga por objetivo alguno o algunos de los mencionados en los ordinales anteriores, en los términos de los artículos 483 y 484. Se entiende que la huelga se declara por motivo de los objetivos contenidos en el Pliego de Peticiones.

**Artículo 11.** El artículo 12 de la Ley 7 de 25 de febrero de 1975, reformado por la Ley 3 de 25 de febrero de 1981, quedará así:

Artículo 12. Las decisiones dictadas por las Juntas o por los Tribunales de Trabajo en los casos del artículo 218, tienen carácter definitivo, no admiten recurso alguno y producen el efecto de cosa juzgada.

**Artículo 12.** Ninguna empresa está obligada a celebrar convención colectiva de trabajo durante los dos primeros años de operaciones. Se exceptúan de esta disposición las empresas dedicadas a la construcción señaladas en el artículo 279 del Código de Trabajo.

**Artículo 13.** Las prestaciones adicionales a las establecidas por ley o por convención colectiva de trabajo, relativas a la participación en las utilidades o al mejoramiento de las partidas del décimo tercer mes que el empleador concede unilateralmente a los trabajadores, no constituye salario.

**Artículo 14.** En los casos de aguinaldos o bonificaciones de Navidad pactadas o acostumbradas de manera reiterada al entrar a regir esta ley, los empleadores deben pagar la tercera partida del décimo tercer mes o el aguinaldo o bonificación de Navidad, según resulte más favorable al trabajador, sin perjuicio de que pague voluntariamente ambas cosas

## **G.O. 19310**

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

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

**Artículo 16.** Las disposiciones de esta Ley no afectarán el régimen de fuero sindical ni la protección de la maternidad.

**Artículo 17.** El trabajador que labore menos de veinte horas semanales percibirá un recargo de diez centésimos de balboas (B/.0.10) por hora, sobre el salario mínimo.

**Artículo 18.** Adiciónase el Artículo 12-A al Código de Trabajo así:

Artículo 12-A. La acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribe a los cinco (5) 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 (3) meses, contados a partir de la fecha en que se causó el derecho.

**Artículo 19.** Esta Ley deroga la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976 y modifica los artículos 212, 215, 218, 219, 221, 403, 452 y 480 del Código de Trabajo, restablece los artículos 401 del Código de Trabajo y 12 de la Ley 7 de 25 de febrero de 1975, adiciona el artículo 12-A al Código de Trabajo y deroga la Ley 3 de 25 de febrero de 1981 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

**Artículo 20.** Esta Ley entrará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Dada en la ciudad de Panamá, a los 30 días del mes de abril de mil novecientos ochenta y uno.

H.R. DR. LUIS DE LEON ARIAS  
Presidente del Consejo  
Nacional de Legislación

CARLOS CALZADILLA GONZALEZ  
Secretario General del  
Consejo Nacional de Legislación

ORGANO EJECUTIVO NACIONAL.-PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.-  
PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMA, 30 de abril de 1981.

ARISTIDES ROYO  
Presidente de la República

OYDEN ORTEGA D.  
Ministerio de Trabajo y  
Bienestar Social

**ASAMBLEA NACIONAL, REPÚBLICA DE PANAMÁ**