

REPÚBLICA DE PANAMÁ
ASAMBLEA LEGISLATIVA
LEGISPAN

Tipo de Norma: LEY

Número: 1

Referencia:

Año: 1986

Fecha(dd-mm-aaaa): 17-03-1986

Título: POR LA CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES LABORALES PARA PROMOVER EL EMPLEO Y LA PRODUCTIVIDAD Y SE ADOPTAN OTRAS NORMAS.

Dictada por: ASAMBLEA LEGISLATIVA

Gaceta Oficial: 20513

Publicada el: 17-03-1986

Rama del Derecho: DER. DE TRABAJO, DER. PROCESAL DE TRABAJO

Palabras Claves: Pequeñas y medianas empresas, Comercio e industria, Trabajadores del sector privado, Derecho laboral

Páginas: 8

Tamaño en Mb: 1.790

Rollo: 13

Posición: 2262

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

AÑO LXXXIII

PANAMA, R. DE P., LUNES 17 DE MARZO DE 1986

Nº 20.513

CONTENIDO

La Asamblea Legislativa

Ley Nº. F. de 17 de marzo de 1986, por la cual se dictan disposiciones laborales para promover el empleo y la productividad y se adoptan otras normas.

ASAMBLEA LEGISLATIVA

DICTASE DISPOSICIONES LABORABLES

LEY No. 1
(de 17 de marzo de 1986)

"POR LA CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES LABORALES PARA PROMOVER EL EMPLEO Y LA PRODUCTIVIDAD, Y SE ADOPTAN OTRAS NORMAS".

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DECRETA:

Artículo 1: Se considerarán pequeñas empresas, para los efectos de la aplicación de la Ley Laboral, las que tengan diez (10) o menos trabajadores permanentes o de planta, si se trata de empresas agrícolas, pecuarias o de servicio o ventas al por menor; quince (15) o menos si se trata de empresas manufactureras y veinte (20) o menos si se trata de empresas agroindustriales.

No se considerarán pequeñas empresas los establecimientos de ventas de servicios bancarios, financieros, de ahorro y crédito, de póliza de seguros y reaseguros; de bienes raíces y administración de inmuebles, de informática, de publicidad, lo mismo que las dedicadas a la venta de mercancías al por mayor.

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

DIRECTOR:
HUMBERTO SPADAFORA
PIPILLA

OFICINA:
Editores Renovación, S. A. Vía Fernandina de Córdoba
(Vista Hermosa) Teléfono 61-7894 Apartado Postal B-4
Panamá 9-A República de Panamá.

LEYES, AVISOS, EDICTOS Y OTRAS PUBLICACIONES

NUMERO SUELTO: B.O.25

MATILDE DEFAZ DE LEON
Subdirectora

LUIS GABRIEL BOUTIN PEREZ
Asistente al Director

Suscripciones en la
Dirección General de Ingresos
IMPORTE DE LAS SUSCRIPCIONES

Mínimo: 6 meses. En la República: \$ 18.00
En el Exterior \$ 18.00 más porte aéreo Un año en la República: \$ 36.00
En el Exterior: \$ 36.00 más porte aéreo
Todo pago adelantado

En adición a lo señalado en las disposiciones vigentes sobre esta materia, se aplicará a las pequeñas empresas las siguientes normas especiales:

1. La jornada extraordinaria será remunerada con un recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario.

2. En los casos previstos en el Artículo 22 de la Ley 53 de 1975, las Juntas de Conciliación y Decisión, a petición del Director General de Trabajo, dispondrán, en sustitución del secuestro de los bienes o de la administración de la empresa, el aseguramiento de tales bienes para que queden a disposición del Tribunal, bajo la responsabilidad del propietario o representante legal de la empresa. En todos los demás casos en que se pida el secuestro, el Juez, utilizando su mejor criterio, podrá decretar el aseguramiento, si estimare que el secuestro solicitado pone en peligro la existencia de la empresa.

Artículo 2: En adición a lo previsto en el Artículo 235 del Código de Trabajo, las relaciones de los trabajadores del campo se regirán por las siguientes normas es-

peciales:

1. El trabajo en horas extraordinarias causará un recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario.
2. El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del cincuenta por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria.
3. No se considerará como contrato por tiempo indefinido el trabajo en dos o más temporadas.

Artículo 3: La jornada extraordinaria en las industrias que destinen la totalidad de su producción a la exportación se remunerará con un recargo único del veinticinco por ciento sobre el salario.

Artículo 4: Adiciónase el Artículo 35 del código de Trabajo con el siguiente párrafo:

Tratándose de las explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación cien 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 la Ley.

Artículo 5: El Artículo 142 del Código de Trabajo quedará así:

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 de la remuneración por tareas, piezas, comisiones o primas complementarias. Las fluctuaciones periódicas del ingreso del trabajador debidas a oscilación en la producción, las ventas o el rendimiento no se entenderán 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 los efectos del cálculo de vacaciones, licencia por maternidad y la prima de antigüedad a que tenga derecho el trabajador. Para los efectos de las contribuciones y prestaciones del régimen de seguridad social regirán las normas especiales correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, no se considerarán como salario, sean permanentes u ocasionales, los

pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al décimo tercer 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 del décimo tercer 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.

Artículo 6: El Artículo 224 del Código de Trabajo quedará así:

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 de trabajo desde el inicio de la relación, siempre que se trate de servicios continuos por más de 10 años con el empleador, sin consideración a la edad del trabajador.

Para los efectos del pago de la prima de antigüedad de servicios a que se refiere este artículo solamente se reconocerá la prestación de servicios ejecutados durante los diez años anteriores a la vigencia de este Código, siempre que se tratara de

relaciones de trabajo existentes a la fecha en que entre a regir la presente Ley.

Artículo 7: No se considerará como trabajador a quien ejecute una tarea en virtud de un convenio mediante el cual una persona le vende o entrega materias primas u objetos para que los transforme o confeccione en su domicilio o en otro sitio libremente elegido por aquél, sin ningún tipo de vigilancia o dirección en cuanto a la actividad de que se trate.

Esta disposición se aplicará también en aquellos casos en que la persona contratada para la prestación del servicio esté obligada a vender el resultado de la transformación o confección al suministrador de las materias primas u objetos o a un tercero designado por él.

No obstante lo anterior, las personas contratadas tendrán derecho a los beneficios de la seguridad social, de acuerdo con las reglamentaciones establecidas por la Caja de Seguro Social.

Se crea una Comisión Tripartita encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este artículo. Dicha comisión estará constituida de la siguiente manera:

1. Un representante de los trabajadores;
2. Un representante de los empleadores;
3. Un representante gubernamental.

Los miembros de la Comisión serán designados por el Organó Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Los representantes de los trabajadores y los empleadores se escogerán de listas presentadas por el Consejo

Nacional de Trabajadores Organizados y el Consejo Nacional de la Empresa Privada, respectivamente. El representante gubernamental deberá ser un funcionario del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 8: En adición a lo dispuesto en el Artículo 914 del Código de Trabajo, el recurso de apelación puede interponerse ante el Tribunal Superior de Trabajo contra las sentencias dictadas por las Juntas de Conciliación y Decisión en los procesos cuya cuantía exceda de Dos Mil Balboas (B/.2,000.00), o cuando el monto de las prestaciones e indemnizaciones que se deban pagar en sustitución del reintegro, incluyendo los salarios vencidos, exceda de dicha suma. En estos casos, no se causarán salarios vencidos durante la segunda instancia del proceso.

PARAGRAFO: Las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Trabajo en los casos previstos en la presente disposición tienen carácter definitivo, no admiten ulterior recurso y producen el efecto de cosa juzgada.

Artículo 9: El Artículo 78 del Código de Trabajo quedará así:

Artículo 78: Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza será válida la cláusula que fije un período probatorio hasta por un 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.

Artículo 10: Esta Ley modifica los Artículos 33, 36, 49,

70, 78, 79, 140, 142, 199, 197, 212, 218 y 224 del Código de Trabajo, así como el Artículo 22 de la Ley 53 de 1975; adiciona los artículos 35, 235 y 914 del Código de Trabajo; deroga los Artículos 232 y 233 del mismo Código, así como el Artículo 12 de la Ley 7 de 1975 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 11: Esta Ley entrará a regir a partir de su promulgación.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE.

Dada en la Ciudad de Panamá a los *diecisiete* días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y seis.



CAMILO GOZAINÉ G.
Presidente de la
Asamblea Legislativa.



LICDO. ERASMO PINELLA C.
Secretario General.

Adoptada en Tercer Debate hoy 16 de marzo de 1986.

ORGANO EJECUTIVO NACIONAL.- PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA.
PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA, 17 DE *Marzo* DE 1986.-



ERIC ARTURO DELVALLE
Presidente de la República



JORGE FEDERICO LEE
Ministro de Trabajo y Bienestar
Social.