REPÚBLICA DE PANAMÁ ASAMBLEA LEGISLATIVA LEGISPAN

Tipo de Norma: LEY

Número: 8 Referencia:

Año: 1975 Fecha(dd-mm-aaaa): 25-02-1975

Titulo: POR LA CUAL SE APRUEBA LA LEGISLACION ESPECIAL QUE REGULA LAS RELACIONES DE

TRABAJO ENTRE EL IRHE E INTEL Y LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN

DICHAS INSTITUCIONES ESTATALES.

Dictada por: CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

Gaceta Oficial: 17808 Publicada el: 31-03-1975

Rama del Derecho: DER. DE TRABAJO

Palabras Claves: Relaciones laborales, Derecho Laboral

Páginas: 22 Tamaño en Mb: 3.699

Rollo: 25 Posición: 1770

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

AÑO LXXII

PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA, LUNES 31 DE MARZO DE 1975

No. 17.808

CONTENIDO

CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

Loy No. 8 de 25 de febrero de 1975, por la cual se aprueba la Legislación especial que regula las relaciones de trabajo entre el IRHE e INTEL y las personas que prestan servicios en dichas Instituciones Estatales.

AVISOS Y EDICTOS

Consejo Nacional de Legislación

APRUEBASE LA LEGISLACION ESPECIAL OUF REGULA LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL IRHE E INTEL

LEY MUMERO 8 (de 25 de Febrero de 1975)

For la cual se aprueba la legislación especial que regula las relaciones de trabajo entre el ISHE e INTEL y las persona que prestan servicios en dichas Lastituciones Estatales.

EL CONSEJO MACIONAL DE LEGISLACION D Z C R E T A ;

TITULO PRELIMINAR
PRINCIPIOS GENERALES

Articulo 1 .-

La presente Ley regula las relaciones laborales de los sarvidores públicos que prestan sus servicios al Instituto de Recursos Eldraúlicos y Electrificación (en adelante IRME) y al Instituto Nacional de Talecomunicaciones (en adelante IRME), fija una especial atención en la identificación de los empleados con la Institución respectiva y asegura al trabejador las condiciones econômicas y sociales necesarias para una existencia decorosa.

Para los efectos de esta Ley se considera tanto el IRES como al INTEL empleadores individuales.

Articulo 2.-

Las disposiciones de esta Ley obligan a los empleadores y empleados del IRSE y del INVEL, tienen efecto insediato y se aplican a todas las relaciones de trabajo existantes a la fecha en que entran a regir, salvo norma expresa en contrario.

Articulo 3.-

Los casos no previstos en este Ley ni en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con el siquiente orden: principios generales del Derecho del Trabajo, la equidad y la costumbre, siempre que sea general en la República.

Articulo 4.-

Para le solución de los conflictos o dudas que surjan subtre la aplicación o interpretación de las disposiciones contenidas en esta Ley y sus normas complementarias se atem dord, a los criterios que tiendan a armonizar los interesas de los trabajadores, de los usuarios del sarvicio y de la administración pública.

Articulo 5.-

Para todos los efectes laborales, de entiende por fuer za mayor o caso fortuito el imprevisto el cual no es posible resistir.

Articulo 6.-

Son nulas y no obligan a los empleados del IRRE ni del INTEL, las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adulteración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a su favor.

Artículo 7.-

No causarán impuesto, derecho o tasa, de minguna especie, los actos, gestiones o actuaciones que se relacionan con la apiicación de las normas de trabajo. Artículo 8.-

Se garantiza el principio de igualdad de malario, à trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de afiniencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual selavio, comprendido en este los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, y cualesquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por ranón de la relación de trabajo.

Articulo 9.-

En mingún lugar o cantro de trabajo podrá darse a los trabajadores instruccionas o disposiciones relativas al trabajo en ificma distinto al estabel.

Articulo 10.-

La prescripción se regirá por las siguisabes regias:

- 1.- Prescriben en en (1) año las acciones que no tempen señalado plazo especial de prescripción.
- 2.- Les acciones derivadas de un riesgo profesional prescriben en des (2) años. Sin sabargo, prescribardo en únas (3) añoscuando el crabajedor no asequirado contra el riesgo profesional continúe prestando servicios a Ordensa del mismo empleador, sin haber reclamado la indemnisación correspondiente, o cuando el empleador continúa reconceiendo el total o parte del malario e la victima o a sus causahabientos.
- 3.- Le acción del trabejador para solicitar el reintegro, prescribirá en umas (1) menes, lo dispuesto en este ordinal en sin perjuicio de las reglas sobre prescripción de las denás acciones denivades de La terminación de la relación de trabajo.
- La acción para solicitar autorización de Sespido preserribe en el Piszo de dos (1) meses.

GACETA OFICIAL

ORGANG DEL ESTADO

DIRECTOR HUMBERTO SPADAFORA P

OFICINA:

Editora Renovación, S.A., Vía Fernández de Córdoba (Vista Hermosa). Teléfono 61–8994, Apartado Postal 8–4 Panamá, 9–A República de Panamá.

AVISOS EDICTOS Y OTRAS PUBLICACIONES Dirección General del Ingresos Para Susonpolones ver a La Administración.

SUSCRIPCIONES
Minima: 6 meses: En la República: 8/6.00
En el Exterior 8/8.00
Un año en la República: 8/.10.00
En el Exterior: 8/.12.00

TODO PAGO ADELANTADO Número suelto: B/0.05 . Solicitese en le Oficina de Ventes de Impresos Oficiales. Avanida Eloy Alfaro 4 16.

- 5. La prescripción corre a partir de la fecha del despido o de la terminación de la relación laboral, pero en ningúa caso el tórmino de prescription excederá de seis (6) años a partir de la fecha en que se produjeron los bechos que dieron origen a la acción. Cuando se trata de riesgo profesional, la prescripción correrá desde que ocurrió el riesgo o se agravaron sus consecuencias.
- 6. Tratêndose de acción para transtar un despido, la prescripción correrá desde que ocurrieron los hechos que configuron la respectiva causal, salvo cuando se trate de hechos delictivos o falta grave que afacta la prestación del servício. En estos des últimos casos, la prescripción correrá desde que se conorca el hecho, pero sin que en ningún vaso el plazo de prescripción pueda exceder en total de dos (2) años.
- 7.- La prescripción es interrempe por el reconocimiento de la obligación, el reclamo extrajudición o en la vía administrativa, y por la sola presentación de la demanda. No obstante, tratándose de accionas que competan al empleador, la prescripción sólo se interrumpe por la presentación de la demanda.

Areiculo 11.-

Caduca en el plazo de dos (2) zames , derecho a despodir a un trabajador o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el trabajador abandone justificadesente el supleo.

Este plazo comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos, o, cuando estos constituyan delito, o falva grave que afecte la prestación del servicio desde que el empleador tenga conocimiento de los mismos, sin que para el caso delictivo el plazo de caducidad pueda enceder del término de prescripción de la respectiva acción panal. Si se tratere 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 sancionario nuevamente, con base en el mismo hecho.

Articulo 12.-

Todo carbio en la estructura jurídica o econômica del IRRE o del INVEL, que llave a la formación de una nueva institución, implicará que la nueva institución es responsable por las obligaciones y prestaciones de tipo laboral nacidas antes de la fecha de la sustitución, aparte de las obligaciones que la Ley de su creación les señaleza.

LIBRO I

RELACIONES INDIVIDUALES

TITULO I NORMAS GENERALES DE PROTECCION DEL TRABAJO

> CAPITULO 1 GORNADA DE TRABASO

Artículo 13.-

El día se divide en los siguientes períodos de trabajo:

1.- <u>Dinamo</u>: De 5:00 a.m. a 6:00 p.m. y

2.- Nocturno Dr 6:00 p.m. a 6:00 a.m.

Sem jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo. Sorá nog turna la jornada que comprenda mán de treo horas dentro del período nocturno de trabajo.

Es jurnedo mixta la que comprende horas de distintos períodos de trebajo, siempre que no abarque más de tres (3) horas dentro del período porturno.

Articulo 14.-

La duración máxima de la jornada daurna es de orbo (8) horas y la semana laborable correspondiente es de dug renta (40) horas.

Le duración méxima de la jornada norturna es da sig te (7) horas y la sexana istorable correspondiente es de troints y cinco (35) horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siète horas y modie (7 1/2) y la semana laborable correspondiente es de treinta y siète horas y media (37 1/2 horas).

El trabajo de sieta horas (7) nocturnas y sieta

horas y media (7 1/2 horas) de la jumada minta se remmo nerará como ocho (8) horas de trebajo diurno, para los efectos del cálculo del selacio.

31 IRME e IMTEL podrén establacer jornades espe-

ciales que no excadan del máximo establecido en el-artírulo 31 del Código de Trabajo, tratániose de nuevos servictos prestados por las instituciones con posterioridad al 30 de junio de 1974.

Articulo 15.-

Para los efectos de los empleados que se rijan por jornadas diurnas o mixtas, las labores que por necesidad del servicio deban realizarse en el sexto (60.) día, serán consideradas como jornadas ordinarias especiales hasta un máximo de 4 horas y se pagarán con el recargo fijado en el artículo 17, numeral 10. de esta Ley.

Articulo 16 .-

Cuendo un trabajador deba prestar servicios en turnos rotativos que comprendan distintas jornadas de trabajo, deberá recibir un salario uniforme, independiente mente de los variaciones en el número de horas trabajadas por razón de los cambios de jornada de trabajo. Artículo 17.-

Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estax e disponi bilidad del empleador. El Reglamento Interno definirá la condición de estar a disponibilidad del empleador.

El tlempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo 14 de esta Ley, constituye la jor nada extraordinaria y será remunerado así:

- 1.- Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno.
- 2.- Con un cincuenta per ciento (50%) de recargu sobre el salario cuando se efectúe en
 el período nocturno e cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el
 período diumno. y
- 3.- Con un setenta y dindo per ciento (75%) de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea la prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período encturno.

Articulo 18 .-

Se computa en la jornada como tiempo de trabajo sujeto a salario:

- 1.- El tiompo durante el cual el trabajador está a disposición exclusiva de su emplandor.
- 2.º di tiespo que un trabajador permunece inactivo dentro de la jounada, cumado la inactividad sea entreña a su toiuntad o a las causas legales de suspensión del concreto da trabajo; y
- 3.- El trespo requerido para su alimentarión dentro de la jumade, cuando por la naturaleza del trabaje se hage necesaria la permanencia del trabajador en el lecul o lugar conde realiza su labor. Se emplaye de esta consideración aquellos intermedias en que el trabajador haga nos exclusivo de su tiengo.

Artículo 19.7 El Regimento Interno de cala Institución establement el meconimo aplicable en el oseo de los trabajos que delen efectuarse en horas o jornadas extraordinarias.

Articulo 20.- Se establecen las siguientes limitaciones en jornadas extracidinarias;

- 2.7 No no permitiră la jornada extraordinarie si no se cumple com tudas las disposiciones relatives a higiere y segurited que el trabajo extre.
- 2.— El empleador está obligado a ocupar tantos equipos formedos por diferentes trabajadores como seu necesario para realizar el trabajo en jornadas que no expeian de los limites or dinarios que fija esta Ley.
- No se puede trabajar mis de tres (3) homas extraordinaries en un dia, ni mis de messe en una semana.

Cuando por qualquier circumstancia al urabajador preste servicios en jornada extraordinaria en exceso de los límites que señala el ordinal 3% de save arriculo, el excedente asrá remunerado non un setenta y cinco (75%) por ciento de recargo aduntonal.

Articulo 21.-

Las horas extraordinarias serán pagadas en la quincena Siguiente a las que fueron trobetadas.

CAPITULO II DESCANSOS OBLIGATORIOS

Sección Primera Descanso entre Jamanas

Articulo 22.-

Todo empleador está obligado a ounceder a sus trabajadores el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, de conformidad con las siguientes reclas:

- La jornada de trabajo tendrá un período de dancanso, no menor de media (1/2) hora ní mayor de dos (2) horas.
- 2.- Las jornadas y los turnos se dijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al desconso, comidas y vide familiar.
- 3.- Si con motivo de turnos rotativos, o por cuelquiere otre rasin prevista en la Ley, hubiere accesided de que un trabajedos preste servicács durante las jornadas diurna y noctuma consecutivas, el ampleador está obligado a hater los arreglos necesarios, de modo que el trabajedor disponge al menos de doce (12) horas continuas para cetirarse a descansir.

Secondo Segunda Descanso Semanal y en Dio de Piesto o de Dunio Yamional

Articule 23.-

El día de descanso semanal es un Serecho y un deber del trabajador.

Articula 34.-

El desernos semanal obligato. La debe darsa de preferencia los demingos. No obstante, por cammez de servicio, podrá estipularse entre empleador y trabajador un período integro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a campio del descanso dominical, para aquallas dependencias que laboren los domingos y días de fiesta o de duelo nacional.

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

ArtIonic 25.-

El descanso en días de fiesta o duelo nacional, y de duelo nacional decratado por el Organo Ejecutivo, se ramamerará como jornada ordinaria de trebato.

Acticulo 26 .-

- 1.- El lav 9 de Enero.
- 2 .- El Martes de Carneval.
- 3.- El Viernes Santo.
- 4.- El 1º de mayo.
- 5.- El 11 de octubre.
- 6.- El 3 de Noviembre.
- 7.- 21 8 y 25 de diciambre, y
- 8.- El día en que tome posesión el Presidente Titular de la Regública.

Arziculo 27.-

Cuando un día de fiesta o duelo recional, previamente fijado en la ley, coincida con un día domingo, el lunes siquiente 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, fiste tendrá derecho a que se le concede cualquier otro día de la semana correspondiente como compensación.

Articulo 28.-

El trabajo en día domingo o en qualquier otro día de descendo semanal obligatorio se remunerará con un recargo del cinquenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajodor a disfrutar de otro día de descanso.

. El trabajo en el día que deba darse como rempensación al trabajador por haber trabajado el demingo en su día de descanse seminal obligatorio, se rempenarará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la jornada ordinaria.

Actionia 29.-

El trabajo en día de fiesta o en día de debio nacional se repará
con un recargo del ciento cinquenta por ciento (150%) sobre
el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a que se la conceda como
compensación qualquier otro día de descanao en la semana.
El recargo del ciento cinquenta por ciento (150%) incluye
la remanaración del día de descanao.

Chando el trabajador prestare servicios en el día que debe dázaelo libre por huser laborado en día de fiesta o en día de duelo nacional, se le remunerară con un recargo del cinquenta (50%) por cionto sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Se pagerá con un cincuenta (50%) por ciento da recag go el crabajo prestado en los días libres del trabajador por tazón de jornadas semaneles inferiores a seis (6) díc-, si el trabajo se realiza en la jornada diurna, y con un setenta y cinco (75%) por ciento de recargo si ocurrieme en la jornada mixta o nocturna. Se excluye de esta disposición lo indicado en el Artículo 15 de esta Ley.

En los casos previatos en el Artículo 27 de esta Ley, el recargo por trabujo en el día de fiesta o de 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 conceda como compensación será de un cincuenta (50%) por ciento sobre el salario de la jornada ordinasia.

Articulo 30. -

Cuando el trabajo en los días domingos, de fiesta o de duelo nacional, se hisiera en exceso de los límiter lega les, para el cálculo de los revargos, primero se aplicará al salario el recargo por trabajo en demingo, día de fiesta o de duelo nacional, y al resultado se agregará entonces el recargo que corresponía por las horas excedentes. Igual principio regirá en cualquier otro caso en el que proceda la aplicación de recargos varios.

Storida Tercera Vececiones

Articulo 31.-

Todo trabajador liama derecho a un descanso enval

Articulo 32,-

El derecho a vacaciones exista aumque el contrato no exijo trabajar todas las boras de kas jornadas erdinarias a todos los días de le semana.

Articulo 33.-

La duración y la remaneración de las vauxoicnes se regiri por las siguientes nomeas:

- 1.- Treints (30) dies per outs cour (11) unses consinues de trabajo, a rasdo de un (1) dis per outs once (11) dias al emeration de su emplession.
- 2.- Pago de un mes de solario cuando la remensiación se hubiare convenido por mas, y de cuatro selanas y un tencio (4 1/3), cuando se subiene periodo por semana. En escos casas, si el salario incluye primas, condeiones a otras sumas variables, e el trabejador hubiare recibido sumanto de salario, se paquif el promedio de selarios ordinarios y entrecribarios devengados duranta los fitamos ence (11) meses, e el únimo selario base, según tesulte este davenable para el trabejador.

- 3.- Cuando se trate de trabajadores pagados por hora o por àfa, el total de la remneración ordinaria y autreordinaria que hubiera recibido
- al trabajador en los últimos once (II) meses de servicios por el mémero de jornadas ordinarias servidas,
 o tiempo memor servido si se trata de vacaciones
 proporcionales, y este cuociente se multiplicará
 por el número de días de descanso anual que le
 correspondan. Si el salario base devengado durante
 el último mes fuere auperior al promedio, las vacaciones se pagará conforme a scuál.
- 4. Para los efectos del computo del tiempo servido que da derechos a varaciones, se conterá la duración de los descensos semarales, días da fiesta o de ómelo nacional, licencia por enfermadad dentro de los limites señalados en el artículo ill de esta ley y fos cues descritos en el artículo 112 de esta ley u otras infermeciones chaposemente autorizadas por el espleador.
- 5.- Las sumas que deba recibir el trabajador serán liquidadas y pagedas con tres (i) días da anticipación respecto de la fecha en que comience a distrutar del descarso annal.
- 6.- Al trabajador cuya rejación termine cates de cemer derecho al pariodo completo de descanzo de que trata este artículo, se lo pagatán en efectivo los dias de vecaciones proporcionales a que tempa derecho a rando de un (1) dia gor cada como (2) ciud de trabajo, y
- 7.~ Cumpildo el periodo de vacaciones él trabajados tiene derecho a que se la reincorpora en se puesto

Articulo 34.-

Si el brabajador se hospitalizare por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfruta de vacaciones, el
lapso que dure diche hospitalización y le incapacidad proteriox no se considerará perte de les vacaciones y se importará E la licencia por enfermedad inculpable de que trata el
artículo III de esta leys en esta caso se prepundrá la focha de casa de las
vermentes por el sicapo de durante de la hospitalización y la incapacidad posperior. Para los efectos de este ortículo depe notificarse el empleador el bocho de la hospitalización,
dentro de los cinco (5) días siguientes a la ferra en que haya capmiño. La dilación en el aviso hará que sólo de splique el
beneficio que concede este artículo desde el día siguiente
al de la notificación.

Articule 35,-

Los implejodores deben gotar, sin interrupciones, de su periodo de vacaciones. Satas solumente se podrán dividir ou dos fracciones iguales como máximo, cuando así se determine en el Reglamento Interno de Trabajo y previo acuardo con el trabajador en cada coasión.

Auticulo 36.-

El empleador señalare, con dos (3) resea de mitelación, la

fecha en que el trabajador iniciará el disfinite de vacaciones, habiendo consultado lo mejor posible los intereses de la supresa y los del trabajador. El goce de las vacaciones no sa pospondad a una fecha que sea en más de tres neses posterior a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas. Sin embargo, por maxones especiales del servicio o de esmatios, la Dirección o Gerancia Gameral, en cada caso, y en común acuerdo con el afectado podrá posponer las vacaciones hasta por un máximo de dos (2) años.

Articulo 37.-

Cuando trabajen et la misma Institucción dos miembros de una familia, el empleador procurará, en lo posible, a petición de parte, señalarles la época del suce de sus vacaciones en un mismo período.

Arriculo 38.-

Las vacaciones se conceden para que el trabajador distrute de descanço, y no se permitrirá su nemunous e cambio de una remuneración o doupensación.

Articulo 19.-

Bajo pene de molídad, el empleador no podrá, durenne el período de vecaciones, iniviar, adoptar ni osemnicar el trabejador que les date disfrutando, ningana de las madidas, sentiones y acciones previstas en esis Ley. Para tal efecto, se entiende que les démiros de cadocidad y prescripción se cuspenden curante el mas de vacaciones del trabajados, respecto de los derachos y icciones que portes ponden al espiesdor.

CONTRATO DE TRABALA

CAPITULO 1 Juración

Articulo do. -

Los combramientos o contratos de trabajo podrán ce-Lecrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o para obra decembrola.

Articula 41.-

El contrato de trabajo por tiempo definido deberá constar siempre por escrito. Y al plazo de su duración no podrá ser mayor de un año.

Traténdose de servicios que requierta prepareción técnica especial, el término del contrato podré estipular-se hesto un númico de tres-eños. So obstinte, el tentraco con los trabejsadores cuyos servicios requieran preparación técnico especial. Y esta fuene costerda par el empleador, es susceptible de un máximo de dos procregas de tres años (1) cuen una.

Las estipulaciones contrarias el contenido de esta n ma. Son inelicaces pero dicha ineficacia sálo podrá i carres, reconocerse o hazerse valer en beneficio del tabajador.

Artfoulo 42, -

31 ಕಡೆಲಾಭಾರ ೧೯೦೦ರಿಂದರು ಕರ್ನಡೆ ನೆತ ಬಹುತ ಗಳುವಳಕ, ಇತಿಸಲಾಭಾರತ

.que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho período cualquiera de las partes podrá dar por terminada la telación de trabajo, sin responsabilidad alouna.

Articulo 43.-

Trabajo permanente, efectivo o de planta es aquél que constituye una ocupación o función de necesidad permanente en el IMEZ o en el INTEL y que tiene por objeto actividades normales y uniformas del empleador, y corresponde el nombramiento por tiempo indefinido.

Articulo 44.-

Trabajo eventual es el que no pertenece a la categoría de planta pero que se refiere a tareas relacionadas directamente con la actividad típica de la Institución. El plato máxiso de duración del trabajo eventual será de seis (6) neces.

Articulo 45.-

Trebajo ocasional o accidental, es el de corta duración, que corresponde a una prestación de servicio derivada de una exigencia momentánea del ampleador, accesoria o no, relacionada directamente con el giro de sus actividades normales, con plazo de duración que no podrá exceder de un (1) mes.

> CAPITULO II Las Partes

Sección Primera Los Trabajadores

Artículo 46.-

Son trabajadorez del IREE o del INTEL, todas las paracenas que se obliguen modiante un nombramiento o contrato escrito individual, a prestar sus servicios de ejecutar una obra, que por su naturaleza está enzarcade dantro de la responsabilidad que la lay señala a estas Instituciones.

Artfeulo 47.-

La condición de trabajador directivo depende exclusivamento de la naturaleza de la prestación del servicio que se ejecuta.

Se entiende por trabajador directivo, el que ejecuta servicio de directión, fiscalización o representación del empleador, cuando sea de carácter general dentro del giro de las actividades del empleador, según lo dispensa el Reglamento Interno de cada Institución.

> Sección Segunda Los Empleadores

Articulo 48.-

Son representantes del empleador y le.obliga en sus relaciones cun los trabajadores, para los efectos de comunicaciones, cumplimiento deinstrucciones y Ordenes necesarios para el cayor rendimiento, eficacia y asguridad en el desempcão de los funciones del empleado y para la aplicación de sanciones disciplinarias establecidas en esta ley, en su orden jerárquico, los siquientes funcionarios:

- Il Director o el Gerente General, según sez el caso.
- 2.- Todos re claos que se indican en el Reglamento Interno de la Institución respectiva.

TITULO III

NORMAS ESPECIALES DE FROTECCION DEL TRABAJO CAPITUMO T

Trabajo de Mujeres

Artículo 49.- Está prohíbido el trabajo de la mujer en:

- 1.- Subterrâneos, minas, subsuelr, camteras y actividades manuales de construcción civil, y
- 2.- En actividades peligrosas o insalubrem determi nadas por el Ministerio de Trabajo y Biensstar Social.

Queda excluída de esta prohibición, le sujer que por motivos profesionales deba desarrollar alguna o varias de las actividades antes citadas.

Articulo 50.- La protección de la maternidad de la traba jadora es un deber del Estado.

hrtículo 51... La mujer que se encuentre en estado de gra videz sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial.

Cuando el emplación quiera despecir a una trabajacora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justificada de despido, dolicitará praviamente autorización a la correspondiente autoricad justificacional de trabajo, ante la cual se deberá comprobar fehacientemente que existe causa justificada de despido.

Le autoritación se tranitará como proceso abreviado de trabajo.

En cualquier caso en que una trabajadara en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autoritación previa de la autoridad gudicial competente, la prabajadora deberá presentar al supleador o a qualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravides, denrro le los veinte dies siguientes al de la conificación pencionada. Si así lo biciere, la trabajedora tendrá derecho a ser reintegrade innediatamente a su empleo y al pago de sus remmeraciones a pertir de la fecha del despido. Venció el plazo de veinte días de que trata esta morma, y hasta por el término de los tres meses signienbes, la trabajadora podrá exigir el reintegro paro con derecho a percibir salarins caféra sécamente desde la presectación del certificade médice correspondiente. En caso de remencia del ampleador, la trabajadoro podrá solacitar el reintegro, nediante los trádices del proceso correscondients.

Artículo 52. Toda trabajadora en estado de gravidez goazará de descanso forzoso retribuído del
Dismo modo que su trabajo, durante las sais senanas que

preceden al parto y las ocho que le sigan. En nirgún caso el período de descanso total será inferior a catorce semenas, pero el hubiere retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se la concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

Los empleadores cubrirán la diferencia entre el subsidio económico que da la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme a este artículo corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

El Organo Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, en los que se establezca períodos de licencia mayores a los previstos en este artículo, en actividades u oficios que por su naturaleza así lo requieram. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 53.- Para determinar la fecha de iniciación del descanse forzoso retribuído, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que estú al servicio remunerado dal Estado, o de alguna de las Instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicios dentro del parícdo de descanse anterior al parto, e empleador queda obligado a pagarle la remuneración correspondiente, más una suma igual en concepto de indemnización.

Artículo 54... La trebajedora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios pur cuenta ajena.

Articulo 15: Si durante los períodos de descanse a que se refiere la norma anterior, se produjere enformedad como consecuencia del embarazo o del parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prerrogados por el término que compruebe mediante certificado médico.

El período que resulte de la prórroga de los descensos, será satisfecho integramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación se aplicará la regla dispuesta en el artículo 52 de esta Ley.

Artículo 55.- La retribución del descarso formeso se fijará de coverdo con el último salario, o el presedio de salarios devengados durante los últimos ciento cohenna díns, si éste fuere mayor que aquél.

Artículo 57.- Si se trata de aborto, de parto no viable,
o de cualquies otro caso amortal de parto,
el descunso l'ortoso retribuído se fijará de acuerdo con
las exigencias de la salud de la interesada, según resul-

te del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atienda.

Arrinelo 58... Desde el momento en que la trabajadora se reintegre a su expleo después de haber dado a luz y hosto por el término de un año, el empleador solo podrá despedirle por causa justificada, conforme al procedimiento establacido en el Artículo 51 de esta Loy.

Artículo 59.— Toda madre que esté lactendo dispondré en los lugares donde trabajs de un intervulo de quince minutos cada tras horas, o, si lu prefiere, de modia hora dos veces al dia durante sus labores, con el objeto de alimentar e su hijo. El empleador le procurará algún modio de descanse dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en múrero suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo explesdo pera tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, el igual que los intervalos entes usacionados.

Artículo 60.— La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jordadas extraordinarias. Si la trobajadora tuviero turnos rotativos en varios períodos, el emploador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornados nocturna y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijedo y no estará sujeta a rotaciones.

El empleador hará también los erreglos necesarios con el objeto de que la trabajidora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales.

THTULE IV
DENZEHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRAGAJALORES
Y EMPLEADORES

CAPIPULO T

Obligaciones de los Trabajadores

- intículo 61.- Son obligaciones de los trebajadores:
 - 1.— Realigar personalmente el trabago convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sem compatibles con sus fuerras, aptitudes, preparación y destreca, en el tiempo y lugar estipulados.
 - Acatar las órdenes e instrucciones del empleador,o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del nombrandento o contrato.
 - 3.- Absteneras de rovelar a tarceros, salve autorisación expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran diserta o indirectamento, y los cuales tengan conocimiento por razón del trobajo que desexpeñan, así como los asuntos así-

- ministrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la institución.
- 4.- Presentarse al trabajo siempre en sceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su trabajo.
- 5.- Observar buenas costumbros durante la prestación del servicio.
- 6.- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les baya entregado para trabajar, sin que sean responsables por el deterioro de estos objetos originado, por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa const.ucción.
- 7.- Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde presento el servicio.
- 8.- Observar las disposiciones del Reglamento Inter no de Trabajo así como las medidas preventivas e Nigiánicas que acuerdan las autoridades compe tentas; y lo que indique el empleador, conforme a la Ley.
- 9.- Someterse, al solicitar su ingreso en el trabaje o durante éste, si lo exige esi el empleador
 o lo ordenan las autoricades, a un reconocimien
 to médico para comprober que no padecem enfermedad contequosa, ni trastorno políquico que pusiuren pelígro la seguridad de sus compañecos o los
 intereses dal empleador.
- 10.- Dar aviso inmediato al empleador, o sus representantes, de cualquier hacho que pueda causar daño o perjuicio a la segunidad de la Institución y a las personas que en ella trabajen.
- 11... Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el empleador con motivo de las relaciones de trahajo, a más tardar treinta días después de terminados éntas, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajedores contratados por tiempo indefinido con más de dos años de servicio, la Institución podrá extender este plano hasta por seis meses teniando en cuenta la antigüedad, las condicionas familiares y los in terases de las pertes.

Articulo 62.2 Se prohibe a los trabajacores:

1.— Ejecutar actos que ponyan en polígro la seguridad propia, la de sus compañoros de trabajo, o de tectura personas, así como lo és los establo cimientos, locales, estières o lugares donde tra bajon.

- 2.- Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
- 3.- Tomar de los talleres o fábricas, o de sus depandencias materias primas-o elaboradas sin el correspondiente permiso.
- 4.- Presentarse al trabajo em estado de ebriedad o bajo la influencia de drog«s alucinógenas.
- 5.- Porter armas durante las horas de trabajo. Se exceptúa las punzantes o punzo-cortantes que formen parte de las herramientes o útiles propios del trabajo y las que porten los serenos o aquellos trabajadores para quienas sus respectil vos empleadores bayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes.
- 6.- Emplear el equipo que se la hubiere encomendade en usos que no sean del servicio de la emprese u objeto distinto de aquél a que diche equipo está destinado.
 - 7. Amer colectas dentro del escablecimiento, local o lugar de trabajo y en horas da labor. Las cón tribuciones sindicolas pueden receudarse por los autorizados para ello en el lugar y hora de pago.
 - 8.- Suspender sus labores sin cause justificeda o sin licencia del empleader, aún cuando permenen ca en su puesto, elempre que tal suspensión no se debe a huelga.

CYSISATO II

Obligaciones de los Explassores

- Artifoulo 53.2 Son obligaciones del IRRE y del IRTEL, las siguientes:
 - 1.- Darie ocupeción efective al trabejador en la ag tividad para /o cual fue nombrado o contratado.
 - 2.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemni saciones correspondientes, de Comformidad con las normas de esta Ley.
 - 3.- Proporcionar opertunements a les trabajadores los útiles, instrumentos y materiales negesarios para ejecutar el trabajo comyenado, los cuales serán de buena calidad e inferese para el trabajo, y repomentos tan propun como dejon de ser edecuados.
 - 4.- Proporcionar local seguro para guardar lus objetos del trebajador que deban necesariamento por mamecar en el lugar donde preste el servicio.
 - S... Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades judiciales del trabajo, que se deben practicar en las Instituciones.

- 6.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, abstenerse de maltratarlos de palabra o de obre y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.
- 7.- Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiere otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de los centros de trabajo y demás lugares donde deban ejecutarse las labores.
- 8.- Adoptar las medidas y precauciones de seguridad que aconsejan las circunstancias, cuando se tra te de la realización de trabajos peligrosos.
- 9. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades pare prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o mg
 tarieles de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas y útil
 les indispensables pare la etención inmediata
 de los accidentes que ocurrizren.
- 10.- Proveer el número de sillas o similares suficien tas para los trabajadores, de acuerdo con la na turalaza del trabajo.
- 11.- Fijar en lugar visible del centro de trabajo, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanel y los nombres de los trabajadores en uso de vacationes.
- 12. Llevar los registros en que consten: el nonhre,
 la edad, el saxo, la nacionalidad, el salario, las
 horas de trabajo, y en que se en escrifique las horas
 extraordinarias trabajadas y les vechas de los
 perfedos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador.
- 13. Suministrar al trabajedor habitación higiánica y alimentación sana y suficiente en al caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle.
 - 14. Preferir, en igualdad da circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estón. Esta norme se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transito cias o de ascansos en la institución.
 - 15.- Sepadir en papel común y gratuitamente al traba jador, cuantas veces tenga necesidad y a la teg minación de la relación, un certificado en el cual consto el tiempo de servicios, la clase de trabajo o survicios prestados, el salario peroj bido y dasás datos que el trabajador solicitare.
 - 16.- Conceder a los trabejadores licencias no remung radas para el desempeño de una comisión o de cargo

- público por un término no mevor de dos (2) sács; en estos casos los trabajadores conserverán el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus mespectivos contratos.
- 17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales, licencias no remunezadas para el desempeño de una comisión sim dicel hasta por un término de cinco eños, comservando también el derecho de reintegro, dentro de un plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
- 18.- Respetar les organisaciones sociales de trabaja
- 19.- Discour los descuentos de los selarios, ordena dos o permitidos por la Ley.
- 20. Cubrir les thomates producides en la institución, por causas diferentes a la eliminación del puesto por rasón de reducción del trabejo o en atención a reorganizaciones encaminadas a lo grar una operación más funcional de la institución.
- 21.- Facilitar, según las circumstancias de la prestación de servicio y sin memoscobo de la ejecución del trabajo, lotivadades en favor de los organizaciones sociales da los trabajedores en les locales de trabajo.
 - 22.- Sar protection material a la persona y bienes del trabejador.
 - 23.~ Proforcionar à los trebajedores adecuadas como ciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, los adelastrs tácnicos, y los posibilidades económicas de las appreses.
 - 24. Parmitir a los trabejadores faltar a sua lebores por graves calamidades domésticas debidamen,
 te comprehadas, para desempeñar cymiquier comisión sindical, o para esistir al entherro de sua
 compañeros que failectan, siempre que avisan
 con la debida eportunidad 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 cen
 tro de brabajo.

En el Reglamanto Interno de Probejo, podrá el emplea dor limitar el número de los que deben ausentense en estos casos, prescribir los requisitos del eviso que baya de cársele y organizar en decalla sua ausencias temporales.

El ciempo perdido podrá descontarse el trabajedor o compensarse con un tiempo iqual da trabajo efectivo en borras distintas de su turno ordinario, a opción del enjuendos.

Articulo 64,-

Las normas que rigen los servicios de transporte de los empleados del IRHE y del INTEL során establecidas en el Reglamento Int respectivo.

Artículo 65.-

El IRRE y el INTEL tienen el deber de estimular en los trabajadores el mejor cumplimiento de sus obligacioces, 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.

Articulo 66 .-

El IRME y el INTEL están obligados a suministrar gos tuitamente a los trabajadores los accesorios que necesiten pare el mejor desampeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentes especiales u otros implementos similares cuando así lo exijan las Srdenes de servicio, y las dispesiciones, reglamentos e instrucciones sobre hi giene, sanidad y aeguridad en el trabajo.

. Cuendo por la naturaleza de las labores de los traba jadores nacesiten uniformes especiales, el empleador debe rá suministrazlos gratuitamente.

En curlquier otro caso en que la Institución exija a los trabajadores el uso de un uniforme deberá suministrar los y renovarlos graruitamente, en contided adecueda.

Acticulo ST --

Los Reglamentos Internos del IRHE e INTEL, fijarán las norm; relativas a la reposición de uniformes y anteg jos de los trabajadores que, sin tulpa comprobada de su parta, sufricesen daños con motivo de la prestación del servicio.

- 11 1 6B.-

Todo trabajador tiene derecho de ascenso dentro de la Institución. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de plan te tendrá preferencia para llener las vacantes que ocurrieren en la Institución, respecto de trabajadores que no formen parto de la Institución.

Lo dispuesto en esta norma es sin perjuicio de lo estaplacido en el numeral 14 del artículo 63 de este Ley.

Articula 69 --

El emplesdor está obligado a réconocer o sus trabaja dores numentos de solarios con base en su antigüedad y eficiencia.

Acticulo 70.-

Quada prohibido a los empleadores:

1.- Sespedir a sus trabajadores o tomar cualquier obra represalia contra ellos, con el peopósito de impedirles o como consecuencia de desagair

- 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 en determinados establecimientos o la utilización de servicios de determinadas personas.
- 3.- Exigir o aceptar tinero, especieso víveras 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 candiciones se trabajo en general.
- 4.- Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constrehirlos, pa ra que se afilien o no a un determinado sindica to o influir en sus decisiones políticas o convicciones reliciosas.
- 5.- Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenercan o a que voten por determinada candidatura en las eleccionas de directivos sin dicales.
- 5.- Retener, por su sole volunted, las herramientes u objetos del trabajador, ya sea como indemniza ción, garantía o a cualquier otro título.
- 7.- Macor colectas o suscripciones entre los trobajadores.
- 6.- Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que están facultados por la autoridad competente.
- 9.- Pirigir los trabejos en estado de embriagues, o
 .
 bejo la influencia de drogas alucinógenas.
- 10.- Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del tretajador.
- 11.- Imponer a los trabajedores sanciones que no hayan sido autoridades por las leyes o reglementos vigantes.
- 12.- Sotablecar listas negras, indices o prácticas que puedan restringir les posibilidades de colo cación a los trabajadores o afectar su reputación.
- 13. Exigir la realisación de trabajes que pongan en peligro la saled e la vide de los trabajadores,

que no sean los propios de la natureleza de la prestación del servicio.

CAPITALO III SALARIO Y NORMAS PROTECTIRAS Sección Primera Salario

Articulo 74 .-

Salario es la retribución que el emplemier debe pegar el tre bajador con motivo de la relación de trabajo, y compranda no eflo lo pegado en dinero y en especie, sino tembién les gratificaciones, percepciones, benificaciones, primos, comisiones y todo bameficio que el trabajador raciba por rezón de trabajo y como con escuencia de data.

Lus trebajadores que entualmente presten servicios en el IRRES en el IMFEL y que se encontreben incorporados e la plenilla del IRRE el 31 de enero de 1974, tendrén deracho a recibir el SOS de des - cuento «) su respectivo consumo residencial de les terifas básicas del servicio de alectricidad, teléfono y jes.

Las persones que heyen ingresso el IRHE o al INTEL con postario ricad el 31 de enero de 1974, gozarán del 50% de descuento espre le tarife básico de los estruccios de electricidad, teléfond o gos, prostedos por le respective institución.

Articulo 72.-

El sueldo estipulado debe ser proporcionedo e la centidad y celidad del trabejo y no podré ser inferior el que se fije como minimo, de acuerdo con les prescripciones de cete Ley.

Articula 73,-

El palerio solemente podrá fijerse por mes o por tarse o pig x_0 .

Suamdo el salario fuere partedo por veidad de tiempo, les par tes padrán acorder, en edición del miemo, primas complementerias y comisiones. El salario par tarses o piezas se fijerá en etanción o los obras ejecutodes.

Articula 74.-

Quedo prohibido el pacto de emiento con primes por tareas, piezas, a cualquier otra forma de incentivo, por rendimiento en les actividades de conducción de vehículos, mines, tómeles, traba jos de altura, con materiales tómicos, explosivos, inflamentes o redicactivos y qualesquiera ciras que por su neturaleza se requetem como peligroses, a juicio de les autoridades administravivas de trabajo.

Articulo 75.-

Mo constituyen salerio les sumes de dinero que de modo comsionel recibe el brebajecor del emplesdor para el desempeño ne sua funciones, en. "cotos de representación, sudios de transports, elementos de trabajo y etros semajentes.

Las viátiare no constituyen selerio on le serte destineda a prepareiorar al trabajador gestos extraordinarias de Asnutención y elejamiento, ni tempeco en la que sólo tenga por finelidad gre porcionar los madios de transporte. Los gestos de representación

que es recomezean el trabajador como enigraciones percenentes, constituyen celario.

Articulo 75.-

El solario debe pegaras completo en cade paríodo de pago. Pg re esta efecto se entiende por eslario completo el recibido duran te las jornedes ordinerios y extraordinerias. Gualquiera que ese le forme de pegaras el selerio, no podrá pegaras en plazos que ex pedan de una cuincana.

Guendo el selecto fuere integrado en parte con primes de producción o rendimiento, o comisiones, éstes es liquiderán completaments en cede período de pago, selvo que les pertes convengen, por la naturaleza o modelidades de lo prestoción, liquider el importe de las primes o comisiones el final de cada meo, caso en el cual decen pagaras e más terder en el período de pago elguiente. Traténdose de primes por rendimiento individual, podrán pogaras por períodos que no exceden de un eño.

Cuando se trata de trabajadores duyo estario está integrada en parte con comisiones o primes, los recergos legales por resón de estruicios prestados en horas o diem sujetos e recergo, se determinarán mediante el cómputo del enlario, promedio entenios durante el poríodo respectivo de pago.

Articula 77,-

Para la determinación del monto de los indumentaciones y cua lesquiera otras prestaciones que deban pegaras a los trabejadores, se entendará por selerio el promecio percibico durante las jornacios crainarias y extreordinarias efectivemente trabajados durante los crainarias y extreordinarias efectivemente trabajados durante los sais meses o trainte días enterioras a la fache de la exigint lidad del direcho, según ses más favorable al trabajador.

Sección Segunda Romas Protectores del Salario

Articulo 78.-

Todo tracejador tiene derecho a le libre diaposición de su selezio. Gualquier diaposición o pacto que contrario esta rorma será mulo.

Se expectian las retenciones autorizades en esta Les.

Araicula 79.-

Los selatius, prestaciones e indemnizaciones a que tiene derecho el trebajedor se pegarán actiones cheque en el lugar dog de presta servicios y durante las horas de trebajo.

Ademán, as dará les familicades pers apentar el chaque en siemp de respectivo Contro de la jornada de trobejo.

Articula SO.-

El emplasdor deberó condigner en sus registres de exterios o plenillae, por asparado, lo que a-cada uno de sub trabajaceres correspando en concepto de trabaja creinorio, trabaja extreoret-nario y un concepto de primas o comisiones.

A folta de consignaciones expreses en les plantiles es paso, lo consignado corresponderá el estavio protegrata.

El calacir se bagasà directerente el tracajadar, o en caso

de incapacidad o sucencia, a la persone de su femilia que él sutorios por secrito, una vaz haphae las deducciones y retenciones auxorizades por seba Ley.

El pega, o les deducciones no autorizades, realizades en contravención de sete norse, no libera el empleador de au obliga ción, y el tratejador tendrá derecho a recister el pago como si no se hubiare hanno.

Articula 62.-

En caso de suserte del trebejedor, los selarios que hubiere devengado, les vacaciones exepletes o proporcionales que hubiere esusulado, y los demás prectaciones derivades del numbremiento o contrato a que tuvieta derecho, sarán renivides por al explesdor el Juez Seccionel de Trebejo competenta, o la podrán ser axigi - des, a petición del interesedo, para que el Juez hago entrege de la suesa de dinara correspondienta, el su importe fuera sence a la suma de mil balbosa y sin núcesidad de juicio de sucación, e los hijos menores, por conducto de suian a quiames los representan, y en su difecto, al ofinyuse, o al convivienta, que al momento cen in la locimiento del trabajamor convivia persenentamente cen 41.

En defecto de Setos, el importe de los esterios y vecaciones serón entregados a la exidre o al padre del trobajador. Gualquier incidente o controversia que eurja en la eplicación de esta norse, lo recolveró el junz emepatante sumariamente, conforse a la equidad ein fórmula de juicio, con fundamento en ins pruebes exertadas y segón su criterio.

Si el importe de le sevengedo por el trabajedor escorto, en concepto de selarios, emecianes completes e proporcionales u patres proteciones laboreles, fuero superior a la sess fi el malcosa, el Juer entraperé les sumes correspondientes del mode señoledo en el pirrofa enterior, previa comprobación de que les proccos fueron euficientes y la publicación de un edicio en el que de og
dens la comparacencia e estar en desenho dentro del proceso a to
des los interesados dentro del támaino de cinco dias, e partir de
la publicación del último edicto, eplicando, en muento fuero compotible, el trânite de incidente. En esta último caso el Juez ey
plirá los vesios de estardo con eu prodente estátrio.

Dentro de los propedimientos meñalados en los périsfos precadantes, el Juez competento pedrá ardener pagas provisioneles a los patinionaries duanda las prophes epertedos fueros suficientes, a su juicio, y las direunatancias los justificares. Entre las resoluciones que pongon término a seine procedimientos en prima ro instancia, máio as admitirá el recurso de opelación, en el -

Articulo 81.-

Los beneficiarios del trobejador fellacido, descritos en el articula enterior, podrán ajercitar las eccienas y continuar los procesos perdientes derivados de la relación de trobajo de su causante, eln necosidad de procesa de cumpaián.

articule de.-

 $C_{\ell \ell}$ mula la conside total a partial del calerio en fever de harrance paratres, ya esta que se hage per madio de arnibes gora

su sobre e mediante cualquier etra forma, emiva las exprissamento autorizadas en moto Lay.

Articula 85.-

Les autoridades no podrán exigir al empleador las constancias escritas del pago de calarios cuando hayan semmeourrido cinco oños de la fecha en que únia se efectuá.

Articula 86.-

El calario pectado no podrá ser reducido por ninguna circung tencio, ni eún modiente el consentimiento del trobajedor.

Articula 87.-

Todo trabajador al servicio del IRME o del INTEL que fuero designado para representar al peía, o o sua respectivas organiza ciunas acciales en congresos, conferencias, extividades de adieg trasianto, austrarios o compotencias necionales o internacionales relacionados con el trabajo o con el deporta, aprobados por los Ministarios o Instituciones Autórmoso respectivas, tandrá derecho a sequir devengendo su estario durante el timpo que requiera lo representación correspontiente.

El salerio devengedo de sauerdo por este erificulo no podré est descontado de les veneciones e que tinha derecho al transjedor.

En el cesa de representación en el interior, el período no excederá de tres estantes, y en el estarior, possé por heats de -

Articulo 88.-

Salsmonta podrán realizarse los alquientes retenciones y deg cuentos:

- 1.- El importe del imposett sobre la recha.
- La custa del Seguro Social, en la parte que desse abg ner el trabajeder.
- 3.— El pago de les deutes que el tratejator haya contraido en el empirador en concepta de entidipas de selectos, pagos hachos en exceso o por párcido del equipa de trá bejo. Estas obligaciones estás incrtizadas por el tratejador duranto le vigencia del contrato, depón deste excesto, paro en ningún caso los descuentos en sele concepto, paro en ningún caso los descuentos en como estas concepto, pará en ningún caso los descuentos por electo del colerio, para en ningún caso los descuentos por electo del colerio, para en ningún caso los descuentos por electo del colerio, devenagos en el respectivo porigio de de pago.
- 4.- El pego de las sucres emmuelas por le empre de cacas habitaciones o la entidad vandadura o a una instia. — relitiria, deste el traines por ciento cel aclar.
- S.- El pago de dustes para Tabalasianes exagasetivas, de aharres y Sances Gareros.
- 6. El pago de ponelones minomilates e favor de quierces tuviaren derecto a cuiçir alimentos, riampre que el consumoto fuero docretoso y contempdo por eutoridad composento.
- 7.- Il emederic in les ouereins innocempelles del mig

- rio, coré ambargable heate en un quince por eiento.
- 6.- El pego de las sustes eladicales ordinaries y extraordinaries.
 - 5.~ Les summ que el irabajador deba pagar en concepto de atrendemiento de su viviande hasts un trainte par ciag to de su calario, cuando el arrandador ama una inetj tución oficial o un particular sujeto a la fijación de cánomos máximos por les autoridades compatentes.
- 10. Les pagos por ventes a crédito de articulos eleborados o que se venden en le institución, sisepre que no expedo de diez por ciento.
- 19... Las eumes que al trabajador autorica la sean descontedas para subrir préstamos bancarios y créditos somerciales, hasta por un vainte por ciento (20%) da eu estario.

Estas outorizaciones de descrento son irravecadles y de forzosa cumplimiento por parte del empleador.

- 12.- Los que se establezcan per Lay, y
- 13.- El total de les raducciones y retenciones que eutori ya acts artículo en mingún caca excederá del 20% del solario en dinero, selvo que es treta de gameiones elimenticios.

Articulo 89.-

En declara insubergable el salario hesta el importe minimo legal.

Es tembién inembergable la cuantia completa de les summe que perciben los trabajadores en concepto de jubilaciones, pensiones e indumnizaciones establacides en esta ley, confratos o percoa individuales y plemes e prácticas de la Institución.

Articula 90.-

Wingún funcionario judicial podrá ordener descuentos de los esterios de los trobajedores, por embargo o transacción, superiores el porcenteja máximo establecido en esta sección, y el lo hictoro, el empleador no estavá obligado e cumplir la orden correspondiente, y decumicará de inmediato el tribunal la resón por la quel no puede precticar los descuentos.

En caso de infracción da esta norma, el funcionerio judicial que a ambiendas de la liegalidad del descuento, lo mentonso, incurrirá en sausel de exercención del cargo, y en casa de rein cidencia, mendará abligado a la restitución de los sumos correspondientes.

4545314.92.4

il caleria de los trobajecorsa no apri abjato da companag tión alguna, judicial o carerajudicial.

Article Ha

Sin parjuicio de los retenciones fiscales y de esquidas

encial, el terminer la relación de trabajo cúlo podrá hacerde al trebajedor los descuentos previstos en el artícula 89 de esta Loy correspondiente el último calario y por obligaciones exigiales.

No surá válido le aláusula por la cual la terminación da la relación de trabajo datermira el vancialente de una ubligación a cergo del trabajador.

Sacción Tarcera

Salerio Mintee

Articula 93.-

Todo trabajador tiene derecho e percibir un selerio mínimo que cubre les necesidades normales as su hogar, en el orden me
terial, moral y cultural, el cuel as fijerá periódicaments con al fin de majorar su nivel de vide, y en etención a les condicio
nas perticulares de cada región y actividad industrial. Adexás, se
podrá fijer _ selerios mínimos por profesión y oficio.

Articulo 94.-

El celerio efrimo conetituya la centidad manor un dimero que debe pager el empleador el trebajedor, fijado poe unidad de tiempo pere la región, ectividad o profesión de que treba.

Articula 95.-

Se adoptará la pepala de calarida, vigenta a la fonha de peg inulgación do la presente Loy dende al selectiv mínimo corresponda al selectio determinado pera cada odepación, he obstante, al un trobajador presente, servicios dentre de varios obsequintes també derecho a devanger el selectio mínimo más fovorente.

ATAMAS 36.-

Pare la detranimentón del saleria minisc as tendri en cuen to:

- t.- Les diferencies regionales en el costo de la villa.
- 2.- La político acomómico y social gerarol del país, en los espertos del deserrollo excionel interval y ang tenico.
- 3.- La política de emplao y de reclatrimentos de impresso.
- 4.- La maturalaza y al rinage del tembejo.
- 5.- Les condiciones, el tizzo y el lugar en que se reg lica el trazajo.
- A. Indo fuero procesiones, les diferencies entre les profesiones y affaire.

-Capitha o tu

REGLAMENTO INTERNO DE TRABALOS Y COMITE DE EMPRESA

ARTICIALO 97 .-

El Reglemente Interno de Trobajo tendrá por objeto preciser los condiciones obligatorias a que deben ecmateras el IRME y el IRME. y eus trabajodorsa, con mótivo de la ajecución o prestación de servicias y merá elaborcas por les instituciones mencionades y emmetido e la aprobación del Ministerio de Trabajo y Stemastar Social, luago de cumplir las trámitas sumalados en seta lay y de acuerdo con los decratos, uso y contabras de cada institución.

Los disposiciones de los Reglementos Internos de Trobajo existantes entre de la promulgación de esta Lay continuación v1 - gantes habiéndose exdificado los pertes que sean contrarios a esta legiologión.

ARTICLED 58.-

Las modificaciones al Raylamento Interno de Trabajo as realizarán madiants consulta al Comitá Central de Empresa de la institución respectiva y cometidas a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Giunester Social.

El Reglemento Interno de Trebaje y sus modificaciones serán puestos en compalmiento de los trebejadores respectivos por lo se - nos con quinos (15) dies de enticipación a la facha en que comen-

ARTICULO 54.-

El Regimento Interno de Trabejo comprenderá el cuerpo de numbra de orden tácnico y edeinistrativo necesarias pere la bue - ne marche de la sepresa, esí numo les reletivas e la higiana, paj marcos butilico y asquidez en les isporse, y su especial los di-guianesar

- 1.0 Les hores de entreda y collab de los trabajodones, el tiempo destinado pare les coeldas y el pariodo e periodos de descenso durante la lorendo.
- 2.- El lugar y el musento en que deben comenzer y terminer las jurnados de trabejo.
- J.- Le forme de resumeración y al lugar, día y hora de pago.
- 4.- iso disposiciones disciplinaries y la force de soliraries.

Todo sención disciplinaria deba curresponder a una felta previesente tipificada y ear preparatoria a la gravadad de fata. Es problema las senciones que involucren la suspen esión del trebajador por un lapec asyor de tres dias y les el returnieza pocuniezia. Podrá realizar al empleador descuentos de los esistida de sua trabajadoras, con motivo de terúspesa o susarilas injustificadas, pero limitados el timpo efectivo a que corresponden las bardances y econocias.

5.- Les labores que na depen ejemeter les mejeros.

- 5.- El timpo y forma un que los trebajedores deten semeteros a los arimanos midiose, provista a parifetira, cel esca e los medicios profilig
- 7.- Las demás regias o indicaciones que, esgún la naturaleza do cada institución, sean reg casarias para mentener la asyar higiana, recularidad y denuridad en el trabalo.

El Regionento Interno de Trabajo no poerá uninerar los derachos consignados en los contratos de trabajo o mentanidos por laz usos de la empresa, que tençan los trabajodoros el mesento de la sorobeción de diebo regionento.

ARTICALO 1801.— Se establecará un Comitá Central de Empresa en el 1895 y otro en el 1895 to con esdo: en la ciudad de Pempeá, Re — pública de Pempeá. El Comitá Central cetorá constituído por don representantes de la institución respectiva, combrados por el director o gerante general, según ema el ceso, y dos trabajadores los cuales, uno está escocido por la Junta Directivo del Sindicato y el otro, por vetación de todos los empleandos nombredos por tiempo indefinido. El término de duración del período de los dos trabajadores cerá de dos años.

Code representante del Comità Central tandirà un suplente que serà escoglito del mismo modo que el principal.

Les instituciones respectives podrán establecer, en adición, tentos comitás sectoriales de emprese como sea mecaserio, tentendo en consideración el número total de empleadas en cada centro de trobajo que no deberá ser inferior e 20.

El Comitá Sectoria: de Empresa, a solicitud de parte interesada tendrá les atribuciones de concilles les concreversies que curjan con motivo de la aplicación del Reglemente Enterno y condcer de las reclemeciones que sustantes les tratajectras con motivo del incomplimiento de zeta Ley. Los elembras del Comité Sertorial de la sepresa sarán escogiaco con sujentán el miemo procesdimiento establetido para sacojar los miembros del Comitá Control de Empresa, pero tratándose del representante de los tracojadores escogido por elección, solamente participarán en el proceso de slacción los tratajadores que laboren permanentamente en la saula de trabajo respectiva.

Convocation les electiones e que la reflect sete erticule, les mismbres tesignades del comité respective de exprese que representan e la institución y e la Junta Directiva del Sincipolo.

ARIGNAD IQL. El Comité Control de Empreum y les Comités Sectoriales tendrén igualmente le estibución de recommender soluciones a la Gorancia para el aumento de la promachividad, el electric y los repursos.

AFTECIAL 102,-

El Cosidá Sectorial de Empresa mombosiá de las empoiense sig r alimentas impuesses e los trabejetores. En seso de intenferej cua, el trabejedor podrá empler en su crose:

- l.- Al Comité Control de Encrese.
- 2... Al Ofrector o Serente General de la institución res -

Agotada le vio administrativa dentun de la Institución res positiva de procede etro recurso en la etram.

Los Comités establacidos dobarán resolver en el término de don (2) dies laborales consecutivos estados a pertir del acmen - to en que el trabajador effectado formulo su reolamo ente el Co - mitá.

ARTICULO 193.-

Provincento e la eplicación de una sención disciplinario por parte del empleador, el trabajedor tiene el derecho de ser nice y de mor ecompañado por un esesor designado por el mindicato.

A ningûn trebejador se la padrá imponer dos senviones disciplinaries par la comisión do la misma falta.

Le canción disciplinaria que as imponça al trabajador eurtiré afoctua pecados acha (8) días de la comunicación al explando
de tal madido.

"ARTICULO 101.-

El Reglemento Interno contendrá les narmes y procedimientos que acequiran el trabajedor la protección de ou seluc y seguridad física.

CAPITULO V

INVENCIONES DURANTE LA RELACION DE TRABAJO

ARTICULO 105.-

Les inventiones obtenides curante el proceso de trabajo, en cuento e los derechos el numbre y e le propiedad, es regirán por les aiguientes regias:

- Low Si les invenciones fuedan de les conocides como de merraca, o amo, aquelles en isa que depina el proceso, les instalaciones, los queltodos y procedimientos de la empresa, estr distinción de persona o paracras en particular, teles invenciones serán de compledes del emplemen.
- 2.- Si las invenciones fueren de las comocidas como libres, o see, squellas en que precomina le personalidad o esfuerzo de uno o aés trabajedores, pertenacerán a la persona o personas que las revicen, sún cuenda hubiesen surgido con motivo del trabajo o de la explotación.

En cualquier coso, tento el empleador como al trabajosor, gatarán obligados el dacreto de la invención.

ARTICLE 106.-

Si per la explotación de una invención de servicio, el escles-

dur pudiera obtener genancias que no guardan proporción en relación con la remuneración del trabajador, ésta tendrá derecho a recibir una adequada infernización escepial.

ARTICULO 107.-

El trabejador no podrá renumbiar en beneficia est emplaador o de un tercero a la propiedão patentada o no, de las invenciones libras dás que en virtud de un contrato costerior e la invención.

TITULD V ALTERACION Y SUSPENSION

capitum i -

Alteración de las Condiciones de Trebajo

ARTICULO 108.-

Las condiciones del contrato de trabajo solamente podrán ser nocificadas:

- Por el Asglamento Interno de "Trabajo en los casos y con las limitaciones previetas en esta Lov.
- 2.- For al mutuo consentiniento.
- Por producirse una emergencia nacional y por el término de su dursción.

En estos casos se permitirá la eltoración siempre que no conlleve directa o indirectamente una diseinución, renuncia, dejeción o adulteración de cualquier derecho reconocido a favor cal tracajador.

La alteración de las condiciones de trebejo que infrinje esta norma será ineficaz y el trabajador podrá padir, a su opción. el cumplimiento de las condiciones contractuales criginales o der por terminado el contrato, por causo imputable al esplandor.

CAPITULO II

Suspeniión de los sfectos del Contreto

ARTICULE 109.-

La suspensión de los efectos del contreto de trabajo, en lo relativo e les obligaciones de prectar el servicio y, cuesto le ley no disponçe lo contrerio, de deger el selerio, no implice su terminación, ni extingue los restantes derechos y obligaciones que enamen de los cience, en ascepial en cuenta al reintegro el trabajo y le continuidad del contreto.

ARTICULO 110,-

Son causes de suspensión temporal de los efectos de los controtos de trobajo, sin responsabilidad pero al trabajador γ al emplescor:

La enfermaced a socidente de derécter de profesional que conlieva incapazidad tem paral del trabajacor, puendo excede del fordo de licencia por enfermados y hosés. por un período de dureción que no excede ré de seis meses. Este suspensión surtiré sus efectos, a pertir de la fecha en que se produja le incapacidad, según conste en le certificación extendida por un médico al esrvicio del Estado o de la Caja de Seguro Social.

2.- El arresto del trabajador, o au prisión preventiva asguida de centancia absolu - toria, heats por el término de un eño, a partir de la facha en que comenzó la prisión o el arresto, siempre qua, dentro de los 10 días eiguientes, as la co munique al empleador la circumatancia que imposibilita la prestación de servicios, asivo qua ésta tuviera conocimiento dal arresto o o prisión, por coro medio.

No obstante, el empleador tendrá la obligación de abener los salarios, el la prisión proventiva fue motivada por denuncia fundada en hachas falsos o acusación particular, formulada por el propio empleador, y fuese concluído el proceso con sobraseimiento o sentencia obsolutoria.

- 2.- La licencia de que trata los numerales 160 y 170 del artículo 53 para el desempento de una comisión sindical o del Estado.
- 4 .- La licencia de la tradejedore por gravidez.
- 5.-- Le incopacidad del trabojocci motivada por un accidente o anfarmeded profesional, elempra que no fuera de carácter absolute-permanente.
- 5.- La licencia o permiso temporal concedica al trabajador por su empleador, a solicitud del primero.
- 7. La huelco declarade en la furma praviete en este Ley, sin perjuicio de la obligación del emplea dor de pagar los ablatica de sua trabajadores en los supuestos previetos por la Ley.

PRITICULO 111.-

Desde el momento en que inicia el contrato de trabajo, el trabajator comenzará a craor un fundo de licencia por incepacicad, que será de doce horas por enda veintieste jornedes services o de ciente cuerente y cuetro horas el eño, y del cuel podrá diefry ter total o percialmente con godo de saleria completo, en ceso de enfermedado. Diche de enfermedado por enciente no prefesional comprobado. Diche litencia podrá enumelarse heate en dos eños esquidos y ser dia francia podrá enumelarse heate en dos eños esquidos y ser dia francia en todo o en perte eurante el tercar eño de servicio.

51 los beneficios del Seguro Sociel mo es la reconocan el érabajador por cousa imputablo el empleador, dete deberá pagar el esta contracordiones.

ASTIGAO 112.-

Gen sfectos de la cuspaneión de los contretos de trebajo,

en el período de su dureción, interrespir para el trabajedor le obligación de prestar el servicio convenido y para el seplecidor le de pager los eslarios de esca lapaco, cuando la Lay no detormina expresemente la centrario, pero corrorán e cargo de ésta tombes las otras obligaciones surgidas con enterioridad y por estima de la prestación del servicio.

El período de suspensión de los contratos de trabaje no efecterá le antigueded de servicios de los trabajedores. Y, en consecuencio, se computerá pere la determinación de todas las incesmizecionas y prestacionas establacidas en esta Ley, derivadas de
la entigueded en el trabajo. No obstante, el el término de euspensión fuere superior e 15 días en el curso de 11 escre, es descontará por el empleador el liquidar las vacacionas envelas, estvo en los casos previatos en los articulas 42, 53 y 75 del
artículo VII, de seta Ley.

TITULO VI

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

Causas de Terminación

Articulo 113 .-

La relación de trabajo termina:

- 1.- For al mutuo consentiniento, 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 comprato.
- 4 .- Por la muerta del trebajador.
- Por el despido fundado en causa justificada, o la renuncia del trobajador.
- 6.- For decisión unilateral del empleador, con les formalidades y limitaciones establecadas en este Capitulo.

Articulo 114,-

El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que nedie alguna causa justificada prevista per la Ley y cagúm las formalidades de ústa.

Articulo 115 .-

Se exception de le dispueste en el articulo anterner les signientes casos:

- 1.- Trabajadores con poder legel pera actuar como representantes del empleador, y cura entigüadat de servicios fuere inferior a cinco años. No en incluyen los trabajadores que adquieran el poder legel en forma interina o por delegación.
- ☼.→ Trebejadores eventuales, cossionales e suntitutos.
- ... Trabajadores que vurteren acons de dos mes de

servicios continuos.

4 .- Los aprendices.

En estos casos, el empleedor deberá notificar el despido injustificado a los trabajadores con treinta dias de anticipación, y pagarles la indemnisación prevista en el artículo 125 de esta Ley. El plazo del preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiento de la notificación de despido.

Articulo 116.-

Son causas justificades que facultan al empleador para Car por terminada la relación de trebajo:

A .- De Maturelesa Disciplinaria:

- 1. El haber sufrido signão de parte del trabajador, mediante la presentación de certificados
 falsos, que la atribuyan cualidades, aptibudes o facultades de que carecca, cuando el contrato se celebró en atención a dichas condicionos especiales. El derecho del empleador de
 terminar el contrato por sata causa caduca el
 mes, a partir de la fecha en que conocca del
 hecho. Cuando no se trate de certificados de
 idonoidad para el ejercicio de una profesión,
 este plazo no excederá en todo caso de un año,
 contedo desde la fecha del inicio de la prestación de servicios.
- 2. Incurrir el trabajador, durante sus lebores, en actos de violencia, amenaras o injurias en contra del empleador, sus familiares, o de miembros del personal directivo de la Institución, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere accisado provocación.
- 5. Cometer el trabajador, fuera del centro de trabajo, en contra del empleador, o de miembros del personal directivo de la Institución o de sus compañeros de trabajo, uno de los actos descritos en el numeral anterior, si por razón de la gravedad de los mismos fuero imposible la continuación del contrato.
- 4. La revelación por parte del trabajador, sin la autorización de su empleador, de secretos técnicos, comerciales a de fabricación o la divulgación de asuntos de carácter administrativo reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al empleador.
- Encurrir al trabajador, durante le ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honrador, o la comisión de delito contra la propiodad, en perjuicio directo del empleasuer.
- Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores e con mobivo de ellas, un daño material en las máquinzo, herramientas, materias primas, productos,

- edificios y demás objetos relacionados de modo immediato con el trabajo.
- 7. Causar el trabajador, con culps de su parte, los deños nateriales contemplados en el nuneral anterior con la condición de que fueren graves y que la culpa del trabajador sos la única causa del perjurcio.
- 8. Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del lusar donde se realical las labores de las personas que allí se encuentren.
- Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los rieg gos profesionales.
- 10. Desobedecer el trabajodor, sin causa justificada, y en perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por éste o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fuesen indicados con claridad y se refieran de modo directo a la ejecución del trabajo contratado.
- 11. La inasistencia del trabajador a sus labores sin permiso del empleador o sin ceusa justiff cada durante dos (2) lunes en el curso de treinta (50) días, o tres (3) días consecutivos o alternos en un período de treinta (50) días, o seis (6) días en el curso de trescien tos sesente y cinco (565) días, contados a partir de la primera ausencia. Para los efectos de este numeral se tendrá como lumes el día que siça a una de fiesta o dueto macional.
- 12. La reincidencia en el abandeno del trabajo por tarte del trabajador, que compreble 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 trabajor sin causa justificada en la prestación convenida.
- 13. La reincidencia del trabajador en infrângir las prohibiciones previstas en los numerales 32, 42, y 32 del artículo 62 de esta ley.
- 14. La conducta imperal o delictiva del trabajader durante la prestación del servicio.
- 15. La falta notoria de rendiziante calificada de acuerdo con sistemas y reglamento: completos de avaluación previamente actablecidos, en donde el criterio objetivo previalezos sobre el subjetivo. El ITAT y al INTEL elaborarán en un placo no mayor de dos (2) años contendos a partir de la vigencia de la presente Ley asse sistema de evaluación.

B .- De Waturaleza No Imputable:

- 1. Le inhabilidad originaria o la ineficiencia admifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. Esta causa sólo podrá ser invocada por el empleador dentro del término de seis meses, a partir de la fecha de inicio de la prestación de servicios.
- 2. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión, o el hecho de que el trabajador que sufra pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2º del artículo 110 de esta Ley, o el trauscurso 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.
- La incapacidad mental o física del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, debidamente comprobada.
- 5. La expiración del plazo de seis meses, a partir de la facha de suspensión del contrato notiveda por enfermedad o accidente no profesional del trabajador.
- 5. La fuerza mayor o caso fortuito que conlleve como consecuencia necesaria, inmediata y directa la persitzación definitiva de una obra que sa construye por administración.

C .- De Naturaleza Econômica:

- La reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación e al agotamiento de la materia prima.
 - 2. La supresión definitiva de las labores inherentes al contrato del trabajador o la diszinución comprobada de las actividades del enpleodor, debidas a crisia económicas gravas,
 incosteabilidad parcial de las operaciones
 por razón de disminución de la producción, o
 per innovaciones en los procedimientos y equipo de fabricación, u otra causa análoga debidamente comprobada ante los afectados.

En estos casus de despido por causas sconómicos, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Se emperará por les trabajadores de memor antiguedad dentro de las categorías respectivas.
- b) Una vez aplicada la regla azterior, se preferrirá, para determinar la permanencia en el empleo, e

los sindicalizados respecto de quienes no lo están γ a los más eficientes respecto de los menos eficientes.

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

Articulo 117 .-

El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del deg pido o de la terminación de la relación de trabajo. Fosteriornente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenídas en la notificación.

Articulo 116,-

En los contratos de trabajo por tienpo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a los tribunales do brabajo, a su elección, que se le reintegre en el cargo que desempedaba, o que se le pague la indemnisación prevista en el artículo 125 de asta Ley.

Si en el proceso correspondiente el empleador no presba la causa justificada de despido o la resolución previa que lo autorisa, la sentencia recomocerá el derecho solicitado por el trabajador, admás del pago de los salarios vem cidos desde la fecha de despido hanta 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 injuntificado.

Este extículo se aplicará tento a los trabajadores exparados por el régimen de estabilidad como a los exceptuados del mismo en el artículo 115 de seta Ley.

Articulo 119 .-

A pesar de baber adoptado el trabajador por demandar el reintegro, en la resolución en dende se ordene el mismo, el juez podrá, según la circunstancia, autoricar al esplesador para que, en sustitución del reintegro, pagua la indemanisación que correspondiere conforme al artículo láfi de esta Ley con un recargo del veinticinco por ciento, siempre que se trate de:

- i.- Crabadadores directivos.
- 2.- Trabajadores que por recón de las caracterásticas de las labores desempeñadas, se enquentran en contecto permanente y directo con el empleador, haciándose imposible o sumanente difficil el desarrollo normal de la relación de trabajo

El empleador gozará de un pleno de un mas para hacer efectivo el pago de la indomnización de que trata sene artículo con salarios caldos hasta la facha de que aquél se realice. Vencido este plazo sin que el empleador le hubiers dado cuaplimiento a su elección alternativa, el trabajador podrá exigir el raintegro en las condiciones señaladas en el artículo 120 de esta Ley.

Articulo 120 .~

Ordenado el reintegro, al trabajador despedido injustificadamente debe ser reincorporado a su trabajo inmediatemente, 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 renuencia del empleador, el Juez de oficio, o a petición de parto, decretará su aprenio corporal, como culpable de desacato al tribunal.

Articulo 121 .-

El derecho del trabajador de reclamar por razón del despido injustificado prescribe en el término de tres meses, contados desde la fecha 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 per 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.

Articulo 122.-

El trabajador podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, Esdiante potificación escri ta al empleador de acucrdo con las normas que para tal efec to señalan el Reglamento Enterno de cada Institución.

Articulo 123.-

Son justas causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, con derecho a percibir el laporte 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 paro por parte del empleador del salario completo que legalmente le corresponda, en las condiciones convenidas o acostumbradas.
- 3.- La alteración unilateral por parte del empisador de las conditiones de trabajo.
- A.- La conducta inmoral del trabajador directivo duronte el trabajo por la cual el trabajador sea afectado directamente.
- 5.- La injuria, calumnia, víaz de hecho o malos tratamientos del vrabajador directivo contra el trabajador e sus familiares.
- E.- La ejecución por parte de un dependiente del trabajador directivo o de una de las personas que convivan con él, con su autorización empresa o tácita, de alguno de los actos enumerados en el numeral anterior, contra el trabajador o sus fanillares.

- 7.- El haber causado el trebajador directivo directanente o por medio de sus familiares o dependientes, y con malicia, un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador.
- 8.- El incumplimiento por parte del empleador, de lar modidas de seguridad, salud e higiene prescritas en esta ler, sus respectivos raglamentos y en las demás disposiciones legales.
- 9.- La imprudencia o descuido inexcusables del trabajador directivo que compremeten la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren.
- 10.- La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le impongan la Ley, el nonbramiento o el contrato de trabajo.
- 11. Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tenga por objeto inducir al trabajador a cometer un acto ilícito, inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- 12.- La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas projudiciales a la salud o a le vila del trabajador y que no fueren corregidas en el plato que fijen las sutoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia.

CAPINULO II Indemnizaciones

Articulo 124.

A la terminación de tedo contrato por tiempo indeficido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador bandrá derecho a rectbir de su empleador una prima de antiguedad, a razón de una seusua de salatic por cede ano de trabajo desde el inicio de la releción, siempre qua se trete de servicios contínuos por más de dise años con el empleador, y que el trabajador sea mayor de courente uños de efad, si us varda, o mayor de treinte y ciuco años, si se majer.

Para los efectos del pago de la priza por antigu. Jad de sarvicios a que se reflere este artículo solamente la recoscerá ha prestación de servicios ejecutados durante los diex años interiores al 2 de abril és 1972.

Artfeelo 125.

Sia perjuicio a lo dispuesto en el artículo antarior, cuando se tratara de un courrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido y la terminación del mismo fuere por despido sin emasa jestificada o alm la autorización administrativa previa en los casos un que esta ses axigida en este título, el trabajador que imbiera optado por la indemnización tendrá derecho a recibir del empleador por los servicios continuou qua la hubiera prastado e parcir del 2 de obtil de 1972:

- a) For el timpo de rervicios menor de un año, el salario equivalente a une semana por cada tras meres de trabajo; y en ningún caso la indeponisación será inferior i cas semana de salario.
- For el tiempo de servicios de uno a dos sños, el salario equivalente e una semana por cada dos meses de crebajo.
- e) For el tiampo de servicios de des a diar años, al sulerio de tres semanas por cada año de trebajo.
- d) Por más de diet años de servicios, el ablerio de una pamena adictonel por cada são de trabajo.

Le escela enterior se eplicará en forma combinada distribuyende el tiempo de servicios prestedos en esda una de los literales autorioras, sopia cerrospondiara.

- 4. Indomnización por el trarpo de nervicios enterieras el 2 de chell de 172, riempro que se trate de relaristras de trabajo enternacion a una for e, se calculará conforme a la niguiante escala:
- a Si el tiempo de servicios fosta mesor de un uño, el eslacio equivalente a una sessima par cado treo mesos de trebajo; y en elegio enso la indeminación cend inferior a una soumas de estario.

- Si el tiempo de servicios fuere de uno a dos años, el saletio equivalente a una semena por cada dos meses de trabajo.
- c) De dos a cinco años de trabajo, ares mases de selario.
- d) De cinto a finz años de trabajo, quatro meses de salario.
- e) De dier a quince anos de trabajo, cinco reses de salario.
- E) De quince e veinte esos de trabajo, seis meses de salario.
- g) De más de veinte años de trabajo, siste meses de selario. Le secala anterior no se aplicará en forma combinada. En los prestaciones de servicios que comprendisren lapsos anteriores.

casos de prestaciones de servicios que comprendieren lapsos anteriores y posteriores, al Z de abril de 1972, se aplicarán, separadamente, las dos esculàs de que treta este disposición.

La indemnización contemplada en este artículo se pagará también cumpio la tefminación de la releción de trobajo fuere por cualquiers de las causas enumeradas en el acéptico C. del artículo 116 de octo Ley

Artfoulo 126.

Para la determinación del importe de la prime de antiquedad se entendderá como salanto por cada año de servicios prestados nos el crohajador el promedio del cotal de la remanensoión percibida por ésta durante los ditrinos cinco años prabajados.

El monto de la indemnización por despiño injustificado se teremanne el conforme a lo dispuesco en el setionio ${\cal M}$ de esta Lev

Actionio 127.

Casedo el contrazo de trabajo iname por tiese, definito u para la eleptrofica de una obra denerminada, el empirador que lo hasa terminada, el empirador que lo nicel ejecución de la obra, quedará obligade a pegar una indemniación e favor del estabajador, igual a los palazios que debía percibir denoice el tiempo concrete de contrazo.

LIBRO (1

-RISSOOS PROFISIONALES

TIME :

SECURET I SECTION OF THE PROPERTY OF

Artfeulo 128

Todo empleador iseme " obligación de aplicar los mecadas que seam desesentas para princegar attranomente la vida y la salud de sus trabajadores, de garantiase en empuridad e cuitar od ou estad, recondicionando locales y proveyendo equipas de trabajo, adoptanuo métodos para prevenir, reductr y etiminar los riaspos profesionales un los lugares de trabajo, de confermidad cum has normas que sobre el particular establacem el Misbiateria de Trabajo y Bienestar Social, la Gaja de Segaro Social y rusiquier como cramisco compotemne.

Arriculo 129.

Erta la procección adequada de la nalud de los trabajaderes, ne adeptación y uplicación las siguientes medidas cinimus en los lugares de trabajo:

- l. Que los desechos y residuos no me acumaten.
- 2. ~ Que la superfiche y la altura do los locatos de trebajo esan sufficientes para impedir estemenación de los erebajadores y para evitar obstrucciones causadas por magainarias, materiales y productos.
- 3. Que existo elumbrado tuticiente y adentado a las nacesidadas del cuen, ya sea natural, exticácial o de ambas clas s.
- 4. Que se mastempon condicionés simosfériose adocumiss.
- Que so prover insculaciones nanterios y medios occesarios para lavanes, maí como eque corabio en lugares apropiados, en concidad validiente y condiciones satisfactorias.
- Que se province vestuarios pare combierre de ropa el comonnar y ferminar el trabajo.
- Que se establemen lugares apropiados para que los trabajadores preder consumir elimentos o bebidas en los locales de trabajo.
- Coa en lo posible, se eliminen o reductan los ruidos y vibraciones perjudiciales e la saled de les trabajectos.
- \mathcal{T}_{*} . Que les sustancies peligrosse semp elasconades en confécience de seguridad.

Artfoulo 130.

Con el fin de prevenir, reducir y elizinar los riesgos que exensacia la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugarez de trabajo, se adoperán medidos para:

- 402 se resuplacan las substancias, opéreciones e técnicas necivas, por otras inocuas o menos mocross.
- Que se impida el desprendimiento de substancias nocivos y que se proteja e los trabajadores contra las radiaciones pelistosas.
- 3.- Que de ejecuten los trabajos pelígrosos en inceles o céfficios esparados en los sua escán ocupados el semor número posible de trabajadores.
- 4.— Que se apliquem aparatna menúnicos para la evacuación o ventilación o cualquiar otro medio apropiado para eliminar poivo, humo, gas, fibras, miedias e vapores monivos, cuando no sea posible eviter la emposición de los trabajadores a same pubstancias por cualquiera de las protedimientos amterioras.
- 5. Que se provez a los trabajadores de la repa y del equipo est demo de qualquier etro medio de protección instribuel que huen re necesario, para proteccións contra los efectos de los agammes mostros. Le ropa y el equipo indivensat la protección que carás fartilizades per el empleshor, conórá le obligación de mesertos el trabajador.

Articula 191.

El emplación recebra, además la obligación de dinformer e una trabejedires todo la necommisate a la proposión de la magadascia y los insetración sonce los petigres ene antrata la utilización de las méculmes y las previousas que debue observar. Debasá colones los utimpositávos de provonción para que que que en retiliados, y los arabejeduras esterás de agados a ruidas y observar lo establación potra los dispositos de procesción ple tempo la asquiesta.

Artfaulo 1904

Todas las empreses deterán procesor la monstadas y asoparar el biente men de los crategodores en las latiles y billos de lategajo, adopasado las vignismos medidas.

- Problem la introducción, renta, uso y reservo de iroque bardicas, escoletore y babidas blackdis.
- -Redititor ingures emperiales pera el communes y recreamide de las trabajamentes;
- 1. Limiter a 10 millogramment of passo on his names, buffer a comparque por al mismo liment has crobaladores, see our relacionaria as at 101 (dies per cisulo) on her ename depositable que
- s chain al Maglammara.. 2. transports de passe mayerne deburd manaras per contro me-

TETTLO II

STEEDS PROFESIONALLY

Anticula III.

mantenes.

los trabajedores del IRME ej EVIET goverño del Seguro religiotorio Beseña Rusegos Profesiocales contralizado es lo Espo de Seguro Social Gest va tegiró por las gostusa correspondiacene.

Counce por connect on trabajeror no actualista espacedo oce el Propositio contra contra clasgos profesionales de la Coja de Espara Josest, su definición, ha responsabilitud del explandar y in trastación del encidado de trabaje o la exidensadas profesional estación vegi des por las disposiciones concentidas en el tirale 16 del lábos II del Midios de francjo.

THTUE CIL

REPOSICION DE LOS TRADADAMENTES

Artifemic 134

Es oblicatorio para al manicador esponia en su rivento en el resta.

legar les golg de generabeunte bor geper entrigo effic apealo diagones fo cinapro que dicho trebajador no haya recibide indemnización por incapacidad absolute-permanents, ni hubiera temascurrido un mio a portir de le ferba en qua quadó incomentenda.

Arriculo 135.

Cuando el trabajador no puede decempeñor su trabajo primirivo, pero si otro cualquista, el empleados está obligade a proporcionársolo. y con esta objetu queda fareltado pera hacar los movimientos de personal que seen recesories, esciente el previo eriso y el pago de la indemnisa. cida por despide dejustificado, y la prima per entigonisi si èmblera lasar a elle.

Articulo 136.

El capitalino, en los casos en que conforme el artículo 136, deba ram pomer a alguno en sa primitiva ocupación, podrá despedir al trabajador succitato, con describo al presviso.

LIERO III

BULLACIONES COLECTIVAS

TITULO PERLINTEGE

DISPUSTCIONES CENERALES

Artfoulo 137.

Los trabajadores del IRHE y del INTEL pedrán constituires en sindicates de empresa. La constitución y operación de estos sindientos y los derechos consiguientes, que incluyen fuero sindical, se regista por las normas contenidas en el Código de Trabejo, de acuardo con las limitaciones escablecidae por in presence Lev.

Articulo 138.

Queda germitido a todo crabajador de estas Instituciones afiliarse al sindicato de la institución para la cual trabaja.

So obstante, no podrám ser mismbros ni representantes de las Juntas Directives sindicales aquellos sup nados que ejernan funciones equivalentes o superiores el muerto grado de jararquia de la Isocicución. El Reglamento Imperto de cada Sastitución definirá el cuarto grado de jerargusa.

Arrioute 139.

Ni al IBRE pi al IBTEL poérée celebrar longenciones colectivas de trabato.

TITTETT T

COMPLICTOS COLECTIFOS DE TRABAJO

Arriculo 140.

Los confidence colectivos, econémicos o de intereses que surjan como commencia de la relación laboral ne sjuntarán e los procedimientos ar formation a new t

- 1. Les organizationes de trabajatores presentarén directamente les peticiones y quejas que astimen estreniertes al Comité Central de Empresa.
- 2. El Comité Centrel de Empresa estari en la obligacion de entesoiver les pariciones y quejas en un commino de sien (13) disc sujeton e dos (2) printogas de dies (10) dias cada una si acina partes representadas ente esta Comité están de acuerdo.
- 3. Si el Comité Central de Empresa se declarare impedido pura resolver el probleme, el case se trosladará al Ministatio de Trabajo y Stancatar Social, el que taudió en placo de cinco (5) disr para resolver of conflicte.
- 4. De boborse igotado el rerouno escurior y de erietir ede el realisto o parte de 1. El caso istad o baralalmente de trayconflect o parce de c. el cese cita o positismente en l'agra ladada a un Comité de fritarge Chilippecti. Podrám dar thaslada del maso al Comité, le Direction, le Gerec-cia o la Junia D'Enertira del Eductado esspicito. 3. El fallo del Comité de Arbitraj deligatorio perà acatado

- por las partes y su incomplimismo traeri como consequencia ana de las siguisotas socionest
- a) De parte del sindicato respectivo, el empleador podmá r.dat por terminada las relaciones de trabajo con las retuentes a acepter
- b) De parte de la Inscirución respectiva, el minificato podrá acogerse al derecho e hoelgs.

TOTAL CO. T.

ARSITEALS

Articula Mi-

La hualga sa regirá por in que dispone el Código de Trabajo, en todo lo que no sea contrario a la letra o al espíritu de la presenta Ley

Articulo 142:

El Comité de Arbitra, e Compatorio estará formado por tres (3) servidores públicos escogidos de la manera siguiente

Uno nombrado por la Dirección e Gerencia respectiva. Una escocida por el sindiceta respectivo y el tercero seté escocida por los dos va nombrados.

Acticula 143

Senoro de los dos (2) días siguiantes a la declaratoria del Comité de Arbitraja Obligaretio, las partes daberán escaper sur regressonabares. ante dicho Comfra

Artifould 144:

Si los mismbros depresententes de las puntes ente el Comité de Arbitraje Obligatorio no se puedem poper de anuerdo pera espogar el tercer miembro en un pisac de dos (2) disso se solicizare al Director General de Trabajo del Ministorio de Prabajo y Elecester Social que designe el tercer miembra

Esta solicitud podrá bacerla cualquiera de las dos partes

El Director General de Trabajo quados tembién facultado para escugar al dititre de qualquiera de las partos que no ses escogido destro del plazo señalado en el arciculo actorior.

Articula 145.

No pueden ser misobros del Comité de inhitraje Obligatorio los que cisnen impedimentos legales, o los que directa o indirectamente habiaran intervenido en tepresentación de las partes ante el Comité Central de

Sata prohibición comprende en goneral a rada persona lógada a ellok por cualquier vinculo de interés o depandencia.

Arridal63 146:

Los Arbieros deben ser personas que conoscan los problemes econócicos, acciales y especialmente, dentro de la posible, has condiciones de trabajo en la rama o applyidad correspondience.

Articulo 14.7

Es Comité de Arbitraje Obligatorie acteurá ser sejectras a forman legales de procedimientos en la remepción de las proches niveridas por las porten y de les forsidars necesario para la juntificación de los nechas. Tiene dabultos pera efectuar todas has immestigacutoses conducences al rejor escladociatento de las cuesticase plantacena e para inlicitar el montlic de qualquier autoritànd o finationatio.

Articula 149:

g- Comité de Arbitraje Obligarorio inscipazos con la sais tempia sispensable to codes sas mismorous. On no que se refleve at mesoculuriencliminare las formes colomnes, la simplificará pesience la ignaldad les parces garentiquede el detecho de defence de las adamis.

13000 47

Senero de los des (I) dias signientes I la tona de possence, del renero giambou. e^{i} Comicăosemilară hora pem oir a les pente» estonares de los detailes del confileto y recibir les gouches and aves destrebiens s

Articule (50:

Denorm de los diez (10) dies babiles signientes a la ditime audiencie con las parres, el Comité dictard el fallo, que será de obligatorio complimiento pere les partes, sujetindose e los hechos y verded cabida en sebordinerse a les regles cobre estimoción de les prushes y examinando los herhos técnizamente y a conciencia. La decisión se tomasé por mayoría de vocos y deberé ser mortmati.

TIBLE OF TEX

DISPOSICIONES PINALES

Arriculo (5):

El despido o desnejoranizaro de un admero de trabajadoras permanentes sindicalizados en forma que nodifique, un contra de éstos, la proporción antre el personel sindicalizado y el no sindicalizado denero de la empresa confiere a los trabajadores despedidos el derecho a pedir el reintegro con pago de los salarios cardos, siempre que se tratare de despidos resilededos en un plezo no mayor de tras meses anteriores a la fecha en que sa formule el reclamo. Se excaprúa el despido de grabajadores sindicalizados previamente justificado por el empleador ante los Tribunales de Trabajo, con actalomiento de las conses de tales despidos o de la ruptura de dicha proporción. Les contreversias a que élere lugar la aplicación de este ordinal se tranitarán ante la juriadireión de trabajo ambiacto procesos alternative and me

Artfoula 152.

Las instituciones del IRME y del INTEL reconocerén los derechos derivados de la antiguedad de prestación de servicios de todos sus trabajadores con excepción de aquellos cuyas prestaciones fueron liquidades pon motivo de la sustitución de empleadores. Cada insig inquidènes pon motivo de la sustitución de ampisadores. Cada ins tución expedirá los comprobantos a loy trabajadores pera acradites el inicio de prestación de servicios.

Arrigula 153.

Lua trabajadores del IRHS y del INTEL tendrás deracho a obtanar, con cargo e las empresas, un plen especial de jubilación, un seguro colectivo de vide y una bonificación anual con motivo de las flestas savideñas, correspondiente a un mes de salario, en sustitución de la tercera partida del Décimo Tercer Mes.

Para los afectos de tos casos que no quedan resolveras por las disposiciones contentidad en esta ley, se aplicarán supletoriamente los Libros IV y V del Código de Trabajo.

Gon caracter provision-1 y atendiendo a que el año de 1975, ha con calecter provisions, y camplesca a que es ano de inch, no sido declarado camo el Año de la Producción y Productividad Nacional por el Jefe de Gobierno, se dispone la siguiente jornada especial durante el sexto (60.) día hasta el 31 de dictembre de 1975.

Las primeras cinco (5) horas de prestación de servicios serán las grumeras cinco (s) norsa un mestamion de servicios seron consideradas como jornada ordinera especial y satisfectias dos el recargo establecido en el ordiculo 17, numeral lo. de p don es recango establectad en es alucido I/, numeras to. de pesta ley y no serán consideradas para los efectos de la apli-cación del recorgo dispuesto en el efficulo 20, ordinel 30. de esta Ley".

Quedan derogedas las disposiciones que sean contradas a la presento Ley, y de un modo especial la parte normatura del Decreto de Gabinete Nº 106 de 1972.

Artificials 157

La presente lay requis a pestor de su promulgación.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE:

Deda en la cruded de Panamá, a los 25 dias del mes de Sabraro de this nevertientes selecte y conce

> . ARTURO SUCRE P Vicepresidente de la Rapública Encargado del Organo Discutto

RAZIL E SELENC P.

Praeidente de la Asmbles Macional de Representadore de Corregioimeco

El Ministro de Gobierno y Josticia,

TICANUS SOUS LOUISE

El Ministro de Relaciones Exteriores, ci. CARIOS OZORRS ** hi Maistro de Escienda y Tespre, ci. TITLE OF STREET Zl Ministro de Educación. ARTRESTER POST 21 Ministro de Obres Bibliose ACCOUNT TANKE COUNTY El Ministro de Desarrollo Astonemento El Ministro de Compréfé-s-Industrias . FERSANDO MARFESTO Je. El Ministro de Trebejo y Rimpastor Social. DOMESTICATION AND PROPERTY. El Ministero de Calud IPPENAM CATER Pt Minteren de Presenda est ERRE DANG TOWN El Ministro de Planificación y Palifeten Romainten SICCLES AREJED BASILETA Comfatorado de Teodolando SEA COTOTE TION IN THE Comisionado de Legislación. MILEON & PERFORM Comisionado de Legislación. MANAGET, R. MINESTON Comisionado de Legislación, THE TOUTH CARRE Comisionado de Legislación. ADDION ARRESTA Comisionado de Legislacia-PRANCILIE C.AROSTOCIA Comisionado de Legislacido. CARLOS FEDER REPRESA Comisionado de Legislación, THAT TO PROPERTY A Comisionado da Leginiscido. MILIA CARDI ARGORO

> DORL N. RETHE Sub-Secretoria Semeral da la Frazidoncia afi.

AVISOS Y EDICTOS

EDICTO No. 004

El Suscrito, Funcionario Sustanciador de la Comisión de Reforma Agraria en la Provincia de Herrera: la público,

HACE SABER:

Que el señor ESDRAS TOULIER MOREMO, vecino del Correginación de Cabecera, Distrito de Cairre portador de la Cádula de Identidad Personal No. 8-9-353, ha solicitado a la Comisión de Reforma Agraria mediante Solicitud No. 6-2031 la Adjudicación a Tíbelo Oneroso, de una parcela de terra establ adjudicable, de una superficie de D Bes. 4320, 84 M2 beccares, ubicada en Cruz del Rayo Corregimiento Chapempa del Bistrito de Szota María de esta provincia, cuyos linderes s.p.

MORTE: Candao de Sama Ana Madja Crus del Rajo SUR: Camino de La arena a Cruz del Rayo

ESTE: Callejón

OESTE: Terrence de Mercedes Montarrey y Josédel Carmen Carrasec,

Para los efectos legales se fija el presente edicio en lu-

Ley 8 (De 25 de Febrero de 1975)

"Por la cual se aprueba la legislación especial que regula las relaciones de trabajo entre el IRHE e INTEL y las personas que prestan servicios en dichas Instituciones Estatales".

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION DECRETA:

Artículo 1. La presente Ley regula las relaciones laborales de los servidores públicos que prestan sus servicios al Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación (en adelante IRHE) y al Instituto Nacional de Telecomunicaciones (en adelante INTEL), fija una especial atención en la identificación de los empleados con la Institución respectiva y asegura al trabajador las condiciones económicas y sociales necesarias para una existencia decorosa.

Para los efectos de esta Ley obligan a los empleadores y empleados del IRHE y del INTEL empleadores individuales.

Artículo 2. Las disposiciones de esta Ley obligan a los empleadores y empleados del IRHE y del INTEL, tienen efecto inmediato y se aplican a todas las relaciones de trabajo existentes a la fecha en que entren a regir, salvo norma expresa en contrato.

Artículo 3. Los casos no previstos en esta Ley ni en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con el siguiente orden: principios generales del Derecho del Trabajo, la equidad y la costumbre, siempre que sean general en la República.

Artículo 4. Para la solución de los conflictos o dudas que surjan sobre la aplicación o interpretación de las disposiciones contenidas en esta Ley y sus normas complementarias se atenderá a los criterios que tiendan a armonizar los intereses de los trabajadores, de los usuarios del servicio y de la administración pública.

Artículo 5. Para todos los efectos laborales, se entiende por fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto al cual no es posible resistir.

Artículo 6. Son nulas y no obligan a los empleados del IRHE ni del INTEL,

G.O. 17808

las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adulteración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a su favor.

Artículo 7. No causarán impuesto, derecho o tasa, de ninguna especie, los actos, gestiones o actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

Artículo 8. 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 este los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, y cualesquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo.

Artículo 9. En ningún lugar o centro de trabajo podrá darse a los trabajadores instrucciones o disposiciones relativas al trabajo en idioma distinto al español.

Artículo 10. La prescripción se reirá por las siguientes reglas:

- Prescriben en un (1) año las acciones que no tengan señalado plazo especial de prescripción.
- 2. Las acciones derivadas de un riesgo profesional prescriben en dos (2) años. Sin embargo, prescribirán en tres (3) 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 en parte del salario a la víctima o a sus causahabientes.
- 3. La acción del trabajador para solicitar el reintegro, prescribirán en tres (3) 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 (2) meses.
- 5. La prescripción corre a partir de la fecha del despido o de la terminación de la relación laboral, pero en ningún caso el término de prescripción excederá de seis (6) años a partir de la fecha en que se produjeron los hechos que dieron origen a la acción. Cuando se trate de riesgo profesional, la prescripción correrá desde que ocurrió el riesgo o se agravaron sus consecuencias.

- 6. Tratándose de acción para tramitar un despido, la prescripción correrá desde que ocurrieron los hechos que configuran la respectiva causal, salvo cuando se trate de hechos delictivos o falta grave que afecte la prestación del servicio. En estos dos últimos casos, 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 (2) 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 competan al empleador, la prescripción sólo se interrumpe por la presentación de la demanda.

Artículo 11. Caduca en el plazo de dos (2) meses el derecho a 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 estos constituyen delito, o falta grave que afecte la prestación del servicio desde que el empleador tenga conocimiento de los mismos, sin que para el caso delictivo 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 sancionarlo nuevamente, con base en el mismo hecho.

Artículo 12. Todo cambio en la estructura jurídica o económica del IRHE o del INTEL, que lleve a la formación de una nueva institución, implicará que la nueva institución es responsable por las obligaciones y prestaciones de tipo laboral nacidas antes de la fecha de sustitución, aparte de las obligaciones que la Ley de su creación les señalare.

LIBRO I RELACIONES INDIVIDUALES

TÍTULO I NORMAS GENERALES DE PROTECCIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13. El día se divide en los siguientes períodos de trabajo:

- 1. <u>Diurno</u>: De 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y
- 2. Nocturno: De 6:00 p.m. a 6:00 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 (3) horas dentro del período nocturno.

Artículo 14. La duración máxima de la jornada diurna es de ocho (8) horas y la semana laborable correspondientes es de cuarenta (40) horas.

La duración máxima de la jornada nocturna es de siete (7) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y cinco (35) horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media (7 ½) y la semana laborable correspondiente es de treinta y siete horas y media (37 1/2) horas.

E trabajo de siete horas (7) nocturnas y siete horas y media (7 ½) de la jornada mixta se remunerará como ocho (8) horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario.

El IRHE e INTEL podrán establecer jornadas especiales que no excedan del máximo establecido en el artículo 31 del Código de Trabajo, tratándose de nuevos servicios prestados por las instituciones con posterioridad al 30 de junio de 1974.

Artículo 15. Para los efectos de los empleados que se rijan por jornada diurnas o mixtas, las labores que por necesidad del servicio deban realizarse en el sexto (6º) día, serán consideradas como jornadas ordinarias especiales hasta un máximo de 4 horas y se pagarán con el recargo fijado en el artículo 17, numeral 1º de esta Ley.

Artículo 16.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 jornada de trabajo.

Artículo 17. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador. El Reglamento Interno definirá la condición de estar a disponibilidad del empleador.

El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo 14 de esta Ley, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:

- Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno.
- Con un cincuenta por ciento (50%) 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, y
- Con un setenta y dinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea la prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

Artículo 18. Se computa en la jornada como tiempo de trabajo sujeto a salario:

- El tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición exclusiva de su empleador.
- El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad o a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo; y
- 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. Se excluye de esta consideración aquellos intermedios en que el trabajador haga uso exclusivo de su tiempo.

Artículo 19.El Reglamento Interno de cada Institución establecerá el mecanismo aplicable en el caso de los trabajos que deban efectuarse en horas o jornadas extraordinarias.

Artículo 20. Se establecen las siguientes limitaciones en jornadas

G.O. 17808

extraordinarias:

- No se permitirá la jornada extraordinaria si no se cumple con todas las disposiciones relativas a higiene y seguridad que el trabajo exige.
- 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 esta Ley.
- 3. No se puede trabajar más de tres (3) horas extraordinarias en un día, ni más de nueve en una semana.

Cuando por cualquier circunstancia el trabajador preste servicios en jornadas extraordinarias en exceso de los límites que señala el ordinal 3º de este artículo, el excedente será remunerado con un setenta y cinco (75%) por ciento de recargo adicional.

Artículo 21. Las horas extraordinarias serán pagadas en la quincena siguiente a las que fueron trabajadas.

CAPÍTULO II DESCANSOS OBLIGATORIOS

Sección Primera Descanso entre Jornadas

Artículo 22. 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:

- La jornada de trabajo tendrá un período de descanso, no menor de media (1/2) hora ni mayor de dos (2) horas.
- Las jornadas y los turnos se fijarán de modo que no 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 cualquiera otra razón prevista en la Ley, hubiere 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 (12) horas contínuas para retirarse a descansar.

Sección Segunda

Descanso Semanal y en Día de Fiesta o de Duelo Nacional

Artículo 23. El día de descanso semanal es un derecho y un deber del trabajador.

Artículo 24. El descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los domingos. No obstante, por razones de servicio, podrá estipularse entre empleador y trabajador un período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical, para aquellas dependencias que laboren los domingos y días de fiesta o de duelo nacional.

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

Artículo 25. 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 26. Son días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional:

- 1. El 1º y 9º de Enero.
- 2. El Martes de Carnaval.
- 3. El Viernes Santo.
- 4. El 1º de mayo
- 5. El 11 de octubre.
- 6. El 3 de noviembre.
- 7. El 8 y 25 de diciembre, y
- 8. El día en que tome posesión el Presidente Titular de la República.

Artículo 27. Cuando un día de fiesta o duelo nacional, previamente fijado en la Ley, coincide 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 28. El trabajo en día domingo o cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un cargo del cincuenta por ciento (50%) 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 en su día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la jornada ordinaria.

Artículo 29. El trabajo en día de fiesta o en día de duelo nacional se pagará con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) 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 en la semana. El recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) incluye la remuneración del día de descanso.

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

Se pagará con un cincuenta (50%) por ciento de recargo el trabajo prestado en los días libres del trabajador por razón de jornadas semanales inferiores a seis (6) días, si el trabajo se realiza en la jornada diurna, y con un setenta y cinco (75%) por ciento de recargo si ocurriere en la jornada mixta o nocturna. Se excluye de esta disposición o indicado en el Artículo 15 de esta Ley.

En los casos previstos en el Artículo 27 de esta Ley, el recargo por trabajo en el día de fiesta o de 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 en el día o en el día que se conceda como compensación será de un cincuenta (50%) por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria.

Artículo 30. 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 el salario el recargo por trabajo en domingo, día de fiesta o de duelo nacional, y el resultado e agregará entonces el recargo que corresponda por las horas excedentes. Igual principio regirá en cualquier otro caso en el que proceda la aplicación de recursos varios.

Sección Tercera Vacaciones

Artículo 31. Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual

remunerado.

Artículo 32. El derecho a vacaciones existe aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias a todos los días de la semana.

Artículo 33. La duración y la remuneración de las vacaciones se regirá por las siguientes normas:

- Treinta (30) días por cada once (11) meses continuos de trabajo, a razón de un (1) día por cada once (11) días al servicio de su empleador.
- 2. Pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por mes, y de cuatro semanas y un tercio (4 1/3), 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 (11) 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, el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria que hubiere recibido el trabajador en los últimos once meses servidos por el número de jornadas ordinarias servidas, a tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cociente se multiplica 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 pagará conforme a aquél.
- 4. Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derechos a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o de duelo nacional, licencia por enfermedad dentro de los límites señalados en el artículo 111 de esta Ley, y los casos descritos en el artículo 112 de esta Ley u otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador.
- 5. Las sumas que deba recibir el trabajador serán liquidadas y pagadas con tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar del descanso anual.
- 6. Al trabajador cuya relación termine 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 (1) día por cada once (11) días de trabajo, y
- 7. Cumplido el período de vacaciones el trabajador tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto.

Artículo 34. 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 por parte de las vacaciones y se imputará a la licencia por enfermedad inculpable de que trata el artículo 111 de esta Ley; en este caso se pospondrá la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que haya ocurrido. 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 35. 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 determine en el Reglamento Interno de Trabajo y previo acuerdo con el trabajador en cada ocasión.

Artículo 36. El empleador señalará, con dos (2) meses de antelación, la fecha en que el trabajador iniciará el disfrute de vacaciones, habiendo consultado lo mejor posible los intereses de la empresa y los del trabajador. El goce de las vacaciones no se pospondrá a una fecha que sea en más de tres meses posterior a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas. Sin embargo, por razones especiales del servicio o de estudios, la Dirección o Gerencia General, en cada caso, y en común acuerdo con el afectado podrá posponer las vacaciones hasta por un máximo de dos (2) años.

Artículo 37. Cuando trabajen en la misma Institución 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 38. Las vacaciones se conceden para que el trabajador disfrute de descanso, y no se permitirá su renuncia a cambio de una remuneración o compensación.

Artículo 39. Bajo pena de nulidad, el empleador no podrá, durante el período de vacaciones, iniciar, adoptar ni comunicar al trabajador que las esté disfrutando, ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en esta Ley. Para tal efecto, se entiende que los términos de caducidad y prescripción se suspenden durante el mes de vacaciones del trabajador, respecto de los derechos y acciones que correspondan al empleador.

TÍTULO II CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Duración

Artículo 40. Los nombramientos o contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o para obra determinada.

Artículo 41. 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 éste fuese costeada por el empleador, es susceptible de un máximo de dos prórrogas de tres años (3) cada una.

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

Artículo 42. El término probatorio será de seis 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 43. Trabajo permanente, efectivo o de plante es aquél que constituye una ocupación o función de necesidad permanente en el IRHE o en el INTEL y que tiene por objetos actividades formales y uniformes del empleador, y corresponde al nombramiento por tiempo indefinido.

Artículo 44. Trabajo eventual es el que no pertenece a la categoría de planta pero que se refiere a tareas relacionadas directamente con la actividad típica de la Institución. El plazo máximo de duración del trabajo eventual será de seis (6) meses.

Artículo 45. Trabajo ocasional o accidental, es el de corta duración, que corresponde a una prestación de servicio derivada de una exigencia momentánea del empleador, accesoria o no, relacionada directamente con el giro de sus

actividades normales, con plazo de duración que no podrá exceder de un (1) mes.

CAPÍTULO II

Las Partes

Sección Primera

Los Trabajadores

Artículo 46. Son trabajadores del IRHE o del INTEL, todas las personas que se obliguen mediante un nombramiento o contrato escrito individual, a prestar sus servicios o a ejecutar una obra, que por su naturaleza está enmarcada dentro de la responsabilidad que la ley señala a estas Instituciones.

Artículo 47. La condición de trabajador directivo depende exclusivamente de la naturaleza de la prestación del servicio que se ejecuta.

Se entiende por trabajador directivo, el que ejecuta servicio de dirección, fiscalización o representación del empleador, cuando sea de carácter general dentro del giro de las actividades del empleador, según lo disponga el Reglamento Interno de cada Institución.

Sección Segunda

Los Empleadores

Artículo 48. Son representantes del empleador y les obliga en sus relaciones con los trabajadores, para los efectos de comunicaciones, cumplimiento de instrucciones y órdenes necesarias para el mayor rendimiento, eficacia y seguridad en el desempeño de las funciones del empleado y para la aplicación de sanciones disciplinarias establecidas en esta Ley, en su orden jerárquico, los siguientes funcionarios:

- 1. El Director o el Gerente General, según sea el caso.
- Todos aquellos que se indican en el Reglamento Interno de la Institución respectiva.

TÍTULO III

NORMAS ESPECIALES DE PROTECCIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

Trabajo de Mujeres

Artículo 49. Está prohibido el trabajo de la mujer en:

1. Subterráneos, minas, subsuelo, canteras y actividades manuales de

construcción civil, y

 En actividades peligrosas o insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social

Queda excluída de esta prohibición, la mujer que por motivos profesionales deba desarrollar alguna o varias de las actividades antes citadas.

Artículo 50. La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado.

Artículo 51. 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 correspondiente autoridad jurisdiccional de trabajo, ante la cual se deberá comprobar 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 tendrá 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 52. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuído 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 hubiere retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

Los empleados cubrirán la diferencia entre el subsidio económico que da la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme a este artículo corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

El Órgano Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en

desarrollo de este artículo, en los que se establezca períodos de licencia mayores a los previstos en este artículo, en actividades u oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 53. Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuído, 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 las Instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicios 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.

Artículo 54. La trabajadora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios por cuenta ajena.

Artículo 55. Si durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o del 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. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación se aplicará la regla dispuesta en el artículo 52 de esta Ley.

Artículo 56. 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 fuere mayor que aquél.

Artículo 57. Si no se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuído 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 atienda.

Artículo 58. Desde el momento en que la trabajadora se reintegre a su empleo después de haber dado a luz y hasta por el término de un año, el empleador sólo podrá despedirla por causa justificada, conforme al procedimiento establecido en el Artículo 51 de esta Ley.

Artículo 59. Toda madre que 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.

Artículo 60. 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 fijado 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.

TÍTULO IV DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES

CAPÍTULO I

Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 61. Son obligaciones de los trabajadores:

- 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 estipulados.
- Acatar las órdenes e instrucciones del empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del nombramiento o contrato.
- 3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, a los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la institución.
- 4. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su trabajo.
- 5. Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio.
- 6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les haya entregado para trabajar, sin que sean 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 peligren las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento sonde presten el servicio.
- 8. Observar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo así como las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes; y lo que indique el empleador, conforme a la Ley.
- 9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo exige así el empleador o lo ordenan las autoridades, a un reconocimiento médico para comprobar que no padecen enfermedad contagiosa, ni trastorno psíquico que pusiere en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses del empleador.
- 10. Dar aviso inmediato al empleador, o sus representantes, de cualquier hecho que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de la Institución y a las personas que en ella trabajen.
- 11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el empleador con motivo de las relaciones de trabajo, a más tardar treinta días después de terminadas éstas, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido con más de dos años de servicios, la Institución podrá extender este plazo hasta por seis meses teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y los intereses de las partes.

Artículo 62. 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 o fábricas, o de sus dependencias materias primas o elaboradas sin el correspondiente permiso.
- 4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas alucinógenas.
- 5. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúa las punzantes o punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo y las que porten los serenos o aquellos trabajadores para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes.
- 6. Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no

- sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquél a que dicho equipo está destinado.
- 7. Hacer colectas dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas de labor. Las contribuciones sindicales pueden recaudarse por los autorizados para ello en el lugar y hora de pago.
- 8. Suspender sus labores sin causa justificada o sin licencia del empleador, aún cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.

CAPÍTULO II

Obligaciones de los Empleadores

Artículo 63. Son obligaciones del IRHE y del INTEL, las siguientes:

- 1. Darle ocupación efectiva al trabajador en la actividad para la cual fue nombrado o contratado.
- 2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas de esta Ley.
- 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 reponerlos tan pronto como dejen de ser adecuados.
- Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde presta el servicio.
- 5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades judiciales del trabajo, que se deban practicar en las Instituciones.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración, abstenerse de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.
- 7. Adoptar las medidas las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de los centros de trabajo y demás lugares donde deban ejecutarse las labores.
- Adoptar las medidas y precauciones de seguridad que aconsejan las circunstancias, cuando se trate de la realización de trabajos peligrosos.
- 9. 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 y útiles indispensables para la atención

- inmediata de los accidentes que ocurrieren.
- Proveer el número de sillas o similares suficientes para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.
- 11. Fijar en lugar visible del centro de trabajo, 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.
- 12. Llevar los registros en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, y en que se especifique las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador.
- 13. Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle.
- 14. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad 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 institución.
- 15. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad y a la terminación de la relación, un certificado en el cual conste el tiempo de servicios, la clase de trabajo o servicios prestados, el salario percibido y demás datos que el trabajador solicitare.
- 16. Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o de cargo público por un término no mayor de dos (2) años; en estos casos los trabajadores conservarán el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
- 17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales, licencia no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro de un plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
- 18. Respetar las organizaciones sociales de trabajadores.
- Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la Ley.
- 20. Cubrir las vacantes producidas en la institución, por causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo o en atención a reorganizaciones encaminadas a lograr una operación más funcional de la institución.
- 21. Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicios y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades a favor de las

- organizaciones sociales de los trabajadores en los locales de trabajo.
- 22. Dar protección material a la persona y bienes del trabajador.
- 23. Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de las empresas.
- 24. 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 centro de trabajo.

En el Reglamento Interno de Trabajo, 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.

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.

Artículo 64. Las normas que rigen los servicios de transporte de los empleados del IRHE y del INTEL serán establecidas en el Reglamento Interno respectivo.

Artículo 65. El IRHE y el INTEL tienen 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 66. El IRHE y el INTEL están obligados a sumi nistrar 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, las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo.

Cuando por la naturaleza de las labores de los trabajadores, necesiten uniformes especiales, el empleador debe suministrarlos gratuitamente.

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

Artículo 67. Los Reglamentos Internos del IRHE e INTEL, fijarán las normas

relativas a la reposición de uniformes y anteojos de los trabajadores que, sin culpa comprobada de su parte, sufriesen daños con motivo de la prestación del servicio.

Artículo 68. Todo trabajador tiene derecho de ascenso dentro de la Institución. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que ocurrieran en la Institución, respecto de trabajadores que no formen parte de la Institución.

Lo dispuesto en esta norma es sin perjuicio de lo establecido en el numeral 14 del artículo 63 de esta Ley.

Artículo 69. El empleador está obligado a reconocer a sus trabajadores, aumentos de salarios con base en su antigüedad y eficiencia.

Artículo 70. Queda prohibido a los empleadores:

- 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.
- Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de artículos en determinados establecimientos o la utilización de servicios de determinadas personas.
- Exigir o aceptar dinero, especies 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 por la autoridad competente.
- 9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas alucinógenas.
- 10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador.
- 11. Imponer a los trabajadores sanciones que no hayan sido autorizadas

- por las leyes o reglamentos 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 de los trabajadores, que no sean los propios de la naturaleza de la prestación del servicio.

CAPÍTULO III SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS Sección Primera Salario

Artículo 71. 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 en especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones y todo beneficio que el trabajador reciba por razón de trabajo y como consecuencia de éste.

Los trabajadores que actualmente prestan servicios en e IRHE o en el INTEL y que se encontraban incorporados a la planilla del IRHE el 31 de enero de 1974, tendrán derecho a recibir el 50% de descuento en su respectivo consumo residencial de las tarifas básicas del servicio de electricidad, teléfono y gas.

Las personas que hayan ingresado al IRHE o al INTEL con posterioridad al 31 de enero de 1974, gozarán del 50% de descuento sobre la tarifa básica de los servicios de electricidad, teléfono o gas, prestados por la respectiva institución.

Artículo 72. El sueldo estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fija como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta Ley.

Artículo 73. El salario solamente podrá fijarse por mes o por tares o pieza.

Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo, las partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias y comisiones. El salario por tareas o piezas se fijará en atención a las obras ejecutadas.

Artículo 74. Queda prohibido el pacto de salario con primas por tareas, piezas, o cualquier otra forma de incentivo, por rendimiento en las actividades de conducción de vehículos, minas, túneles, trabajos de altura, con materiales tóxicos, explosivos, inflamables o radioactivos y cualesquiera otras que por su naturaleza se reputan como peligrosas, a juicio de las autoridades administrativas de trabajo.

Artículo 75. 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 76. El salario debe pagarse completo en cada período de pago. Para este efecto se entiende por salario completo el recibido 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 individual, 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 77. 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 78. Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Cualquier disposición o pacto que contraríe esta norma será nulo.

Se exceptúan las retenciones autorizadas en esta Ley.

Artículo 79. Los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tiene derecho el

trabajador se pagarán mediante cheque en el lugar donde preste servicios y durante las horas de trabajo.

Además, se dará las facilidades para cambiar el cheque en el banco respectivo dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 80. El empleador deberá consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus trabajadores corresponde en concepto de trabajo ordinario, trabajo extraordinario y en conceptos de primas o comisiones.

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

Artículo 81. 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 esta Ley.

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 82. En caso de muerte del trabajador, los salarios que hubiere devengado, las vacaciones completas o proporcionales que hubiere acumulado, y las demás prestaciones derivadas del nombramiento o contrato a que tuviere derecho, serán remitidas por el empleador al Juez Seccional de Trabajo competente, o le podrán ser exigidas, a petición del interesado, para que el Juez haga entrega de la suma de dinero correspondiente, si su importe fuere menor a la suma de mil 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 según su criterio.

Si el importe de lo devengado por el trabajador muerto, en concepto de salarios, vacaciones completas o proporcionales u otras prestaciones laborales, fuere superior a la suma de mil balboas, el Juez entregará las sumas correspondientes del modo señalado en el párrafo anterior, previa comprobación de que las pruebas fueren suficientes y la publicación de un edicto en el que 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 las circunstancias los justificaran. Contra las resoluciones que pongan término a estos procedimientos en primera instancia, sólo se admitirá el recurso de apelación, en el efecto suspensivo.

Artículo 83. 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 84. Es nula la cesión total o parcial del salario a 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 esta Ley.

Artículo 85. Las autoridades 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 86. El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aún mediante el consentimiento del trabajador.

Artículo 87. Todo trabajador al servicio del IRHE o del INTEL 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 relacionados 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.

Artículo 88. 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 haya contraído con el empleador en concepto de anticipos de salarios, pagos hechos en exceso o por pérdida del equipo de trabajo. 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 quince 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 treinta por ciento del salario.
- 5. El pago de cuotas para asociaciones cooperativas, de ahorros y Bancos Obreros.
- 6. El pago de pensiones alimenticias a favor de quienes tuvieren 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 un quince por ciento.
- 8. El Pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
- 9. Las sumas que el trabajador debe pagar en concepto de arrendamiento de su vivienda hasta un treinta por ciento de su salario, cuando al 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 créditos de artículos elaborados o que se venden en la institución siempre que no exceda de diez por ciento.
- Las sumas que el trabajador autorice le sean descontadas para cubrir préstamos bancarios y créditos comerciales, hasta por un veinte por ciento (20%) de su salario
- 12. Los que se establezcan por ley, y
- 13. El total de las deducciones y retenciones que autoriza este artículo en ningún caso excederá del 50% del salario en dinero, salvo que se trate de pensiones alimenticias.

Artículo 89. Se declaro inembargable el salario hasta el importe mínimo legal. Es también inembargable la cuenta completa de las sumas que perciben los trabajadores en concepto de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones establecidas en esta ley, contratos o pactos individuales y planes o practicas de la institución.

Artículo 90. Ningún funcionario judicial podrá ordenar descuentos de los salarios de los trabajadores, por embargo o transacción, superiores al porcentaje máximo establecido en esta acción, y si lo hiciere, el empleador no estará obligado a cumplir la orden correspondiente, y comunicara de inmediato al tribunal la razón por la cual no puede practicar los descuentos.

En caso de infracción de esta norma, al funcionario judicial que a sabiendas de la ilegalidad del descuento, lo mantenga, incurrirá en causal de suspensión del cargo, y en caso de reincidencia, quedara obligado a la restitución de las sumas correspondientes.

Artículo 91. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguno, judicial o extrajudicial.

Artículo 92. Sin perjuicio de las retenciones fiscales y de seguridad social, al terminar la relación solo podrá hacerse al trabajador los descuentos previstos en el artículo 89 de esta ley correspondiente al último salario y por obligaciones exigibles.

No será válida la clausula por la cual la transición de la relación de trabajo determine de una obligación a cargo del trabajador.

SECCIÓN TERCERA Salario Mínimo

Artículo 93. Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario mínimo que cubre las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, al cual se fijará periódicamente con el fin de mejorar su nivel de vida, y atención a las condiciones particulares de cada región y actividad industrial. Además se podrá fijar salarios mínimos por profesión u oficio.

Artículo 94. Salario mínimo constituye la cantidad menor en el dinero que debe pagar el empleador al trabajador, fijado por unidad de tiempo para la región, profesión de que trate.

Artículo 95. Se adoptaran la escala de salarios , vigente a la fecha de promulgación de la presente ley donde el salario mínimo corresponde al salario determinado para cada ocupación .No obstante , si un trabajador prestare servicios dentro de varias ocupaciones tendrá derecho a devengar el salario mínimo más favorable.

Artículo 96 Para la determinación del salario mínimo se tendrá en cuenta.

1. Las diferencias regionales en el costo de la 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 de trabajo.
- 5. Las condiciones, el tiempo y el lugar en que se realice el trabajo.
- 6. Cuando fuera procedente, las diferencias entre las profesiones u oficios.

CAPÍTULO IV

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 97. El reglamento interno de trabajo tendrá por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el IRHE y el INTEL y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación de servicios y será elaborado por las instituciones mencionadas y sometido a la aprobación del Ministerio de trabajo y Bienestar social, luego de cumplir los trámites señalados en esta ley y de acuerdo con los decretos, uso y costumbres de cada institución.

Las disposiciones habiéndose modificado las partes que sean contrarias a esta legislación.

Artículo 98. Las modificaciones al reglamento interno del trabajo se realizarán mediante consulta al Comité Central de Empresas de la institución respectiva y sometida a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

El Reglamento Interno de Trabajo y sus modificaciones serán puestos en conocimiento de los trabajadores respectivos por lo menos con quince (15) días de anticipación a la fecha en que comenzarán a regir.

Articulo99. El Reglamento Interno de Trabajo comprenderá el cuerpo de normas de orden técnico y administrativo necesarios 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:

- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, al tiempo destinado para las comidas y al periodo o periodos de descenso 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.
- 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 esta. 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. Las labores que no deben ejecutar las mujeres.
- 6. El tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como las medidas profilácticas que dictan las autoridades.
- Las demás reglas o indicaciones que según la naturaleza de cada institución, 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 de trabajo o mantenidos por los usos de la empresa, que tengan los trabajadores al momento de la aprobación de dicho reglamento.

Artículo 100. Se establecerá un comité central de empresa en el IRHE y el INTEL con sedes en la ciudad de panamá, República de Panamá .El comité Central estará constituido por dos representantes de la institución respectiva, nombrados por el director o gerente general, según sea el caso , y dos trabajadores los cuales , uno será escogido por la Junta Directiva del Sindicato y el otro , por votación de todo los empleados nombrados por tiempo indefinido .El término de duración del período de los dos trabajadores será de dos años.

Cada representante del Comité Central tendrá un suplente que será escogido del mismo modo que el principal.

Las instituciones respectivas podrán establecer, en adición, tantos comités sectoriales de empresas como sea necesario, teniendo en consideración el número total de empleados en cada centro de trabajo que no deberá ser inferior a 20.

El Comité Sectorial de empresas, a solicitud de parte interesada tendrá las atribuciones de conciliar las controversias que surjan con motivo de la aplicación del reglamento interno y conocer de las reglamentaciones que sustentan los trabajadores con motivo del incumplimiento de esta ley. Los miembros del Comité Sectorial de la empresa, pero tratándose del representante de los trabajadores escogido por elección, solamente participación en el proceso de elección los trabajadores que laboran permanentemente en la sede de trabajo respectiva.

Convocarán las elecciones a que se refiere este artículo, los miembros designados del comité respectivo de empresa que representan a la institución y ala Junta Directiva del Sindicato.

Artículo 101. El Comité Central de Empresa y los Comités Sectoriales tendrán igualmente la atribución de recomendar soluciones a la Gerencia para el aumento de la productividad, al ahorro y los recursos.

Artículo 102. El Comité Sectorial DE Empresa conocerá de las sanciones disciplinarias impuestas a los trabajadores. En caso de inconformidad, el trabajador podrá apelar en su orden:

- Al Comité Central de Empresas
- 2. Al Director Gerente General de la institución respectiva.

Agotada la vía administrativa dentro de la institución respectiva no procede otro recurso en la misma.

Los Comités establecidos deberán resolver en el término de dos (2) días laborables consecutivos contados a partir del momento en que el trabajador afectado formule su reclamo ante el Comité.

Artículo 103. 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.

La sanción disciplinaria que se imponga el trabajador surtirá afectos pasados ocho (8) días de la comunicación al empleado de tal medida.

Artículo 104. El Reglamento interno contendrá las normas y procedimientos que aseguran al trabajador la protección de su salud y Seguridad Física.

CAPÍTULO V

INVENCIONES DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 105. Las invenciones obtenidas durante el proceso de trabajo, en cuanto a los derechos al nombre y a la propiedad, se regirán por las siguientes reglas:

- Si las invenciones fuesen de las conocidas como de empresas, o sea , aquellas en las que domine el proceso , las instalaciones, los métodos y procedimientos de la empresa, sin distinción se persona o personas en particular, tales invenciones serán de propiedad del empleador.
- 2. Si las invenciones fueran de las conocidas como libres, o sea, aquellas en que predomina la personalidad o esfuerzo de uno o más

trabajadores, pertenecerán a la persona o personas que las realicen, aún cuando hubiesen surgido con motivo del trabajo o de la explotación.

En cualquier caso, tanto el empleador como el trabajador estarán obligados al secreto de la invención.

Artículo 106. Si por la explotación de una invención de servicio, el empleador pudiera obtener ganancias que no guardan proporción en relación con la remuneración del trabajador, ésta tendrá derecho a recibir una adecuada indemnización especial.

Artículo 107. El trabajador no podrá renunciar en beneficio del empleador o de un tercero a la propiedad patentada o no, de las invenciones libres más que en virtud de un contrato posterior a la invención.

TÍTULO V ALTERACIÓN Y SUSPENSIÓN

CAPÍTULO I

Alteración de las Condiciones de Trabajo

Artículo 108. Las condiciones el contrato del trabajo solamente podrán ser modificadas:

- Por el reglamento interno del trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en esta ley.
- Por el mutuo consentimiento.
- Por producirse una emergencia nacional y por el término de su duración.

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

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

CAPÍTUI O II

Suspensión de los efectos del Contrato

Artículo 109. 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 emanan de los mismos, en especial en cuanto al reintegro al trabajo y la continuidad del contrato.

Artículo 110. 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 excede del fondo de licencia por enfermedad y hasta por un período de duración que no excederá de seis meses. Esta suspensión surtirá sus efectos, a partir de la fecha en que se produjo la incapacidad, según conste en la certificación extendida por un médico al servicio del estado o de la Caja del Seguro Social.
- 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 al arresto, siempre que, dentro de 10 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, formulada por el propio empleador, y fuese concluido el proceso con sobreseimiento o sentencia absolutoria.

- La licencia de que trata los numerales 160 y 170 del artículo 63 para el desempeño de una comisión sindical o del estado.
- 4. La licencia de la trabajadora por gravidez.
- La incapacidad del trabajador motivada por un accidente o enfermedad profesional, siempre que no fuera de carácter absolutapermanente.
- 6. La licencia o permiso temporal concedido al trabajador por su empleador, a solicitud del primero.
- 7. La huelga declarada en la forma prevista en esta ley, sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar los salarios de sus trabajadores en los supuestos previstos por la ley.

Artículo 111. 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 ciento cuarenta y cuatro horas al año, Y del cual disfrutar total o parcialmente con goce de salario completo, en caso de enfermedad por accidente no profesional comprobado. Dicha licencia

podrá acumular hasta por dos años seguidos y ser disfrutada en todo o en parte durante el tercer año de servicio. Si los beneficios del Seguro Social no le reconocen al trabajador por causas imputable al empleador, este deberá el subsidio correspondiente.

Artículo 112. Son efectos de la suspensión de los contratos de trabajo en el periodo de su duración, interrumpir para el trabajador la obligación de prestar el servicio convenido y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos ,cuando la ley no determine expresamente lo contrario , pero correrán a cargo de ésta todas las otras obligaciones surgidas con anterioridad y por motivo de la prestación del servicio.

El periodo de suspensión de los contratos de trabajo no afectará la antigüedad de servicios de los trabajadores, y en consecuencia y prestaciones establecidas en esta ley, derivadas de la antigüedad en el trabajo No obstante, si el término de suspensión fuera superior a 15 días en el curso de 11 meses se descontará por el empleador el liquidar las vacaciones anuales, salvo en los casos previstos en la ordinales 4º, 5º, 7º del artículo 110, de esta ley.

TÍTULO VI TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Causas de Terminación

Artículo 113. La relación de trabajo termina:

- 1. Por el mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos.
- Por la expiración del término pactado.
- 3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato.
- 4. Por la muerte del trabaja ador.
- Por decisión unilateral del empleador con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo.

Artículo 114. El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista o por la ley y según las formalidades de ésta.

Artículo 115. Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior los siguientes casos:

- Trabajadores con poder legal para actuar como presentantes del empleador, y cuya antigüedad de servicios fuere inferior a cinco años.
 No se incluyen los trabajadores que adquieren el poder legal en forma interina o por delegación.
- 2. Trabajadores eventuales, ocasionales o sustitutos.
- 3. Trabajadores que tuvieren menos de dos años de servicios continuos.
- 4. Los aprendices.

En estos casos, el empleador deberá notificar el despido injustificado a los trabajadores con treinta días de anticipación y pagarles la indemnización prevista en el artículo 125 de esta ley. El plazo del preaviso comenzará a contarse a partir del periodo de pago siguiente de la notificación de despido.

Artículo 116. 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 prestación de certificados falsos, que le atribuyan cualidades aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato se celebró en atención a dichas condiciones especiales .El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa caduca al mes, a partir de la fecha en que conozcan del hecho. Cuando no se trate de certificados de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá en todo caso de un año contado desde la fecha del inicio de la prestación de servicios.
- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador, sus familiares, o e miembros del personal directivo de la institución, o de sus compañeros de trabajo, excepto que hubiese mediado provocación.
- 3. Cometer el trabajador, fuera del centro de trabajo, en contra del empleador, o de miembros del personal directivo de la institución o de sus compañeros de trabajo. Uno de los actos descritos en el numeral anterior, si por razón de la gravedad de los mismos fuere 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 delito contra la propiedad , en perjuicio directo del empleador.

- 6. Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, un daño material en las maquinas, 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 fueren graves y que la culpa del trabajador sea la única del perjuicio.
- 8. Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del lugar donde se realicen las labores de las personas que allí encuentren.
- Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales.
- 10. Desobedecer el trabajador, sin causa justificada, y en perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por éste o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fuesen indicados con claridad y no refieran de modo directo a la ejecución del trabajo contratado.
- 11. La inasistencia del trabajador a sus labores sin permiso del empleador o sin causa justificada durante dos (2) lunes en el curso de treinta (30) días, o tres (3) días consecutivos o alternos en un periodo de treinta (30) días, o seis (6) en el curso de trescientos sesenta y cinco (365) días, contados a partir de la primera ausencia .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 infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3º,4º,5º del artículo 62 de esta ley.
- La conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio.
- 15. La falta notoria de rendimiento calificada de acuerdo con sistemas y reglamentos completos de evaluación previamente establecidos, en donde el criterio objetivo. El IRHW y EL INTEL elaborarán en un plazo de vigencia de la presente ley este sistema de evaluación.

B. De Naturaleza No Imputable:

- La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. Esta casusa sólo podrá ser invocado por el empleador dentro del término de seis meses, a partir de la fecha de inicio de la prestación de servicios.
- 2. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión, o el hecho del que el trabajador que sufra pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2º del artículo 110 de esta ley, o el transcurso del término de un año a partir la fecha de detención.
- 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 que haga imposible la prestación del servicio, debidamente comprobada.
- La expiración del plazo de seis meses, a `partir de la fecha de suspensión del contrato motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador.
- 6. La fuerza mayor o caso fortuito que conlleve como consecuencia necesaria , inmediata y directa la paralización definitiva de una obra que se construye por administración.

C. De Naturaleza Económica:

- La reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o al agotamiento de la materia prima.
- 2. La supresión definitiva de las labores inherentes al contrato del trabajador 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 innovación en los procedimientos y equipo de fabricación , u otra causa análoga debidamente comprobada ante los afectados.

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

 Se empezará por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas.

- b) Unas vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanecía en el empleo, a los sindicalizados respecto de quienes no lo están y a los más eficientes respecto de los menos eficientes.
- c) Las mujeres en estado de gravidez, aun si no estuvieren amparadas preferentemente en las reglas anteriores se despedirán en último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales.
- d) En igualdad de circunstancia, 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 117. El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causas especificas del despido o de la terminación de la reelección de trabajo. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación.

Artículo 118. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, al trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a los tribunales de trabajo, a su elección, que es la reintegre en el cargo que desempeñaba, o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 125 de esta ley.

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.

Este artículo se aplicara tanto a los trabajadores amparados por el régimen de estabilidad como a los expuestos del mismo en el artículo 115 de esta ley.

Artículo 119. A pesar de haber adoptado el trabajador por demandar el reintegro, en la resolución en donde se ordene el mismo, el juez podrá, según la circunstancia, autorizar al empleador para que, en sustitución del reintegro, pague la indemnización que correspondiere conforme al artículo 125 de esta ley con un recargo del veinticinco por ciento, siempre que se trate de:

- 1. Trabajadores directivos.
- 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.
- 3. El empleador gozará de un plazo de un mes para hacer efectivo el pago de la indemnización de que trata este articulo con salario s caídos hasta la fecha en que aquél se realice .Vencido este plazo sin

que el empleador le hubiere dado cumplimiento a su elección alternativa, el trabajador podrá exigir el reintegro en las condiciones señaladas en el artículo 120 de esta ley.

Artículo 120. Ordenado el reintegro, el trabajador despedido injustificadamente debe ser reincorporado a su trabajo 0inmediatamente, 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 n, el juez de oficio, o a petición de parte decretará su apremio corporal, como culpable de decreto al tribunal.

Artículo 121. El derecho del trabajador de reclamar por razón del despido injustificado prescribe en el término de tres meses, contados desde la fecha 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 del despido injustificado y demás prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo prescribe el año, contando a partir de la fecha de separación.

Artículo 122. El trabajador podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, mediante notificación escrita al empleador de acuerdo con las normas que para tal efecto señalen el Reglamento Interno de cada Institución.

Artículo 123. Son justas causas que facultan al trabajador para dar 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.
- La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le corresponde, en las condiciones convenidas o acostumbradas.
- La alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo.
- 4. La conducta inmoral del trabajador directivo durante el trabajo por la cual el trabajador sea afectado directamente.
- 5. La injuria, calumnia, Vías de hecho o malos tratamientos del trabajador directivo contra el trabajador o sus familiares.
- 6. La ejecución por parte de un dependiente del trabajador directivo o de una de las personas que convivan con él, con si 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 trabajador directivo 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. El incumplimiento por parte del empleador , de las medidas de seguridad , salud e higiene prescritas en esta ley , sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales.
- La imprudencia o descuido inexcusables del trabajador directivo que comprometan la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren.
- 10. La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le imponen la ley, el nombramiento o el contrato de trabajo.
- 11. Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tenga por objeto inducir al trabajador a cometer un acto ilícito, inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- 12. La aparición en el proceso del trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud o a la vida del trabajador u que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia.

CAPITULO II

Indemnización

Artículo 124. 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 más de diez años con el empleador, y que el trabajador sea mayor de cuarenta años de edad, si es varón, o mayor de treinta y cinco años, si es mujer.

Para los efectos del pago de la prima por antigüedad de servicios a que se refiere este artículo solamente se reconocerá la prestación de servicios ejecutados durante los diez años anteriores al 2 de abril de 1972.

Artículo 125. Sin perjuicio a lo dispuesto en el artículo anterior, cuando se tratare de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido y la terminación del mismo fuere por despido sin causa justificada o sin la autorización sin la autorización administrativa previa en los casos en que esta sea exigida en este título, el trabajador que hubiere optado por la indemnización tendrá derecho a recibir del empleador por los servicios que le hubiere prestado a partir del 2 de abril de 1972:

- a) 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.
- Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos mese de trabajo.
- Por el tiempo de servicios de uno a dos años, al salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo.
- d) Por más de diez años de servicios, al salario de una semana adicional por cada año de trabajo.

La escala anterior se aplicará en forma combinada distribuyendo el tiempo de servicios prestados en cada uno de los literales anteriores, según correspondiere.

La indemnización por el tiempo de servicios anteriores al 2 de abril de 1972, siempre que se trate de relaciones de trabajo existentes a esa fecha, se calculará conforme a la siguiente escala.

- a) Si el tiempo de servicios fuera 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.
- b). Si el tiempo de servicios fuere de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo.
- c). De dos a cinco años de trabajo, tres meses de salario.
- d) De cinco a diez años de trabajo, cuatro meses de salario.
- e) De diez a quince años de trabajo, cinco meses de salario.
- f) De quince a veinte años de trabajo, seis meses de salario.
- g) De más de veinte años de trabajo, siete meses de salario.

La escala anterior no se aplicará en forma combinada. En los casos de prestaciones no se aplicará en forma combinada. En los casos de prestaciones de servicios que comprendieren lapsos anteriores y posterior, al 2 de Abril de 1972. Se aplicarán, separadamente, las dos escalas de que trata esta disposición.

La indemnización contemplada en este articulo se pagará también cuando la terminación de la relación de trabajo fuere por cualquiera de las cusas enumeradas en el acápite C. del artículo 116 de esta ley.

Artículo 126. 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 este durante los últimos cinco años trabajados.

El monto de la indemnización por despidos injustificado se determinara conforme a lo dispuesto en el artículo 77 de esta ley.

Artículo 127. Cuando el contrato de trabajo fuere por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada, el empleador que lo haga terminar, sin

causa justa, 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 el tiempo restante del contrato.

LIBRO II RIESGOS PROFESIONALES

TÍTULO I HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 128. Todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, de garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, La Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente.

Artículo 129. Para la protección adecuada de la salud de los trabajadores, se adoptarán y aplicarán las siguientes medidas mínimas en los lugares de trabajo:

- 1. Que los derechos y residuos no se acumulen.
- Que la superficie la altura de los locales de trabajo sean suficientes para pedir aglomeración de los trabajadores y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias materiales y productos.
- 3. Que exista alumbrado suficiente ya adaptado a las necesidades del caso, ya sea natural, artificial o de ambas clases.
- 4. Que se mantengan condiciones atmosféricas adecuadas.
- Que se provean instalaciones administrativas y medios necesarios para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.
- 6. Que se provean vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo.
- 7. Que se establezcan lugares apropiados para que los tabajadores puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo.
- 8. Que en lo posible, se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los trabajadores.
- Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.

Artículo 130. Con el fin de prevenir, reducir y eliminar los riesgos que amanecen la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, se adoptarán medidas para:

- Que se reemplacen las substancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras, inocuas o menos nocivas.
- Que se impida el desprendimiento de substancias nocivas y que se proteja a los trabadores contra las radiaciones peligrosas.
- Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados al menor número posible de trabajadores.
- 4. Que se apliquen aparatos mecánicos para la evacuación o ventilación o cualquier otro medio apropiado para eliminar polvo, humo, gas, fibras, nieblas o vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de los trabajadores a esas substancias por cualquiera de los procedimientos anteriores.
- 5. Que se provea a los trabajadores de la ropa y del equipo así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección que serán facilitados por el empleador, tendrá la obligación de usarlos al trabajador.

Artículo 131. El empleador tendrá, además la obligación de informar a sus trabajadores todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las maquinas y las precauciones que deben observar .Deberá colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados. Y los trabajadores estarán obligados a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.

Artículo 132. Todas las empresas deberán proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores en los locales y sitios de trabajo, adoptando las siguientes medidas:

- 1. Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas heroicas, narcóticos y bebidas alcohólicas.
- Habilitar lugares especiales para el descanso y recreación de los trabajadores.
- 3. Limitar a 50 Kilogramos el paso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismos lleven los trabajadores, con una tolerancia del 10% (diez por ciento) en los casos especiales que señale el reglamento. El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos.

TÍTULO II RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 133. Los trabajadores del IRHE o INTEL gozarán del Seguro obligatorio contra riesgos profesionales centralizado en la caja del Seguro Social, que se regirá por las normas correspondientes.

Cuando por omisión un trabajador no estuviere amparado por el seguro obligatorio contra riesgos profesionales de la caja del seguro Social, su definición, la responsabilidad del empleador y la reparación del accidente de trabajo o la enfermedad profesional estarán rígidas por las disposiciones contenidas en el Titulo II del Libro del Código de Trabajo.

TÍTULO III

REPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 134. Es obligatorio para el empleador reponer en su ocupación al trabajador que dejo de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional, siempre que dicho trabajador no haya recibido indemnización por incapacidad absoluta permanente, que hubiere transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

Artículo 135. Cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo está obligado a proporcionárselo , y con este objeto queda facultado para hacer los movimientos de personal que sean necesarios, mediante el previo aviso y el pago de indemnización por despido injustificado, y la prima por antigüedad si hubiere lugar a ella.

Artículo 136. El empleador en los casos en que, conforme al articulo 134, deba reponer a alaguno en su primitiva ocupación, podrá despedir el trabajador sustituto, con derecho al preaviso.

LIBRO III

REACCIONES COLECTIVAS TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 137. Los trabajadores del IRHE y del INTEL podrán constituirse en sindicatos de empresa. La constitución y operación de estos sindicatos y los derechos consiguientes, que incluyen Fuero sindical, se regirán por las normas contenidas en el Código de Trabajo, de acuerdo con las limitaciones establecidas por la ley.

Artículo 138. Que permitido a todo trabajador de estas instituciones afiliarse el sindicato de la Institución para la cual trabaja.

No obstante, no podrán ser miembros ri representantes de las juntas directivas sindicales aquellos empleados que ejerzan funciones equivalentes o superiores al cuarto grado de Jerarquía de la Institución .El reglamento Interno de cada institución definirá el cuarto grado de Jerarquía

Articulo139. Ni el IRHE ni el INTEL Podrán celebrar convenciones colectivas de trabajo.

TÍTULO I CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Artículo 140. Los conflictos colectivos, económicos o de interés que surjan como consecuencia de la relación laboral se ajustarán a los procedimientos siguientes:

- Las organizaciones de trabajadores presentarán directamente las peticiones y quejas que estimen convenientes al Comité Central de Empresa.
- 2. El Comité Central de Empresa estará en la obligación de resolver las peticiones y quejas en un término de diez (10) días sujetos a dos (2) prórrogas de diez (10) días cada una si ambas partes representarán ante este Comité están de acuerdo.
- 3. Si el Comité Central de Empresa se declarara impedido para resolver el problema, el caso se trasladará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social m el que tendrá un plazo de cinco (5) días para resolver el conflicto.
- De haberse agotado el término anterior y de existir aún el conflicto o parte de él, el caso total o parcialmente se trasladará a un Comité de Arbitraje Obligatorio.
- El fallo del Comité de Arbitraje Obligatorio será acatado por las partes y su incumplimiento traerá como consecuencia una de las siguientes acciones.
- a) De parte del sindicato respectivo, el empleador podrá dar por terminada las relaciones de trabajo con los renuentes a aceptar el fallo.
- De parte de la Institución respectiva, el sindicato podrá acogerse al derecho a huelga

TÍTULO II ARBITRAJE

Artículo 141. La huelga se regirá por lo que dispone el Código de Trabajo, en todo lo que no sea contrario a la letra o al espíritu de la presente ley.

Artículo 142. El Comité de Arbitraje Obligatorio estará formado por tres (3) servidores públicos escogidos de la manera siguiente

Uno nombrado por la Dirección o Gerencia respectiva.

Uno escogido por el sindicato respectivo y el tercero será escogido por los dos ya nombrados.

Artículo 144. Si los miembros representantes de las partes ante el Comité de Arbitraje Obligatorio no se pueden poner de acuerdo para escoger el tercer miembro en un plazo de dos (29 días se solicitará al Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social que designe el tercer miembro.

Esta solicitud podrá hacerla cualquiera de las dos partes.

El Directos General de Trabajo queda también facultado para escoger al árbitro de cualquiera de las partes que no sea escogido dentro del plazo señalado en el artículo anterior.

Artículo 145. No pueden ser miembros del Comité de Arbitraje Obligatorio los que tienen impedimentos legales, o los que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes ante el Comité Central de Empresa.

Esta prohibición comprende en general a toda persona ligada a ellos por cualquier vínculo de interés o dependencia.

Artículo 146. Los árbitros deben ser personas que conozcan los problemas económicas, sociales y especialmente, dentro de los posible, las condiciones de trabajo en la rama o actividad correspondiente.

Artículo 147. El Comité de Arbitraje Obligatorio actuará sin sujetarse a formas legales de procedimientos en la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes y de las que considere necesaria para la justificación de los hechos. Tiene facultad para efectuar todas las investigaciones conducentes al mejor esclarecimiento de las cuestiones planteadas y para solicitar el auxilio de cualquier autoridad o funcionario.

Artículo 148. El Comité de Arbitraje Obligatorio funcionará con la asistencia indispensable de todos sus miembros .En lo que se refiere al procedimiento eliminará las formas solemnes, lo simplificará mediante la igualdad de las partes garantizando el derecho de defensa de los mismo.

Artículo 149. Dentro de los dos (2) días siguientes a la toma de posesión del tercer miembro, el Comité señalara hora para oír las partes, enterarse de los detalles del conflicto y recibir las pruebas que crea conveniente

Artículo 150. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la última audiencia con las partes el Comité dictará el fallo, que será.de obligatorio cumplimiento para las partes, sujetándose a los hechos y verdad sabida sin subordinarse a las reglas sobre estimación de las pruebas y examinando los hechos técnicamente y a conciencia .La decisión se tomará por mayoría de votos y deberá ser motivada.

TÍTULO III DISPOSICIONES FINALES

Artículo 151. El despido o desmejoramiento de un número de trabajadores permanentes sindicalizados en forma que modifique, en contra de éstos, la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado dentro de la empresa confiere a los trabajadores despedidos el derecho a pedir reintegro con pagos de los salarios caídos, siempre que se tratará de despidos realizados en un plazo no mayor de tres meses anteriores a la fecha en que se formule el reclamo. Se exceptúa el despido de trabajadores sindicalizados previamente justificado pro el empleador ante los tribunales de trabajo, con señalamiento de las causas de tales despidos o las ruptura de dicha proporción. Las controversias a que diere lugar la aplicación de este ordinal se tramitará ante la jurisdicción de trabajo mediante procesos abreviados.

Artículo 152. Las instituciones del IRHE y el INTEL reconocerán los derechos derivados de la antigüedad de prestación de servicios de todos sus trabajadores con excepción de aquellos cuyas prestaciones fueron liquidadas con motivo de la sustitución de empleadores .Cada institución expedirá los comprobantes a los trabajadores para acreditar el inicio de prestación de servicios.

Artículo 153. Los trabajadores del IRHE y INTEL tendrán derecho a obtener, con cargos a la empresa un plan especial de jubilación, un seguro colectivo de vida y una bonificación anual con motivo de las fiestas navideñas, correspondientes a un mes de salario, en sustitución de la tercera partida del Décimo Tercer Mes.

Artículo 154. Para los efectos de los casos que no puedan resolver por las disposiciones contenidas en esta ley, se aplicarán supletoriamente los libros IV y del V del Código de Trabajo.

Artículo 155. Con carácter provisional y atendiendo a que el año de 1975,

ha sido declarado como el Año de la Producción y Productividad Nacional por el

Jefe de Gobierno , Se dispone la siguiente jornada especial durante el sexto (6º)

día hasta el 31 de diciembre de 1975.

Artículo 156. Quedan derogadas las disposiciones que sean contrarias a la

presente ley, y un modo especial la parte normativa del Decreto de Gabinete Nº

106 de 1972.

Artículo157. La presente ley regirá a partir de su promulgación.

Esta Ley entrará en vigencia a partir del 1º de abril de 1975.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Dada en la ciudad de Panamá, a los 31 días del mes de marzo de mil novecientos setenta y cinco.

DEMETRIO B. LAKAS Presidente de la República

ARTURO SUCRE P. Vicepresidente de la República

RAÚL E. CHANG P.
Presidente de la Asamblea Nacional
de Representantes de

Corregimientos