

REPÚBLICA DE PANAMÁ  
ASAMBLEA LEGISLATIVA  
LEGISPAN

*Tipo de Norma:* LEY

*Número:* 8

*Referencia:*

*Año:* 1975

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

*Título:* 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

Ley 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 QUE REGULA LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL IRHE E INTEL

LEY NUMERO 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  
D E C R E T A :

#### TITULO PRELIMINAR

#### PRINCIPIOS GENERALES

##### 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 se considera tanto al IRHE como al 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 entran a regir, salvo norma expresa en contrario.

##### 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 se 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 atorgará

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, 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 regirá por las siguientes reglas:

- 1.- 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 parte del salario o la víctima o a sus causahabientes.
- 3.- La acción del trabajador para solicitar el reintegro, prescribirá 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.

**GACETA OFICIAL**

ORGANO DEL ESTADO

DIRECTOR  
**HUMBERTO SPADAFORA P**

OFICINA:

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

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

**SUSCRIPCIONES**

Mínima: 6 meses: En la República: B/6.00  
En el Exterior B/8.00  
Un año en la República: B/10.00  
En el Exterior: B/12.00

**TODO PAGO ADELANTADO**

Número sueto: B/0.05. Solicitese en la Oficina de Ventas de Impresos Oficiales. Avenida Eloy Alfaro 4 18.

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

**Artículo 14.-**

Cada vez en el plazo de dos (2) meses, 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 constituyan 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 15.-**

Todo cambio en la estructura jurídica o económica del IRNE 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 la sustitución, aparte de las obligaciones que la Ley de su creación les señalara.

**LIBRO I****RELACIONES INDIVIDUALES****TITULO I  
NORMAS GENERALES DE PROTECCION DEL TRABAJO****CAPITULO I  
JORNADA DE TRABAJO****Artículo 16.-**

El día se divide en los siguientes períodos de trabajo:

- 1.- **Diurno:** 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 17.-**

La duración máxima de la jornada diurna es de ocho (8) horas y la semana laboral correspondiente es de cuarenta (40) horas.

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

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

El trabajo de siete horas (7) nocturnas y siete horas y media (7 1/2 horas) de la jornada mixta se contará como ocho (8) horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario.

El IRNE e INTEL podrán establecer jornadas espe-

ciales 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 jornadas 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 disposición 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, constituya la jornada 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 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
- 3.- Con un setenta y cinco 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:

- 1.- El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición exclusiva de su empleador.
- 2.- El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad 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 intervalos en que el trabajador haga uso exclusivo de su tiempo.

Artículo 19.- El Reglamento Interno de cada Institución establecerá al máximo aplicable en el caso de los trabajos que deban efectuar

(arse en horas o jornadas extraordinarias.

Artículo 20.- Se establecen las siguientes limitaciones en jornadas extraordinarias:

- 1.- No se permitirá la jornada extraordinaria si no se cumple con todas las disposiciones relativas a higiene y seguridad que al trabajo exige.
- 2.- 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 jornada extraordinaria 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 JornadasArtículo 22.-

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

- 1.- La jornada de trabajo tendrá un período de descanso, no menor de media (1/2) hora ni mayor de dos (2) horas.
- 2.- 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, comidas 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 continuas para retirarse a descansar.

Sección Segunda  
Descanso Semanal y en Día de Fiesta o de Falso SemanalArtículo 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 periodo 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 9 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, coincida con un día domingo, el lunes siguiente se habilitará como día de descanso semanal obligatorio. Si el día de fiesta o duelo nacional coincide con cualquier otro día de descanso semanal obligatorio de un trabajador, éste tendrá derecho a que se le conceda cualquier otro día de la semana correspondiente como compensación.

#### Artículo 28.-

El trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo 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 preste servicios en el día que debe disfrutarse 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 lo 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 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 hiciera en exceso de los límites legales, para el cálculo de los recargos, primero se aplicará al salario el recargo por trabajo en domingo, día de fiesta o de duelo nacional, y al resultado se agregará entonces el recargo que correspondía por las horas excedentes. Igual principio regirá en cualquier otro caso en el que proceda la aplicación de recargos 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:

- 1.- 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 usará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los diecinueve (19) 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 hubiera recibido el trabajador en los dichos once (11) meses de servicios por el número de jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cociente se multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base devengado durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagará conforme a aquél.
- 4.- Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derecho a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o de duelo nacional, licencia por enfermedad dentro de los límites señalados en el artículo 111 de esta Ley, y de los casos descritos en el artículo 112 de esta Ley u otras circunstancias 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 comienza a disfrutar del descanso anual.
- 6.- Al trabajador cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso de que trata este artículo, se le pagará en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un (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 parte de las vacaciones y se imputará a la licencia por enfermedad inculpada de que trata el artículo 111 de esta Ley en cuyo caso se pospondrá la fecha de cesar de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización y la incapacidad posterior. Para los efectos de este artículo debe notificarse al empleador el hecho 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 al 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 anticipación, 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 estudio, 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.-

Quando 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 recomendar 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 corresponden 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 requieren preparación técnica especial, el término del contrato podrá extenderse hasta un máximo de tres años. No obstante, el contrato con los trabajadores cuyos servicios requieren preparación técnica especial, y ésta fuere costada por el empleador, es susceptible de un máximo de dos prórrogas de tres años (3) cada una.

Las estipulaciones contrarias al contenido de este artículo, son ineficaces pero dicha ineficacia sólo podrá alegarse, reconocerse o haberse 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 planta es aquél que constituye una ocupación o función de necesidad permanente en el IRHE o en el INTEL y que tiene por objeto actividades normales y uniformes del empleador, y corresponda 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.

CAPITULO 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 ejecutar una obra, que por su naturaleza esté amparada 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 servicios 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 le 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 empleador

do 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.
- 2.- Todos aquellos que se indican en el Reglamento Interno de la Institución respectiva.

CITULO III

NORMAS ESPECIALES DE PROTECCION DEL TRABAJO

CAPITULO I

Trabajo de Mujeres

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

- 1.- Subterráneos, minas, subterráneos, canteras y actividades manuales de construcción civil, y
- 2.- En actividades peligrosas o insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Queda excluida 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 judicial 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 hiciera, 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 cada semana desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de renuncia 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 retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiere retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le 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 Organismo Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, en los que se establezcan 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 retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de 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 produjere 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 se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resul-

ta del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atiende.

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 solo 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 trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiriere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún modo 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 sexta. 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:

- 1.- Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulados.
- 2.- 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 concurren directa o indirectamente, y los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como los asuntos ad-



- ministrativos 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 peligran las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde presta 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 ponga 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.- Evacuuar 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 trabajadoras contratadas por tiempo indefinido con más de dos años de servicio, la Institución podrá extender este plazo hasta por seis meses teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y los intereses de las partes.
- 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.

## CAPITULO II

## Obligaciones de los Empleadores

Artículo 53.- Son obligaciones del IRRH 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 idoneos para el trabajo, y repararlos tan pronto como dejan de ser adecuados.
- 4.- Proporcionar local seguro para guardar las cosas 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.

Artículo 61.- Se prohíbe a los trabajadores:

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

- 6.- 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 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 deben ejecutarse las labores.
  - 8.- 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 víti- les indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurriaren.
  - 10.- 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 constan: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, y en que se especifica las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los periodos 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 escases 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, licencias 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.
  - 19.- 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 servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades en 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 avinen 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 deben ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en decalia 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 suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesitan para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales u otros implementos similares cuando así lo exijan las órdenes de servicio, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo.

Cuando por la naturaleza de las labores de los trabajadores necesiten uniformes especiales, el empleador deberá 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 antejos 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 ocurrieren 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:

- 1.- Respedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirlos o como consecuencia de demandar

al 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 dinero, especies 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 están 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 o la vida de los trabajadores.

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

### CAPÍTULO III

#### SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS

##### Sección Primera

###### Galería

#### Artículo 71.-

Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo la pagada en dinero y en especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones y todo beneficio que al trabajador recibe por razón de trabajo y como consecuencia de ésta.

Los trabajadores que actualmente presten servicios en el IRME o el INTEL y que se encuentren incorporados a la planilla del IRME el 31 de enero de 1974, tendrán derecho a recibir el 20% de descuento a) su respectiva vivienda residencial de las tarifas básicas del servicio de electricidad, teléfono y gas.

Las personas que hayan ingresado al IRME 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 proporcional 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 tarea o pieza.

Cuando el salario fuese pactado por unidad de tiempo, los pagos podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias y comisiones. El salario por tareas o piezas se fijará en atención a los costos ejecutados.

#### 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 radiactivos y cualesquiera otras que por su naturaleza se reputen como peligrosas, a juicio de las autoridades administrativas de trabajo.

#### Artículo 75.-

No constituyen salario las sumas de dinero que de modo ocasional recibe el trabajador del empleador para el desempeño de sus funciones, como gastos de representación, gastos de transporte, o incentivos de trabajo y otros semejantes.

Las viaciones no constituyen salario en la parte destinada a proporcionar al trabajador gastos extraordinarios de representación 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. Pese a esta efecta se entenderá 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 fuese 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, procediendo análogamente al período respectivo de pago.

#### Artículo 77.-

Para la determinación del monto de las indemnizaciones y cualquier otra 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 contrarie 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 ochavito cheque en el lugar de prestación de 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 un concepto de primas o comisiones.

La falta de consignaciones expresadas en los planillos de pago no será considerado correspondiente al salario ordinario.

#### Artículo 81.-

El salario se pagará directamente al trabajador, o en caso

de incapacidad o sustracción, 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 liberan al empleador de su obligación, y el trabajador tendrá derecho a realizar el pago como si no se hubiera hecho.

#### Artículo 62.-

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 cumplimiento o incumplimiento de su contrato, serán remitidos 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 fuera menor a la suma de mil balboas y sin necesidad de juicio de sucesión, a los hijos menores, por conducta 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. Cualquiera incidente o controversia que surja en la aplicación de esta norma, lo resolverá el Juez competente sumariamente, conforme a la equidad sin fórmula de juicio, con fundamento en las pruebas aportadas y según su criterio.

Si el importe de lo devengado por el trabajador 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 establecido en el párrafo anterior, previa comprobación de que las pruebas fueron suficientes y la publicación de un edicto en el que se exige la comparecencia a estar en derecho dentro del proceso a treinta días de los interesados dentro del término de cinco días, a partir de la publicación del último edicto, aplicando, en cuanto fuere compatible, el trámite de incidentes. En este último caso el Juez aplicará los vacíos de acuerdo con su prudente arbitrio.

Dentro de los procedimientos establecidos en los párrafos precedentes, el Juez competente podrá ordenar pagos provisionales a los beneficiarios cuando las pruebas aportadas fueran suficientes, o su juicio, y las circunstancias lo justificaren. Dentro de los resoluciones que pongan término a estos procedimientos en primer instancia, sólo se admitirá el recurso de apelación, en el efecto suspensivo.

#### Artículo 63.-

Los beneficiarios del trabajador fallecido, descritos en el artículo anterior, podrán ejercer las acciones y continuar los procesos pendientes derivados de la relación de trabajo de su contrato, sin necesidad de proceso de sucesión.

#### Artículo 64.-

En caso de cesación total o parcial del salario en favor de terceros parientes, ya sea que se haga por medio de recibos para

su cobro o mediante cualquier otra forma, salvo los expresamente autorizados en esta Ley.

#### Artículo 65.-

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 66.-

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

#### Artículo 67.-

Todo trabajador al servicio del IRM o del INTI que fuere designado para representar al país, o a sus respectivas organizaciones sociales en congresos, conferencias, actividades de delegación, seminarios o convenciones nacionales o 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 o que sirva de base al trabajador.

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

#### Artículo 68.-

Sólomente 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 abogar el trabajador.
- 3.- El pago de las deudas que el trabajador haya contraído con el empleador en concepto de anticipos de salarios, pagas hechas en exceso o por pérdida del equipo de trabajo. Estas obligaciones serán inscritas por el trabajador durante la vigencia del contrato, según sus condiciones, para en ningún caso las excedan 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 anuales por la compra de acciones participativas a la entidad vendedora o a una institución de crédito, hasta el límite por ciento del salario.
- 5.- El pago de cuotas para jubilaciones respectivas, de ahorro y Seguro Quirógeno.
- 6.- El pago de pensiones alimenticias a favor de quienes hubieran derecho a recibir alimentos, siempre que el recurrente fuere declarado y autorizado por autoridades competentes.
- 7.- El adelanto de las cuotas inabrogables del seguro

rio, será embargable hasta en un quinto por ciento.

- 8.- El pago de los sueldos sindicales ordinarios y extraordinarios.
  - 9.- Los sueldos que el trabajador deba pagar en concepto de arrendamiento de su vivienda hasta un treinta por ciento de su salario, cuando el arrendador sea una institución oficial o un particular sujeto a la fijación de cánones máximos por las autoridades competentes.
  - 10.- Los pagos por ventas a crédito de artículos elaborados o que se vendan en la institución, siempre que no exceda de diez por ciento.
  - 11.- Las sumas que el trabajador autorice lo sean descontadas para cubrir préstamos bancarios y créditos comerciales, hasta por un veinte por ciento (20%) de su salario.
- Estas autorizaciones de descuento son irrevocables y de pleno cumplimiento por parte del empleador.
- 12.- Las que se establezcan por Ley, y
  - 13.- El total de las deducciones y retenciones que autorice este artículo en ningún caso excederá del 30% del salario en dinero, salvo que se trate de pensiones alimenticias.

Artículo 83.-

Se declara inembargable el salario hasta el importe mínimo legal.

Es también inembargable la cuantía completa de las sumas que perciben los trabajadores en concepto de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones establecidas en esta ley, contratos o pólizas individuales y planes o prácticas de la institución.

Artículo 84.-

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

En caso de infracción de este norma, el funcionario judicial que a sabiendas de la ilegalidad del descuento, lo autorizar, incurrirá en causal de suspensión del cargo, y en caso de reincidencia, quedará obligado a la restitución de los sueldos correspondientes.

Artículo 85.-

El salario de los trabajadores no será objeto de embargo alguno, judicial o extrajudicial.

Artículo 86.-

Sin perjuicio de las retenciones fiscales y de seguridad

social, el término de la relación de trabajo sólo podrá hacerse al trabajador los descuentos previstos en el artículo 83 de esta Ley correspondiente al último salario y por obligaciones múltiples.

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

Sección Tercera

Salario Mínimo

Artículo 87.-

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

Artículo 88.-

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

Artículo 89.-

Se adoptará la escala de salarios vigente a la fecha de promulgación de la presente Ley donde el salario mínimo correspondiente al salario determinado para cada categoría. No obstante, si un trabajador prestara servicios dentro de varias ocupaciones tendrá derecho a devengar el salario mínimo más favorable.

Artículo 90.-

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 autónomo.
- 3.- La política de empleo y de readaptación de la mano de obra.
- 4.- La naturaleza y el riesgo del trabajo.
- 5.- Las condiciones, el tiempo y el lugar en que se realiza el trabajo.
- 6.- Si como fuere procedente, las diferencias entre las profesiones u oficios.

## CAPÍTULO IV

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y DERECHO DE EMPRESA

ARTÍCULO 87.-

El Reglamento Interno de Trabajo tendrá por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el IRME 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, usos y costumbres de cada institución.

Las disposiciones de los Reglamentos Internos de Trabajo existentes antes de la promulgación de esta Ley continuarán vigentes habiéndose modificado las partes que sean contrarias a esta legislación.

ARTÍCULO 88.-

Las modificaciones al Reglamento Interno de Trabajo se realizarán mediante consulta al Comité Central de Empresa 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.

ARTÍCULO 89.-

El Reglamento Interno de Trabajo comprenderá el cuerpo de normas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, así como las relativas a la higiene, seguridad, bienestar y seguridad de los labores, y en especial las siguientes:

- 1.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para los cambios y el período o períodos de descanso durante la jornada.
- 2.- El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- 3.- La forma de remuneración y el lugar, día y hora de pago.
- 4.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.  
Toda sanción disciplinaria debe corresponder a una falta previamente tipificada y ser proporcional a la gravedad de ésta. Se prohíben las sanciones que involucren la suspensión del trabajador por un lapso mayor de tres días y las de retaliación económica. Podrá realizarse el recuento de ausencias de los salarios de sus trabajadores, con motivo de faltas o ausencias injustificadas, pero limitadas al tiempo efectivo a que correspondan los guardas y ausencias.
- 5.- Los labores que no deben ejecutarse los sujetos.

5.- El tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos a periódicos, así como a los exámenes psicológicos que dicten las autoridades.

7.- 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 violar los derechos consignados en los contratos de trabajo o establecidos por ley para el uso de la empresa, que tengan los trabajadores al momento de la aprobación de dicho reglamento.

ARTÍCULO 90.-

Se establecerá un Comité Central de Empresa en el IRME y otro en el INTEL con sede 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 todos 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, tanto comités sectoriales de empresa como sea necesario, teniendo en consideración al número total de empleados en cada centro de trabajo que no deberá ser inferior a 20.

El Comité Sectorial de Empresa, a solicitud de parte interesada tendrá las atribuciones de conciliar las controversias que surjan con motivo de la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y conciliar de las reclamaciones que sustentan los trabajadores con motivo del incumplimiento de esta Ley. Los miembros del Comité Sectorial de la empresa serán escogidos con sujeción al mismo procedimiento establecido para escoger los miembros del Comité Central de Empresas, pero tratándose del representante de los trabajadores escogido por elección, solamente participarán en el proceso de elección los trabajadores que laboren permanentemente en la sede de trabajo respectiva.

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

ARTÍCULO 91.-

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, el ahorro y los recursos.

ARTÍCULO 92.-

El Comité Sectorial de Empresa recomendará de las operaciones de los miembros nombrados a los trabajadores. En caso de infracción del trabajador podrá recalar en su cargo.

- 1.- Al Comité Central de Empresas.
- 2.- Al Director o Gerente General de la Institución respectiva.

Agotada la vía administrativa dentro de la Institución respectiva no proceda otro recurso en lo mismo.

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

#### ARTICULO 101.-

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 los mismos hechos.

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

#### ARTICULO 102.-

El Reglamento Interno contendrá las normas y procedimientos que aseguran al trabajador la protección de su salud y seguridad física.

### CAPITULO V

#### INVENCIONES DURANTE LA RELACION DE TRABAJO

#### ARTICULO 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:

- 1.- Si las invenciones fueran de las conocidas como de empresa, o sea, aquellas en las que dentro el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos de la empresa, sin distinción de 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 realizan, 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.

#### ARTICULO 106.-

Si por la explotación de una invención de servicio, el empleador

no pudiera obtener ganancias que no guardan proporción en relación con la remuneración del trabajador, éste tendrá derecho a recibir una adecuada indemnización especial.

#### ARTICULO 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.

### TITULO V ALTERACION Y SUSPENSIÓN

#### CAPITULO I

#### Alteración de las Condiciones de Trabajo

#### ARTICULO 108.-

Las condiciones del contrato de trabajo solamente podrán ser modificadas:

- 1.- Por el Reglamento Interno de Trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en esta Ley.
- 2.- Por el mutuo consentimiento.
- 3.- 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, cesación o adulteración de cualquier derecho reconocido a favor del trabajador.

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

#### CAPITULO II

#### Suspensión de los Efectos del Contrato

#### ARTICULO 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 las prestaciones pendientes y obligaciones que surgen de las mismas, en especial en cuanto al reintegro al trabajo y la continuidad del contrato.

#### ARTICULO 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 exceda del límite de licencia por enfermedad y hasta



por un período de duración que no exceda  
rá de seis meses. Esta suspensión sur-  
tirá sus efectos, a partir de la fecha  
en que se produjo la incapacidad, según  
consta en la certificación extendida por  
un médico al servicio del Estado o de la  
Caja de Seguro Social.

- 2.- El arresto del trabajador, o su prisión  
preventiva según de sentencia absolu-  
toria, hasta por el término de un año,  
a partir de la fecha en que comenzó la  
prisión o el arresto, siempre que, den-  
tro de los 10 días siguientes, se le co-  
munique al empleador la circunstancia  
que imposibilita la prestación de servicios,  
salvo que ésta tuviere conocimiento del arres-  
to o prisión, por otro medio.

No obstante, el empleador tendrá la obligación de abonar los  
salarios, si la prisión preventiva fue motivada por denuncia fun-  
dada en hechos falsos o acusación particular, formulada por el  
propio empleador, y fuese concluido el proceso con sobreseimiento  
o sentencia absolutoria.

- 3.- La licencia de que trata los numerales 160 y 170  
del artículo 53 para el desempeño de una comisión  
sindical o del Estado.
- 4.- La licencia de la trabajadora por gravedad.
- 5.- La incapacidad del trabajador motivada por un ac-  
cidente o enfermedad profesional, siempre que no  
fuera de carácter absoluto-permanente.
- 6.- La licencia o permiso temporal concedida al tra-  
bajador por su empleador, a solicitud del primero.
- 7.- La huelga declarada en la forma prevista en esta  
Ley, sin perjuicio de la obligación del emplea-  
dor de pagar los salarios de sus trabajadores en  
los supuestos previstos por la Ley.

#### ARTÍCULO 111.-

Desde el momento en que inicia el contrato de trabajo, el  
trabajador comenzará a crear un fondo de licencia por incapacidad,  
que será de doce horas por cada veintiseis jornadas servidas o  
de ciento cuarenta y cuatro horas al año, y del cual podrá disfru-  
tar total o parcialmente con goce de salario completo, en caso  
de enfermedad por accidente no profesional comprobado. Dicha  
licencia podrá enmularse hasta por dos años seguidos y ser dis-  
frutada en todo o en parte durante el tercer año de servicio.

Si los beneficios del Seguro Social no se le reconocen al traba-  
jador por causa imputable al empleador, éste deberá pagar el sa-  
lario correspondiente.

#### ARTÍCULO 112.-

Los efectos de la suspensión de los contratos de trabajo,

en el período de su duración, interrumpir para el trabajador la  
obligación de prestar el servicio convenido y para el empleador  
la de pagar los salarios de esos lapsos, cuando la Ley no deter-  
mine expresamente lo contrario, pero correrán a cargo de éste to-  
das las otras obligaciones surgidas con anterioridad y por motivo  
de la prestación del servicio.

El período de suspensión de los contratos de trabajo no afec-  
tará la antigüedad de servicios de los trabajadores, y, en conse-  
cuencia, se computará para la determinación de todas las inveni-  
ciones y prestaciones establecidas en esta Ley, derivadas de  
la antigüedad en el trabajo. No obstante, si el término de sus-  
pensión fuere superior a 15 días en el curso de 11 meses, se des-  
contará por el empleador al liquidar las vacaciones anuales, sal-  
vo en los casos previstos en los artículos 40, 50 y 70 del  
artículo 112, de esta Ley.

### TÍTULO VI

#### REGULACIÓN 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.
- 2.- Por la expiración del término pactado.
- 3.- Por la conclusión de la obra objeto del contrato.
- 4.- Por la muerte del trabajador.
- 5.- Por el despido fundado en causa justificada, o la  
renuncia del trabajador.
- 6.- 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 por la Ley y según las formalidades de  
ésta.

#### Artículo 115.-

Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior  
las siguientes casos:

- 1.- Trabajadores con poder legal para actuar como re-  
presentantes del empleador, y cuya antigüedad de  
servicios fuere inferior a cinco años. No se in-  
cluyen los trabajadores que adquirieran el poder le-  
gal 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 período 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 presentación 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 conozca 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.
2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador, sus familiares, o de miembros del personal directivo de la Institución, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere mediado provocación.
3. Cometer el trabajador, fuera del centro de trabajo, en contra del empleador, o de miembros del personal directivo de la 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 máquinas, herramientas, materias primas, productos,

edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo.

7. Causar el trabajador, con culpa de su parte, los daños materiales contemplados en el numeral anterior con la condición de que fueren graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del perjuicio.
8. Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del lugar donde se realizan las labores de las personas que allí se encuentren.
9. Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales.
10. Desobedecer el trabajador, sin causa justificada, y en perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por éste o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fueren indicados con claridad y se refirieran 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 período de treinta (30) días, o seis (6) días 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 32, 42, y 52 del artículo 62 de esta Ley.
14. 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 prevalezca sobre el subjetivo. El INTE y el INTEL elaborarán en un plazo no mayor de dos (2) años contados a partir de la vigencia de la presente Ley este sistema de evaluación.

## B.- De Naturaleza No Imputable:

1. La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. Esta causa sólo podrá ser invocada por el empleador dentro del término de seis meses, a partir de la fecha de inicio de la prestación de servicios.
2. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión, o el hecho de que el trabajador que sufra pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2º del artículo 110 de esta Ley, o el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención.
3. El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente.
4. La incapacidad mental o física del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, debidamente comprobada.
5. 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:

1. La reducción definitiva de los trabajos, debido a la inconvertibilidad 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, inestabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por innovaciones 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 aplicarán las siguientes reglas:

- a) Se caperará por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas.
- b) Una vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a

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

c) Las mujeres en estado de gravidez, aún 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.

Artículo 117.-

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

Artículo 118.-

En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a los tribunales de trabajo, a su elección, que se le 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 aplicará tanto a los trabajadores amparados por el régimen de estabilidad como a los exceptuados 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 ordena el mismo, el juez podrá, según la circunstancia, autorizar al empleador para que, en sustitución del reintegro, pague la indemnización que correspondiera conforme al artículo 125 de esta Ley con un recargo del reintegrino por ciento, siempre que se trate de:

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

El empleador gozará de un plazo de un mes para hacer efectivo el pago de la indemnización de que trata este artículo con salarios caídos hasta la fecha en que aquél se

realice. Vencido este plazo sin que el empleador le hubiese 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 inmediatamente, o dentro del segundo día hábil siguiente a la ejecución 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 parte, decretará su apremio corporal, como culpable de desacato 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 por despido injustificado y demás prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo prescribe al año, contado a partir de la fecha de separación.

#### Artículo 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 por terminada la relación de trabajo, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, las siguientes:

- 1.- El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
- 2.- La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le correspondiera, en las condiciones convenidas o acostumbradas.
- 3.- 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, vicio 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 su autorización expresa o tácita, de alguno de los actos enumerados en el numeral anterior, contra el trabajador o sus familiares.

- 7.- El haber causado el 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.
- 9.- 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 impongan 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 de trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud o a la vida del trabajador y que no fueren corregidas en el plazo que fijan las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia.

#### CAPÍTULO II Indemnizaciones

##### 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 por 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 efectuados durante los diez años anteriores al 2 de abril de 1972.

##### Artículo 125.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, cuando se trate de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido y la terminación del mismo fuere por despido sin causa justificada o sin la autorización administrativa prevista 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 continuos que la hubiera 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.
- b) Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo.
- c) Por el tiempo de servicios de dos a diez años, el salario de tres semanas por cada año de trabajo.
- d) Por más de diez años de servicios, el 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 correspondiera.

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

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

- 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 de servicios que comprendieren lapsos anteriores y posteriores, al 1 de abril de 1972, se aplicarán, separadamente, las dos escalas de que trata esta disposición.

La indemnización contemplada en este artículo se pagará también cuando la terminación de la relación de trabajo fuere por cualquiera de las causas enumeradas en el artículo 6.º del artículo 116 de esta Ley.

Artículo 125.

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

El monto de la indemnización por despido injustificado se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 77 de esta Ley.

Artículo 127.

Cuando el contrato de trabajo fuere por tiempo limitado o para la ejecución de una obra determinada, el empleador que lo haya suscrito, 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 debió percibir durante el tiempo restante del contrato.

LIBRO XI

RIESGOS PROFESIONALES

TÍTULO I

RIESGOS Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 128.

Todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, de garantizar su seguridad e cuidar de su salud, proporcionando las sales y proveyendo equipos de trabajo, 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 Previsión Social, la Caja de Seguro Social y cualquier otra agencia competente.

Artículo 129.

Para la protección adecuada de la salud de los trabajadores, se adoptará y aplicará las siguientes medidas mínimas en los lugares de trabajo:

- 1. - Que los insectos y residuos no se acumulen.
- 2. - Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de los trabajadores y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos.
- 3. - Que exista abundante suficiente y adecuada a las necesidades del caso, ya sea natural, artificial o de ambas clases.
- 4. - Que se mantengan condiciones climatológicas adecuadas.
- 5. - Que se provean instalaciones sanitarias 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 trabajadores 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.
- 9. - Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.

Artículo 130.

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

- 1. - Que se reemplacen las sustancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras inofensas o menos nocivas.
- 2. - Que se impida el desprendimiento de sustancias nocivas y que se proteja a los trabajadores contra las radiaciones peligrosas.
- 3. - Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados el menor número posible de trabajadores.
- 4. - Que se apliquen aparatos mecánicos para la ventilación 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 sustancias por cualquiera de las precauciones anteriores.
- 5. - Que se provea a los trabajadores de la ropa y del equipo así como de cualquier otro medio de protección individual que fuera necesario, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección que haya suministrado por el empleador, tendrá la obligación de usarlo el trabajador.

Artículo 131.

El empleador tendrá, además la obligación de informar a sus trabajadores todo lo concerniente a la protección de la salud y la seguridad contra los riesgos que afectan la utilidades de las máquinas y las instalaciones que deben observar. Deberá colocar las disposiciones de protección para que puedan ser entendidas, y los trabajadores estarán obligados a cuidar y observar lo establecido en las disposiciones de protección que tenga la seguridad.

Artículo 132.

Todas las empresas deberán proteger la movilidad y asegurar el bienestar de los trabajadores en los locales o sitios de trabajo, adoptando las siguientes medidas:

- 1. - Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas, bebidas, alcoholizadas y bebidas alcohólicas.
- 2. - Rehabilitar lugares especiales para el descanso y recuperación de los trabajadores.
- 3. - Excluir a los trabajadores el pago de los meses, saldos o cargas que por el sistema libren los trabajadores, con una remuneración de 100% del ICF (base por semana) en los casos especiales que estable el Reglamento.
- 4. - Desplazarse de pesos pesados deberá hacerse por medio de máquinas.

TÍTULO II

RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 133.

Los trabajadores del IRIE y IRIVAI gozará del seguro obligatorio contra Riesgos Profesionales contratado en la Caja de Seguro Social, que se regirá por las normas correspondientes.

Cuando por causa de un trabajador no existiera asegurado con el seguro obligatorio contra Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social, su deficiente, la responsabilidad del empleador y la reparación del accidente de trabajo o la enfermedad profesional serán regidas por las disposiciones contenidas en el Título II del Libro II del Código de Trabajo.

TÍTULO III

EXPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 134.

Es obligatorio para el empleador contar en su discurso al trabajo.

rador no dejó de desempeñarla por haber sufrido algún estado profesional, siempre que dicho trabajador no haya recibido indemnización por incapacidad absoluta y permanente, ni hubiera concurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

Artículo 135.

Cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero sí otro cualquiera, el empleador 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 la indemnización por despido injustificado, y la prima por antigüedad si hubiera lugar a ella.

Artículo 136.

El empleador, en los casos en que, conforme al artículo 135, deba reemplazar a alguien en su primitiva ocupación, podrá despedir al trabajador sustituto, con derecho al preaviso.

LIBRO III

RELACIONES COLECTIVAS

TITULO PRIMERIZIMO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 137.

Los trabajadores del ISEH 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 presente Ley.

Artículo 138.

Queda permitido a todo trabajador de estas Instituciones afiliarse al sindicato de la Institución para la cual trabaja.

No obstante, no podrán ser miembros ni 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.

Artículo 139.

Ni el ISEH ni el INTEL podrán celebrar convenciones colectivas de trabajo.

TITULO I

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Artículo 140.

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

1. 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 representadas ante este Comité están de acuerdo.
3. Si el Comité Central de Empresa se declara impedido para resolver el problema, el caso se trasladará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el que tendrá un plazo de cinco (5) días para resolver el conflicto.
4. De haberse agotado el camino anterior y de que aún así no se resolviera el caso, el caso será o podrá ser sometido a un Comité de Arbitraje Obligatorio.
5. Podrán ser miembros del Comité de Arbitraje Obligatorio, el Director, la Gerencia o la Junta Directiva del Plantel correspondiente.
6. El fallo del Comité de Arbitraje Obligatorio será costado

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 reuantes a aceptar el fallo.
- b) De parte de la Institución respectiva, el sindicato podrá acogerse al derecho a huelga.

TITULO 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 asociados 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 143.

Dentro de los dos (2) días siguientes a la declaración del Comité de Arbitraje Obligatorio, las partes deberán escoger sus representantes ante dicho Comité.

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 (2) días se solicitará al Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social que designe al tercer miembro.

Esta solicitud podrá hacerla cualquiera de las dos partes.

El Director General de Trabajo quedará 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 las que tienen impedimentos legales, o los que directa o indirectamente hubieran intervenido en representación de las partes ante el Comité Central de Empresa.

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

Artículo 146.

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

Artículo 147.

El Comité de Arbitraje Obligatorio actuará en sujeción a las normas legales de procedimiento en la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes y de las medidas necesarias 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 más completa independencia de todas sus miembros. En lo que se refiere al procedimiento actuará las partes en forma, lo simplificará mediante la igualdad. Las partes gozarán el derecho de defensa de las mismas.

Artículo 149.

Dentro de los dos (2) días siguientes a la toma de posesión del tercer miembro, el Comité señalará hora para oír a las partes en forma de los detalles del conflicto y recibir las pruebas que sean convenientes.

Artículo 130:

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la última audiencia con las partes, el Comité decidirá el fallo, que será de obligatorio cumplimiento para las partes, sujetándose a los hechos y verdad sabida en su procedimiento 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.

TITULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 131:

El despido o desmejoramiento de un número de trabajadoras permanentes sindicalizadas en forma que modifique, en contra de éstas, la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado dentro de la empresa confiere a los trabajadores despedidos el derecho a pedir el reintegro con pago de los salarios caídos, siempre que se trate 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 trabajadoras sindicalizadas previamente justificado por el empleador ante los Tribunales de Trabajo, con señalamiento de las causas de tales despidos o de la ruptura de dicha proporción. Las controversias a que diere lugar la aplicación de esta ordinal se tramitarán ante la jurisdicción de trabajo mediante procesos abreviados.

Artículo 132.

Las instituciones del IRME y del INTTEL reconocerán los derechos derivados de la antigüedad de prestación de servicios de todos sus trabajadores con excepción de aquellos cuyos prestaciones fueron liquidadas por motivo de la sustitución de empleadores. Cada institución expedirá los comprobantes a los trabajadores para acreditar el inicio de prestación de servicios.

Artículo 133.

Los trabajadores del IRME y del INTTEL tendrán derecho a obtener con cargo a las empresas, un plan especial de jubilación, un seguro colectivo de vida y una bonificación anual con motivo de las fiestas navideñas, correspondiente a un mes de salario, en sustitución de la tercera período del Décimo Tercer Mes.

Artículo 134.

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

Artículo 135.

Con carácter provisorio y atendiendo a que al 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.

Las primeras cinco (5) horas de prestación de servicios serán consideradas como jornada ordinaria especial y satisfechas con el recargo establecido en el artículo 17, numeral 1o. de esta Ley y no serán consideradas para los efectos de la aplicación del recargo dispuesto en el artículo 23, ordinal 3o. de esta Ley.

Artículo 136.

Quedan derogadas las disposiciones que sean contrarias a la presente Ley, y de un modo especial la parte normativa del Decreto de Gabinete N° 106 de 1971.

Artículo 137.

La presente Ley requerirá a partir de su promulgación.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE:

Desde en la ciudad de Panamá, a los 25 días del mes de febrero de mil novecientos setenta y cinco

ARTURO SUAREZ F.,  
Vicepresidente de la República  
Encargado del Órgano Ejecutivo

RAUL B. ORLANDO P.,

Presidente de la Asamblea Nacional de Representantes de Corregimientos

El Ministro de Gobierno y Justicia,

RICARDO RODRIGUEZ

El Ministro de Relaciones Exteriores, c.f.

CARLOS SUAREZ T.

El Ministro de Hacienda y Tesoro, c.f.

LUIS M. ADAMES

El Ministro de Educación,

ARISTIDES ROYO

El Ministro de Obras Públicas,

VICTOR TORRES GUERRA

El Ministro de Desarrollo Agropecuario,

GERARDO GONZALEZ

El Ministro de Comercio e Industrias,

FERNANDO MANFREDO JR.

El Ministro de Trabajo y Previsión Social,

ROLANDO MORGAS

El Ministro de Salud,

AFEGANAH SAIED

El Ministro de Vivienda, el

ABEL RODRIGUEZ

El Ministro de Planificación y Política Económica,

NICOLAS ARBITO BARRILETA

Comisionado de Legislación,

MARCELINO JAEW

Comisionado de Legislación,

WILSON A ESPINO

Comisionado de Legislación,

MANUEL E. MORENO

Comisionado de Legislación,

ELIUD SALAS

Comisionado de Legislación,

SPOLITO ARUMANDA

Comisionado de Legislación,

FRANKLIN C. LARGOMENDIA

Comisionado de Legislación,

CARLOS FELIX HERRERA

Comisionado de Legislación,

DAVID GONZALEZ

Comisionado de Legislación,

RODOLFO CARRERA

DORA M. REINZ

Sub-Secretaria General de la Presidencia c.f.

AVISOS Y EDICTOS

EDICTO No. 004

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

HACE SABER:

Que el señor ESDRAS TOULIER MORENO, vecino del Corregimiento de Cabecera, Distrito de Chitré portador de la Cédula de Identidad Personal No. 8-R-358, ha solicitado a la Comisión de Reforma Agraria mediante Solicitud No. 8-0031 la Adjudicación a Título Oneroso, de una parcela de tierra estatal adjudicable, de una superficie de 0 Hec. 4320, 84 M2 Baccáreas, ubicada en Cruz del Rayo Corregimiento Campampa del Distrito de Santa María de esta provincia, cuyos linderos son:

NORTE: Camino de Santa Ana hacia Cruz del Rayo SUR: Camino de La arena a Cruz del Rayo ESTE: Callejón

OESTE: Terreno de Mercedes Monterrey y José del Carmen Carrasco,

Para los efectos legales se fija al presente edicto en su-

**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:

1. 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.

## **G.O. 17808**

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. Diurno: 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.

## **G.O. 17808**

**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:

1. Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno.
2. 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
3. Con un setenta y cinco 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:

1. El tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición exclusiva de su empleador.
2. El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad 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:

1. No se permitirá la jornada extraordinaria si no se cumple con todas las disposiciones relativas a higiene y seguridad que el trabajo exige.
2. 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:

1. La jornada de trabajo tendrá un período de descanso, no menor de media (1/2) hora ni mayor de dos (2) horas.
2. 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 continuas para retirarse a descansar.

#### **Sección Segunda**

## **G.O. 17808**

### 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

## **G.O. 17808**

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

## **G.O. 17808**

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:

1. 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 costeadada 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

## **G.O. 17808**

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.
2. 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

## **G.O. 17808**

construcción civil, y

2. 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

## **G.O. 17808**

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 retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de 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 retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resulte del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atiende.

**Artículo 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

## **G.O. 17808**

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:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulados.
2. 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 concurren 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

## **G.O. 17808**

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 donde 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

## **G.O. 17808**

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.
4. 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.
6. 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.
8. 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



## **G.O. 17808**

inmediata de los accidentes que ocurrieren.

10. 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.
19. 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

## **G.O. 17808**

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 suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos guantes, vestimentas especiales u otros implementos similares cuando así lo exijan las órdenes de servicio, 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

## **G.O. 17808**

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:

1. Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales.
2. Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de artículos en determinados establecimientos o la utilización de servicios de determinadas personas.
3. 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

## G.O. 17808

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 el 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 tareas 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.

## **G.O. 17808**

**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

## **G.O. 17808**

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

## **G.O. 17808**

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.

## **G.O. 17808**

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.
11. 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.



## **G.O. 17808**

**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 hiciera, 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 cláusula 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.

## **G.O. 17808**

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.

**Artículo 99.** 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:

1. 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.
4. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

Toda sanción disciplinaria debe corresponder a una falta previamente tipificada y ser proporcional a la gravedad de esta. Se prohíben las

## **G.O. 17808**

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.
7. 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.

## **G.O. 17808**

**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:

1. 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 al trabajador surtirá efectos 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:

1. 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 de 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

## **G.O. 17808**

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:

1. Por el reglamento interno del trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en esta ley.
2. Por el mutuo consentimiento.
3. 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.

#### CAPÍTULO II Suspensión de los efectos del Contrato

## **G.O. 17808**

**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.

3. 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.
5. La incapacidad del trabajador motivada por un accidente o enfermedad profesional, siempre que no fuera de carácter absoluta-permanente.
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

## **G.O. 17808**

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 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup> 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.
2. Por la expiración del término pactado.
3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato.
4. Por la muerte del trabaja ador.
5. 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:

## **G.O. 17808**

1. Trabajadores con poder legal para actuar como representantes 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 tuvieran 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.
2. 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.



## **G.O. 17808**

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.
9. Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales.
10. Desobedecer el trabajador, sin causa justificada, y en perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por éste o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fuesen 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.
14. 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:

## **G.O. 17808**

1. 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.
3. El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente.
4. La incapacidad mental o física del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, debidamente comprobada.
5. 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:**

1. 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:

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

## **G.O. 17808**

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

## **G.O. 17808**

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 inmediatamente, o dentro del segundo día hábil siguiente a la ejecutoria de la resolución respectiva, en las mismas condiciones existentes antes del despido.

En caso de renuncia del empleador 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.
2. La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le corresponde, en las condiciones convenidas o acostumbradas.
3. La alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo.
4. La conducta inmoral del 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.

## **G.O. 17808**

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.
9. 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:

## **G.O. 17808**

- 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.
- b) Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo.
- c) 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 artículo se pagará también cuando la terminación de la relación de trabajo fuere por cualquiera de las causas 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

## **G.O. 17808**

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.
2. Que la superficie la altura de los locales de trabajo sean suficientes para evitar 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.
5. 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 trabajadores 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.
9. 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:

## **G.O. 17808**

1. Que se reemplacen las substancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras, inocuas o menos nocivas.
2. Que se impida el desprendimiento de substancias nocivas y que se proteja a los trabajadores contra las radiaciones peligrosas.
3. 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.
2. 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**



## **G.O. 17808**

**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 rígidamente por las disposiciones contenidas en el Título 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 dejó 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 artículo 134, deba reponer a alguno 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 ni 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

**Artículo 139.** 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:

1. 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.
4. 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.
5. 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.
  - b) 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 Director 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 económicos, sociales y especialmente, dentro de lo 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.

## **G.O. 17808**

**Artículo 149.** Dentro de los dos (2) días siguientes a la toma de posesión del tercer miembro, el Comité señalará 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.

**G.O. 17808**

**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 N° 106 de 1972.

**Artículo 157.** 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