

# GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

AÑO XCII

PANAMA, R. DE P., LUNES 14 DE AGOSTO DE 1995

Nº22,847

## CONTENIDO

ASAMBLEA LEGISLATIVA  
LEY N° 44

(De 12 de agosto de 1995)  
"POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS PARA REGULARIZAR Y MODERNIZAR LAS RELACIONES  
LABORALES" ..... pág. 1

## AVISOS Y EDICTOS

ASAMBLEA LEGISLATIVA  
LEY N° 44  
(De 12 de agosto de 1995)

"POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS PARA REGULARIZAR  
Y MODERNIZAR LAS RELACIONES LABORALES"

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DECRETA:

Artículo 1. Subrógase el Artículo 1 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 1. El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de justicia social concretada en la Constitución Política de la República, fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores. El Estado intervendrá para promover el pleno empleo, crear las condiciones necesarias que aseguren a todo trabajador una existencia decorosa y procurar al capital una compensación equitativa por su inversión, en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad.

Artículo 2. Adiciónase el numeral 8 al Artículo 12 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 12. La prescripción se regirá por las siguientes reglas:

# GACETA OFICIAL

## ORGANO DEL ESTADO

Fundada por el Decreto de Gabinete N° 10 del 11 de noviembre de 1903

**LICDO. JORGE SANIDAS A.**  
**DIRECTOR**  
**OFICINA**

Avenida Norte (Eloy Alfaro) y Calle 3a. Casa N° 3-12,  
Edificio Casa Amarilla, San Felipe Ciudad de Panamá,  
Teléfono 228-8631, Apartado Postal 2189  
Panamá, República de Panamá  
LEYES, AVISOS, EDICTOS Y OTRAS  
PUBLICACIONES  
NUMERO SUELTO: B/. 2.40

**MARGARITA CEDEÑO B.**  
**SUBDIRECTORA**

Dirección General de Ingresos  
IMPORTE DE LAS SUSCRIPCIONES  
Mínimo 6 Meses en la República: B/. 18.00  
Un año en la República B/.36.00  
En el exterior 6 meses B/.18.00, más porte aéreo  
Un año en el exterior, B/.36.00, más porte aéreo

Todo pago adelantado.

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

**Artículo 3.** Subrógase el Artículo 22 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

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

**Artículo 4.** Modifícase el numeral 1 del Artículo 39 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

...

Artículo 5. Adiciónase el Artículo 54-A al Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

Artículo 6. Adiciónase un párrafo al Artículo 59 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 59. ...

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

Artículo 7. Subrogase el Artículo 60 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

Artículo 8. Subrógase el Artículo 67 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

Se exceptúan los contratos referentes a:

1. Labores agrícolas o ganaderas;
2. Servicio doméstico;
3. Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres meses;
4. Obras determinadas cuyo valor no exceda de doscientos balboas (B/.200.00);
5. Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de cinco mil balboas (B/.5,000.00), o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores.

En el caso previsto en el ordinal 9 del artículo siguiente, se requerirá el contrato escrito. La Dirección General o Regional de Trabajo tendrá la facultad para realizar visitas a los establecimientos y centros de trabajo, con el objeto de verificar esta norma y de aplicar sanciones que oscilen de cincuenta balboas (B/.50.00) a doscientos balboas (B/.200.00), por su incumplimiento reiterado.

Artículo 9. Subrógase el Artículo 75 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 75. La cláusula de duración de un contrato por

tiempo definido, no podrá ser utilizada con el objeto de cubrir de una manera temporal un puesto de naturaleza permanente, salvo en los casos exceptuados en este Código.

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

1. Cuando lo permita la naturaleza del trabajo que constituye el objeto de la prestación;
2. Si tiene por objeto sustituir provisionalmente a un trabajador en uso de licencia, vacaciones o por cualquier otro impedimento temporal;
3. En los demás casos previstos en este Código.

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

**Artículo 10.** Adiciónase un párrafo al Artículo 76 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 76. ...

No obstante lo anterior, el contrato por obra determinada es susceptible de una prórroga si se dan las circunstancias contempladas en el artículo 75 anterior, en cuyo caso el contrato durará hasta la terminación de la prórroga o el cese de las circunstancias que la motivaron.

**Artículo 11.** Subrógase el Artículo 77 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

1. Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios;
2. Cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas, luego de concluida la obra;

3. Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada, o no se ajuste el pacto a la naturaleza del servicio, o si se desprende, por razón de la cantidad y duración total de los contratos, que existe la intención de encubrir una relación indefinida.

**Artículo 12.** Adiciónase el Artículo 77-A al Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

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

**Artículo 13.** Subrógase el Artículo 78 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

Artículo 14. Subrógase el Artículo 107 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

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

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

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

Artículo 15. Modifícanse los numerales 6, 8, 9, 10, 11 y 12 del

Artículo 126 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 126. Son obligaciones de los trabajadores:

- ...
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hubieren entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

...

  8. Observar las disposiciones del reglamento interno de trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, conforme a la ley, el reglamento interno y la convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
  9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastornos psíquicos que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del empleador;
  10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes, de cualquier hecho o circunstancia que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros o a los equipos e instalaciones del empleador;
  11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el empleador con motivo de la relación de trabajo, a más tardar treinta días después de termina-

da ésta, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes;

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

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

Artículo 16. Modifícanse los numerales 3, 4, 5, 7 y 8 y adicionáñse los numerales 9, 10, 11 y 12 al Artículo 127 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 127. Se prohíbe a los trabajadores:

- ...
3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o su representante;
  4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley;
  5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos, recetados por un

facultativo, con la advertencia de que pueden producir somnolencia o afectar su coordinación motora;

- ...
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes;
  8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletos de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables;
  9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga;
  10. Alterar, trastocar o dañar, en cualquier forma, los datos, artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática;
  11. Laborar para otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada;
  12. Realizar actos de acoso sexual.

Artículo 17. Modifícanse los numerales 2, 9, 14, 15, 21 y 22 y adiciónanse los numerales 27, 28, 29 y 30 al Artículo 128 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo;
- ...
14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido;
15. Acordar con los representantes del sindicato o con las directivas de las organizaciones sociales, y con el comité de empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores;
- ...
21. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, con recargos, con primas por tareas, plazas, incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo;
22. Cubrir las vacantes producidas en la empresa debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, en atención a sus necesidades;
- ...
27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago;
28. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes;

29. Desarrollar, conjuntamente con la organización de los trabajadores, o con los trabajadores donde ésta no existiera, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo;
30. Conceder permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de dos años.

Artículo 18. Modifícanse los numerales 8, 9, 11 y 14 y adiciónase el numeral 15 al Artículo 138 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 138. Queda prohibido a los empleadores:  
...

8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente;
9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley;  
...
11. Impponer a los trabajadores sanciones que no estén previstas en la ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes;
- ...
14. Deducir del salario de sus trabajadores alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación, o efectuar cualquier otra deducción no autorizada;
15. Realizar actos de acoso sexual.

Artículo 19. Subrogase el Artículo 142 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

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

El empleador y el trabajador podrán convenir y modificar las condiciones del salario por tareas, piezas, comisiones o primas complementarias. Las fluctuaciones periódicas del ingreso del trabajador, debidas a oscilaciones en la producción, las ventas o el rendimiento, no se entenderán como aumento o reducción del salario para los efectos del artículo 159 de este Código, salvo que ambos contratantes expresamente convengan lo contrario.

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

Sin perjuicio de lo anterior, no se considerarán como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al desem-

tercer mes, bonificaciones, gratificaciones, primas de producción, donaciones y participación en las utilidades, aun cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aun cuando sólo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa. Para los efectos de lo dispuesto en los artículos 70 y 197 de este Código, estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras al decimotercer mes, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades, no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo.

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

**Artículo 20.** Subrógase el Artículo 143 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 143. El salario podrá adicionarse con primas por rendimiento, tareas, piezas, incentivos cuantitativos a la producción o cualquier otra forma de incentivo, pero queda prohibido hacerlo en las actividades de conducción de vehículos, minas, túneles, trabajos de altura, con materiales tóxicos, explosivos, inflamables o radiactivos y cualquier otra que por su naturaleza se reputa como peligrosa, lo que se reglamentará por las autoridades administrativas de trabajo y de salud.

**Artículo 21.** Subrógase el Artículo 155 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 155. En caso de muerte del trabajador, los salarios que éste hubiere devengado, las vacaciones completas o proporcionales que hubiere acumulado, y las demás prestaciones derivadas del contrato a que tuviere derecho, serán remitidos por el empleador al juez seccional de trabajo competente, o le podrán ser exigidos, a petición del interesado, para que el juez haga entrega de la suma de dinero correspondiente, si su

importe fuere menor a mil quinientos balboas (B/.1,500.00) y sin necesidad de juicio de sucesión, a los hijos menores, por conducto de quien o quienes los representen y, en su defecto, al cónyuge o al conviviente, que al momento del fallecimiento del trabajador convivía permanentemente con él.

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

Si el importe de lo devengado por el trabajador fallecido, en concepto de salarios, vacaciones completas o proporcionales u otras prestaciones laborales, fuere superior a mil quinientos balboas (B/.1,500.00), el juez entregará la suma correspondiente del modo señalado en el párrafo anterior, previa comprobación de que las pruebas fueren suficientes y la publicación de un edicto donde se ordena la comparecencia a estar en derecho dentro del proceso a todos los interesados dentro del término de cinco días, a partir de la publicación del último edicto, aplicando, en cuanto fuere compatible, el trámite de incidente. En este último caso, el juez suplirá los vacíos de acuerdo con su prudente arbitrio.

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

A falta de las personas señaladas en los párrafos anteriores, el juez de trabajo hará entrega de la suma de dinero a la persona o las personas que tengan derecho según el

Código Civil en materia sucesoria, pero sin someterla al proceso de sucesión.

Artículo 22. Subrógase el Artículo 159 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

En tales situaciones el Estado aunará esfuerzos con los trabajadores y empleadores, a fin de disminuir los efectos de la crisis.

Artículo 23. Adiciónase un párrafo al Artículo 160 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 160. ...

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

Artículo 24. Subrógase el Artículo 162 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

**Artículo 25.** Subrogase el Artículo 186 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

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

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

**Artículo 26.** Subrogase el Artículo 193 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

**Artículo 193.** Las invenciones obtenidas durante el ejercicio 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 empresa, o sea, aquellas en las que predomina el proceso, los equipos, la tecnología,

los elementos de programación informática, las instalaciones, los métodos y procedimientos de la empresa, sin distinción de persona o personas en particular, tales invenciones serán de propiedad del empleador.

2. Si se tratase de las invenciones de servicio, esto es, las realizadas por trabajadores contratados especialmente para investigarlas, estudiarlas y obtenerlas, la propiedad de la invención corresponderá al empleador; pero el inventor o los inventores tendrán derecho a que sus nombres se reconozcan como autores de la invención.
3. Si las invenciones fuesen libres, o sea, aquellas donde predomina la fuerza del ingenio y la meditación, o el descubrimiento por mero acaso de uno o más trabajadores, pertenecerán a la persona o personas que las realicen, aun cuando hubiesen surgido con motivo del trabajo o de la explotación.

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

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

Artículo 27. Subrogase el Artículo 195 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

Artículo 28. Adíquese el Artículo 197-A al Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 197-A. No se considerarán como alteración unilateral.

rai, las órdenes impartidas por el empleador en la ejecución del contrato de trabajo que impliquen movilidad funcional u horizontal del trabajador, siempre que sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerzas, aptitudes, preparación y destrezas. Lo anterior se aplicará siempre que no conlleve disminución de la remuneración o salario y no afecte la dignidad o autoestima del trabajador, o le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo.

La movilidad podrá ejercerse:

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

La movilidad podrá ser de duración temporal o permanente.

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

Cuando la movilidad sea temporal, la duración de ésta será pactada con el sindicato, o con el trabajador o los trabajadores, excepto que se trate de reemplazo de un trabajador en uso de licencia; el trabajador que deba prestar servicios en una posición clasificada superior, recibirá del empleador una bonificación que no será inferior a los niveles de salarios básicos o a la costumbre, establecidos para la

categoria en la empresa, durante el tiempo que desempeñe la nueva posición, y regresará a su salario y condiciones laborales anteriores al momento de reincorporarse a su puesto original.

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

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

Artículo 29. Modifícase el numeral 1 del Artículo 199 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

1. La enfermedad o accidente de carácter no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador, cuando exceda del fondo de licencia por enfermedad y hasta por un período de duración que no excederá de un año. Esta suspensión surtirá sus efectos a partir de la fecha en que se produjo la incapacidad, según conste en la certificación expedida por un médico al servicio del Estado;

...

Artículo 30. Adíciónanse dos párrafos al Artículo 200 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 200. ...

Los certificados de incapacidad deben ser expedidos por facultativos idóneos, estar prenumerados, contener el número de registro que la Dirección General de Salud le otorga al facultativo, el nombre completo de éste, la dirección, el

número de teléfono y el nombre de la institución pública, ya sea la Caja de Seguro Social o el Ministerio de Salud, o clínica privada donde labora el facultativo.

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

Artículo 31. Subrógase el Artículo 212 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

1. Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos;
2. Trabajadores domésticos;
3. Trabajadores permanentes o de planta de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales, las siguientes: agrícolas o pecuarias con diez o menos trabajadores; agroindustriales con veinte o menos trabajadores y manufactureras con quince o menos trabajadores;
4. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;
5. Aprendices;
6. Trabajadores de establecimientos de ventas de mercancías al por menor y empresas con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los establecimientos financieros, de seguros y bienes y raíces;

En los casos a que se refiere este artículo, además de pagar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, el empleador deberá notificarle el despido con treinta días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al

preaviso. El plazo de preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiente a la notificación.

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

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

Artículo 32. Modifícanse los numerales 1, 13, 15 y 16 del acápite A; los numerales 4 y 5 del acápite B y el numeral 3 del acápite C del Artículo 213 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

A. De naturaleza disciplinaria.

1. El haber sufrido engaño de parte del trabajador, mediante la presentación de documentos o certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato o su modificación se celebre en atención a dichas condiciones especiales. El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa, caducará al mes a partir de la fecha en que se compruebe la falsedad. Cuando no se trate de certificación de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá de un año, contado desde la fecha del inicio de la relación de trabajo;  
...
13. La reincidencia del trabajador, en el término de un año, en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3, 4 y 5 del artículo 127;

15. El acoso sexual, la conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio; y
16. La falta notoria de rendimiento, calificada de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o acordados en una convención colectiva.

B. De naturaleza no imputable.

- ...
4. La incapacidad mental o física del trabajador, debidamente comprobada, o la pérdida de la idoneidad exigida por la ley para el ejercicio de la profesión, que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato;
  5. La expiración del plazo de un año, a partir de la fecha de suspensión del contrato, motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador.

...

C. De naturaleza económica.

- ...
3. La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas graves, incostumbilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación, o revocación o caducidad de

una concesión administrativa, cancelación de pedidos u órdenes de compra, o la disminución en la actividad productiva de la empresa en los pedidos u órdenes de compra o en las ventas, u otra causa análoga debidamente comprobada por la autoridad competente.

En estos casos de despido por causa económica, se aplicarán las siguientes reglas:

- a. Se empezará por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas;
- b. Una vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo sean; a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, y a los más eficientes, respecto de los menos eficientes;
- c. Las mujeres en estado de gravidez, aun si no estuvieren amparadas preferentemente por 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 33. Subrogase el Artículo 218 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 218. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá

solicitar a las juntas de conciliación y decisión, o a los tribunales de trabajo en aquellos lugares donde no funcionen las juntas, el reintegro al cargo que desempeñaba o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225.

Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador, además del pago de los salarios caídos que se computarán así:

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

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

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

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

Artículo 34. Subrógase el Artículo 219 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

1. De cincuenta por ciento (50%) sobre la indemnización correspondiente, para aquellos trabajadores que se encuentren laborando en la empresa al momento de entrar en vigencia la presente Ley.
2. De veinticinco por ciento (25%) sobre la indemnización correspondiente, para aquellos trabajadores que entren a laborar a partir de la vigencia de la presente Ley, siempre y cuando el empleador no esté al día en el fondo de cesantía.

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

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

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

Artículo 35. Subrógase el Artículo 224 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 224. A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.

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

Artículo 36. Subrógase el Artículo 225 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

A. Al tiempo de servicios anterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente escala:

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

el salario equivalente a una semana por cada dos

meses de trabajo;

3. De dos a cinco años de trabajo, tres meses de salario;
4. De cinco a diez años de trabajo, cuatro meses de salario;
5. De diez a quince años de trabajo, cinco meses de salario;
6. De quince a veinte años de trabajo, seis meses de salario;
7. De más de veinte años de trabajo, siete meses de salario.

Esta escala no se aplicará en forma combinada.

B. Al tiempo de servicios posterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente escala:

1. Por el tiempo de servicios menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario;
2. Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo;
3. Por el tiempo de servicios de dos a diez años, el salario de tres semanas adicionales por cada año de trabajo;
4. Por más de diez años adicionales de servicios, el salario de una semana adicional por cada año de trabajo.

Esta escala se aplicará en forma combinada, distribuyendo el tiempo de servicios prestados en cada uno de los numerales anteriores, según corresponda.

En los casos de prestaciones de servicios que comprendieren lapsos anteriores y posteriores al 2 de

abril de 1972, se aplicarán separadamente las escalas mencionadas.

C. Para las relaciones de trabajo que se inicien a partir de la vigencia de la presente Ley, la indemnización será el equivalente a 3.4 semanas de salario por cada año laborado en los diez primeros años; y cada año posterior a los diez años, será indemnizado con el equivalente de una semana de salario por cada año. Estas indemnizaciones no podrán combinarse con ninguna otra escala.

En ambos casos, indicados en este acápite, de no cumplirse algún año completo, se pagará la proporcionalidad correspondiente.

La indemnización contemplada en este artículo, también se pagará cuando la terminación de la relación de trabajo se produzca por cualquiera de las causas establecidas en el acápite C del artículo 213.

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

Artículo 37. Adiciónase el Capítulo III al Título VI del Libro I del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así;

### CAPÍTULO III FONDO DE CESANTÍA

Artículo 229-A. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los empleadores establecerán un fondo de cesantía para pagar al trabajador, al cesar la relación de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despido injustificado o renuncia justificada.

Artículo 229-B. Para el establecimiento del fondo, el empleador cotizará trimestralmente la cuotaparte relativa a la prima

de antigüedad del trabajador y el cinco por ciento (5%) de la cuotaparte mensual de la indemnización a que pudiese tener derecho el trabajador, en el supuesto de que la relación de trabajo concluya por despido injustificado o renuncia justificada.

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

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

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

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

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

dispuesto en el artículo 229-K. Las cotizaciones de indemnización serán consignadas a nombre del empleador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Terminación de la relación de trabajo por despido

injustificado, previa declaratoria de la autoridad correspondiente.

2. Renuncia del trabajador con causa justificada, previa declaratoria de la autoridad correspondiente.
3. Terminación de la relación de trabajo por mutuo acuerdo, que conste en documento firmado por las partes, en el que se convenga en la entrega total o parcial de la indemnización.

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

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

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

La prima de antigüedad y la indemnización, causadas por relaciones anteriores a la vigencia del fondo de cesantía, serán pagadas directamente al trabajador por el empleador de conformidad con lo establecido en los artículos 224 y 225 de

este Código. Sin embargo, es potestativo de los empleadores incluir estos pasivos laborales en el fondo de cesantía, en cuyo caso gozarán del derecho de deducción de tales aportes, para los efectos del impuesto sobre la renta, en el año fiscal en que se hiciere la inclusión.

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

Artículo 38. Subrógase el Artículo 238 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

Artículo 39. Subrógase el Artículo 242 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

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

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

Artículo 40. Modifícase el segundo párrafo del Artículo 340 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 340. . .

Las organizaciones sociales de trabajadores podrán utilizar las ventajas de la personería jurídica con fines de lucro, cuando ello contribuya al beneficio general de todos los asociados. No obstante, no podrán desarrollar actividades que constituyan una competencia desleal respecto a sus correspondientes empleadores.

Artículo 41. Subrogáse el Artículo 344 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 344. Los sindicatos de trabajadores o de profesionales podrán constituirse con un mínimo de cuarenta miembros. Los sindicatos de empleadores podrán constituirse con un mínimo de diez miembros que sean totalmente independientes entre sí.

Artículo 42. Subrogáse el Artículo 352 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 352. Para admitir la inscripción, se tendrá un término improrrogable de quince días calendario, que comenzará a contarse desde el día en que se reciba en el Ministerio la solicitud de inscripción, la cual deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

1. Estar firmada por el presidente o el secretario general del sindicato en formación, o de la federación, confederación o central de que se trate.
2. Remitirse a la Dirección General de Trabajo directamente o por medio de las autoridades de trabajo o la primera autoridad política del lugar.
3. Estar acompañada de copia auténtica del acta constitutiva, de los estatutos aprobados y del acta de la sesión,

o sesiones, en que se llevó a cabo tal aprobación.

El acta constitutiva deberá estar firmada por los miembros fundadores del sindicato; o por personas rogadas al efecto, en el supuesto de que alguno o algunos de aquéllos no supieran o no pudieran firmar, y expresará la clase de sindicato, su domicilio legal, el número de miembros, los nombres y apellidos y el número de la cédula de identidad personal de los que componen la junta directiva.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social hará, dentro del término de quince días a que se refiere esta norma, la verificación de las cédulas de identidad personal consignadas en el acta constitutiva, de por lo menos el número mínimo de afiliados requeridos por el artículo 344.

Tratándose de federaciones, confederaciones o centrales, el acta constitutiva será firmada por los representantes de las respectivas organizaciones fundadoras y expresará su domicilio, el nombre y domicilio de todas las organizaciones que la integran, y los nombres y apellidos y el número de la cédula de identidad personal de los miembros de la junta directiva.

Esta documentación se presentará por triplicado. Un ejemplar se devolverá a los interesados con certificación donde conste el hecho de la presentación, indicando la fecha y la hora en que ésta se realizó. Otro ejemplar permanecerá en el despacho a cargo de los registros, y el tercero se utilizará para la tramitación.

**Artículo 43.** Subrogase el Artículo 353 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

**Artículo 353.** Si la solicitud de inscripción o la documentación presentada no se ajustan a lo prescrito en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social dictará resolución razonada que indique clara y específicamente sus

errores o deficiencias, para que los interesados, dentro del término de quince días calendario, los subsanen. De esta resolución puede pedirse reconsideración dentro de los cinco días siguientes, la cual será decidida en un término de diez días.

Vencido este término sin que se hubiere decidido el recurso, se entiende confirmada la resolución.

En el caso previsto en este artículo, el término de quince días a que se refiere el artículo anterior, comenzará a contarse desde el día en que se presente la solicitud demandada.

Artículo 44. Subrógase el Artículo 356 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 356. Vencidos los quince días calendario de que tratan los artículos 352 y 353, sin que se hubiere rechazado u objetado la solicitud de inscripción, se considerará inscrito el sindicato, federación, confederación, o central, para todos los efectos legales y, a partir de ese término, el Ministerio queda obligado a expedir las constancias y certificaciones respectivas y a efectuar, en los registros de las organizaciones sociales, la anotación que corresponda.

Artículo 45. Subrógase el Artículo 359 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 359. Los estatutos de las organizaciones sociales determinarán las causas de cesantía de los afiliados y directivos de la organización.

Artículo 46. Subrógase el Artículo 369 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 369. La junta directiva estará compuesta del número de miembros principales y suplentes que determinen los

estatutos, quienes deberán ser mayores de edad. No obstante lo anterior, los principales de dichas directivas, hasta un máximo de once, gozarán de fuero sindical. Los suplentes gozarán de fuero sindical de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 382.

Artículo 47. Subrógase el Artículo 374 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 374. Los estatutos de la organización sindical determinarán el período de los miembros en la junta directiva y de los representantes sindicales.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Mientras no se reformen los estatutos de las organizaciones sociales existentes o en proceso de inscripción, el período seguirá siendo de dos años.

Artículo 48. Subrógase el Artículo 375 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 375. Corresponde a los estatutos de las organizaciones sociales determinar las restricciones o la prohibición de los períodos de reelección, o limitar el número de veces que una persona puede ser miembro de la junta directiva.

Artículo 49. Modifícase el numeral 4 del Artículo 376 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 376. Los sindicatos y demás organizaciones sociales están obligados a:

...

4. Permitir a las autoridades de trabajo, para fines específicos, inspecciones en sus libros de actas, de socios y contabilidad, cuando así lo solicite por lo menos el veinte por ciento (20%) de sus afiliados.

Artículo 50. Modifícase el segundo párrafo del Artículo 377 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 377. ...

Los fondos y bienes de las organizaciones sindicales no serán susceptibles de secuestro, embargo u otra medida cautelar. Se exceptúa el embargo decretado en un proceso ejecutivo hipotecario contra el inmueble dado en garantía.

Artículo 51. Subrógase el Artículo 380 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 380. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social proporcionará a las organizaciones sociales la asistencia técnica y económica que necesiten con la finalidad de que organicen programas, cursos, seminarios de educación laboral y capacitación sindical y congresos. La ayuda económica que deberá suministrar el Estado a las organizaciones sociales para los fines señalados, será canalizada a través de las centrales obreras, federaciones independientes y sindicatos nacionales independientes, debidamente constituidos, tomando en cuenta el número de trabajadores afiliados. En lo que respecta al apoyo económico para la realización de congresos, esta ayuda será reglamentada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social por decreto ejecutivo.

Artículo 52. Modifícase el numeral 2 del Artículo 381 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 381. Gozarán de fuero sindical:

...

2. Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 369 y 382.

...

Artículo 53. Modifícanse el enunciado y los numerales 2 y 4 del Artículo 403 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 403. La convención colectiva de trabajo contendrá, como mínimo, lo siguiente:

2. Las empresas o instituciones comprendidas, o ambas;
- ...
4. Estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo. También podrá contener estipulaciones sobre salarios, comité de empresa, movilidad laboral, fondos de cesantía, productividad, contratos individuales de trabajo, obligaciones y prohibiciones de las partes, jornadas y horarios de trabajo, descansos obligatorios, patentes de invención, vacaciones, edad de jubilación y, en general, todas aquellas disposiciones que desarrollen el contenido del Código de Trabajo o actualicen, de acuerdo con la realidad de la empresa, los deberes y derechos de las partes, con el objeto de estrechar lazos de colaboración para su mutuo beneficio;
- ...

Artículo 54. Adiciónase un párrafo al Artículo 406 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 406. ...

Será válida la cláusula mediante la cual se pacte sustituir, a favor del trabajador, un beneficio por otro previsto en la convención colectiva.

Artículo 55. Subrógase el Artículo 413 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 413. En los casos de disolución de la organización sindical titular de la convención colectiva, los acuerdos pactados en ésta continuarán vigentes, salvo que al surgir una nueva organización sindical o un grupo de trabajadores organizados, éstos y la empresa acuerden celebrar una nueva convención colectiva.

Artículo 56. Subrógase el Artículo 415 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 415. Ni la desafiliación de las organizaciones contratantes ni su disolución afectarán los acuerdos pactados en la convención colectiva.

En caso de sustitución del empleador, el nuevo empleador quedará obligado en los mismos términos que el sustituido, salvo que se aplique la norma contenida en el artículo 413.

Artículo 57. Subrogase el Artículo 416 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 416. Cualquiera de las partes en una convención colectiva puede solicitar la negociación de una nueva, por vencimiento del plazo, desde los tres meses anteriores al mismo. En caso de concurrencia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 402.

Las partes podrán, dentro del término de duración de la convención colectiva, siempre que medie el común acuerdo sobre los temas específicos que les interesen a ambas, revisar y modificar la convención por vía directa, en cualquier momento que se acuerde mutuamente y de conformidad con lo establecido en el artículo 400.

Artículo 58. Modifícase el segundo párrafo del Artículo 438 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 438. ...

La renuencia de cualquiera de las partes a comparecer a las citaciones, se considerará, para todos los efectos previstos en este Código, como abandono de la conciliación.

Artículo 59. Subrogase el Artículo 441 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 441. Durante el desarrollo de la conciliación, el empleador está obligado a mantener los contratos de trabajo existentes al momento en que se plantee el conflicto, sin

perjuicio de los contratos que terminen por vencimiento del plazo o conclusión de la obra.

Desde que se presente el pliego de peticiones en debida forma, y hasta el vencimiento del plazo para declarar la huelga, durante ésta, o durante el arbitraje, toda terminación o suspensión de los efectos de los contratos, debe ser autorizada previamente por el respectivo juez de trabajo, con arreglo al procedimiento previsto para el desafuero sindical.

Se presume que todo despido que se pretende efectuar a un trabajador que apoye el pliego, se hace en represalia, sin perjuicio del derecho del empleador a probar lo contrario. Igual criterio se aplicará para las solicitudes de suspensión de contratos de trabajo.

Esta disposición también regirá para las negociaciones de las convenciones colectivas por la vía directa.

**Artículo 60.** Adiciónase el Artículo 536-A al Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 536-A. En los procesos de trabajo, las partes podrán aportar certificaciones del Registro Público y del Ministerio de Comercio e Industrias sobre la personería jurídica, sin el pago de impuestos, tasas o derechos de clase alguna.

**Artículo 61.** Adiciónanse los siguientes párrafos al Artículo 705 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 705. ...

El secuestro de la administración de establecimientos, de empresas o de haciendas, sólo se ordenará cuando se determine que existe inminente peligro de cierre o quiebra de la misma.

En estos casos, el juez no podrá designar como secuestre, administrador o interventor al secuestrante.

Se permitirá la consecución o la formación de fondos o de garantías para respaldar derechos adquiridos de los trabajadores, en cuyo caso no procederá el secuestro de la empresa.

Artículo 62. Subrógase el Artículo 959 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 959. Vencido el término de traslado, el juez dispondrá de un término máximo de quince días calendario dentro de los cuales determinará los hechos sujetos a prueba, y señalará fecha y hora para que las partes, acompañadas de sus pruebas, comparezcan en audiencia.

Entre el señalamiento y la fecha de audiencia no podrá haber menos de tres ni más de cinco días, que se contarán a partir del día siguiente al cual se tenga por hecha la notificación.

Artículo 63. Subrógase el Artículo 967 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 967. Sólo se permitirá el aplazamiento de la audiencia una sola vez por cada parte, y se realizará sin necesidad de nueva resolución, al día siguiente de la fecha aplazada, con cualquiera de las partes que asista.

En caso de incapacidad por varios días, que no podrán ser más de tres, se celebrará la audiencia al día siguiente del vencimiento, sin necesidad de nueva resolución.

Si superase los tres días, se nombrará defensor de oficio, si se tratara del apoderado del trabajador; o defensor de ausente, si se tratase del abogado del empleador.

De no celebrarse la audiencia por ausencia injustificada de las partes, el juez procederá a resolver con la constancia de autos, sin perjuicio de las sanciones correspondientes.

Artículo 64. Subrógase el Artículo 978 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 978. En caso de despido que viole el fuero sindical, el afectado acudirá a la Dirección General o Regional de

Trabajo con prueba, al menos indiciaria, de la relación laboral, para solicitar que se reconozca su derecho al reintegro inmediato.

Las autoridades administrativas tendrán la obligación de expedir la resolución que ordene dicho reintegro, dentro de un plazo no mayor de dos horas continuas, contadas a partir del momento en que se formule la solicitud. El empleador que desconozca dicha orden incurrirá en desacato, y estará obligado a pagar los salarios que hubieren vencido, desde el momento del despido no autorizado hasta la fecha del reintegro del trabajador.

Artículo 65. Adiciónase el Artículo 981-A al Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 981-A. La impugnación no suspende el cumplimiento de la orden de reintegro, salvo que se fundamente en que la terminación se debió a vencimiento del plazo o conclusión de la obra, y siempre que con la impugnación se acompañe un ejemplar del contrato escrito de trabajo, en el que conste la duración temporal de la relación laboral.

En estos casos, y en todos los demás, en que la impugnación se fundamente en la terminación por vencimiento del plazo o conclusión de la obra, el trabajador podrá alegar y probar respecto de la ineficacia del pacto de duración temporal.

Artículo 66. Modifícase el literal c del Artículo 4 de la Ley 7 de 1975, así:

Artículo 4. Para ser miembro de la junta de conciliación y decisión se requiere:

...

c. El representante de los empleadores deberá ser empleador o trabajador dentro de las categorías de personal administrativo o ejecutivo.

Artículo 67. Modifícase el Artículo 6 de la Ley 7 de 1975, así:

Artículo 6. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores de las juntas de conciliación y decisión, desempeñarán sus cargos por el término de un mes, prorrogable hasta por dos meses adicionales.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a gozar de licencia no remunerada, computada como período de servicio efectivo para todos los otros efectos legales.

El Estado pagará el importe del salario de los representantes de los trabajadores, que no podrá ser menos de quinientos balboas mensuales (B/.500.00).

Los representantes de los empleadores, si son trabajadores, tendrán derecho a licencia remunerada en las empresas donde presten servicios, y el cincuenta por ciento (50%) de sus salarios lo cubrirá el Estado hasta un máximo de quinientos balboas mensuales (B/.500.00).

Artículo 68. Modifícase el primer párrafo del Artículo 9 de la Ley 7 de 1975, así:

Artículo 9. La audiencia se celebrará el día y la hora previamente fijados, con cualquiera de las partes que concorra. En el caso de aplazamiento o no realización de la audiencia por ausencia injustificada, se procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 967 del Código de Trabajo.

Artículo 69. Subrógase el Artículo 11 de la Ley 7 de 1975, así:

Artículo 11. A la parte demandada y demandante se les calificará personalmente la resolución que ordena el traslado de la demanda, la cual también contendrá la fecha de audiencia.

Artículo 70. La presente Ley **modifica** los artículos 39, 126, 199,

213, 340, 376, 377, 381, 403 y 438 del Decreto de Gabinete 252 de 1971 y los artículos 4, 6 y 9 de la Ley 7 de 1975; el acápite b del artículo 62 de la Ley 30 de 1991 que modifica el Decreto Ley orgánico de la Caja de Seguro Social. **Subroga** los artículos 1, 22, 60, 67, 75, 77, 78, 107, 142, 143, 155, 159, 162, 186, 193, 195, 212, 218, 219, 224, 225, 238, 242, 344, 352, 353, 356, 359, 369, 374, 375, 380, 413, 415, 416, 441, 959, 967 y 978 del Decreto de Gabinete 252 de 1971 y el artículo 11 de la Ley 7 de 1975. **Adiciona** el numeral 8 al artículo 12, un párrafo al artículo 59, un párrafo al artículo 76, un párrafo al artículo 160, dos párrafos al artículo 200, un párrafo al artículo 406, párrafos al artículo 705, los artículos 54-A, 77-A, 197-A, 536-A, 981-A y el capítulo III al título VI del libro I, compuesto por los artículos 229-A, 229-B, 229-C, 229-D, 229-E, 229-F, 229-G, 229-H, 229-I, 229-J, 229-K, 229-L, 229-M y 229-N, al Decreto de Gabinete 252 de 1971. **Modifica** los numerales 3, 4, 5, 7 y 8 y **adiciona** los numerales 9, 10, 11 y 12 al artículo 127; **modifica** los numerales 2, 9, 14, 15, 21 y 22 y **adiciona** los numerales 27, 28, 29 y 30 al artículo 128; **modifica** los numerales 8, 9, 11 y 14 y **adiciona** el numeral 15 al artículo 138, todos del Decreto de Gabinete 252 de 1971. **Deroga** los artículos 80, 81 y 347 del Decreto de Gabinete 252 de 1971 y cualquier otra disposición que le sea contraria.

Artículo 71. Esta Ley empezará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Aprobada en tercer debate, en el Palacio Justo Arosemena, ciudad de Panamá, a los 12 días del mes de agosto de 1995.

BALBINA HERRERA ARAUZ  
Presidenta

ERASMO PINILLA C.  
Secretario General

ORGANO EJECUTIVO NACIONAL - PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA  
PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA, 12 DE AGOSTO DE 1995

ERNESTO PEREZ BALLADARES  
Presidente de la República

MITCHEL DOENS  
Ministro de Trabajo y Bienestar Social