

CAPÍTULO XI: LEGISLACIÓN LABORAL

1. Jornada laboral

La jornada laboral diurna es de 48 horas semanales y de 8 horas diarias. La jornada máxima nocturna es de 7 horas y la semana laborable es de 42 horas. La jornada mixta es de 7 horas y $\frac{1}{2}$ y la semana laborable es de 45 horas. El trabajo en 7 horas nocturnas y en $7\frac{1}{2}$ de la jornada mixta se remunerará como 8 horas de trabajo diurno; el trabajo que exceda estos límites se pagará con un 25% de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el periodo diurno, con un 50% de recargo sobre el salario cuando se efectúe en un periodo nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el periodo diurno, con un 75% de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la jornada nocturna o de la jornada mixta iniciada en el periodo nocturno.

Para los efectos de la jornada el periodo diurno comprenderá de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y el nocturno de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. El periodo entre jornadas de descanso para comidas debe ser no menor de $\frac{1}{2}$ hora ni mayor de 2 horas. En caso de periodo nocturno este se puede prorratear durante la jornada, siempre que no supere la misma.

El descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los días domingos. El trabajo en día domingo o cualquier otro día de descanso semanal obligatorio debe remunerarse con un recargo de 50% sobre la jornada ordinaria de trabajo sin perjuicio del derecho del trabajador de disfrutar de otro día de descanso. Si el trabajador laborase el día de compensación se pagará con un recargo del 50% sin derecho a otro día de descanso.

Los días de fiesta y de duelo nacional son los siguientes: 1° y 9 de enero, el martes de carnaval, el Viernes Santo, 1° de mayo (día del trabajo), 3, 10 y 28 de noviembre, 8 y 25 de diciembre y el día que tome posesión el presidente titular de la República o cualquier otro día que el órgano ejecutivo declare de duelo o de fiesta nacional.

El trabajo en día de fiesta y de duelo nacional se pagará con un recargo de 150% sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho al trabajador de que se le dé otro día de compensación en cualquier otro día de la semana. Si el trabajador laborase el día de compensación se pagará con un recargo del 50% sin derecho a otro día de descanso adicional.

2. Cotizaciones

En cuanto a la seguridad social, la empresa debe cotizar 10.75% del salario del trabajador, 1.5% sobre el seguro educativo y riesgos profesionales conforme a una tasa que va de 0.98% a 5.67%, según la proporcionalidad del riesgo que implique el trabajo desempeñado y el trabajador en contra partida debe cotizar en concepto de seguro social 7.25% del salario y 1.25% en seguro educativo. Estas cotizaciones son de forzoso cumplimiento.

3. Prestaciones

Según nuestra legislación, a la terminación de toda relación laboral debe pagarse vacaciones, que representan 30 días por cada 11 meses trabajados o 1 día por cada 11 días servidos. En el evento de que la relación termine antes de los 11 meses, debe pagarse proporcionalmente de la forma descrita anteriormente.

También tenemos el XIII MES que como bien lo dice su nombre es un mes más después del 12, que debe pagarse en 3 partidas: el 15 de abril, 15 de agosto y el 15 de

diciembre. En el evento de que el trabajador no llegue a los tercios antes indicados, se debe pagar proporcionalmente dividiendo lo ganado entre 12.

En el caso de que la relación sea por tiempo indefinido, además de las prestaciones señaladas anteriormente deberá pagarse la prima de antigüedad obligatoria que corresponde a una semana por año, en el caso de no llegar al año debe pagarse proporcionalmente multiplicado por 1.92%

4. Indemnizaciones

En el caso de que un trabajador sea despedido injustificadamente, éste tendrá derecho a una indemnización que corresponderá a un equivalente de 3.4 semanas de salario por cada año laborado en los diez primeros años o proporcional, en el caso de que no llegue a éste, multiplicando lo ganado por 6.54%.

A la terminación de la relación laboral injustificadamente y solicitar el trabajador su reintegro con el correspondiente pago de salarios caídos, nuestra legislación establece que el pago de estos salarios no podrá ser de más de tres meses, cuando es una relación después de 1995 y de 5 meses si es anterior a 1995; el empleador al momento en el que el Tribunal ordene el reintegro tiene la potestad de reintegrar o no al trabajador, pero en el caso que decidiera no hacerlo deberá pagarle la indemnización correspondiente más un recargo del 50% sobre dicha indemnización si es una relación antes de 1995 y un 25% si es posterior, siempre y cuando no se encuentre al día en sus cotizaciones al fondo de cesantía.

5. Cese de relación laboral

Para la terminación de la relación laboral sin causa justificada nuestra legislación establece causas expresas las cuales pasamos a detallar a continuación:

- Por el mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derecho;
- Por la expiración del término pactado;
- Por la conclusión de la obra objeto del contrato;
- Por la muerte del trabajador;
- Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato;
- Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que no exceda del máximo autorizado en este Código para la causa respectiva a petición del trabajador;
- Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este Capítulo.

Asimismo, el código de trabajo panameño contempla tres categorías de causas justificadas que el empleador puede alegar para dar por terminada la relación laboral de manera justificada. Estas categorías son las siguientes:

a) De naturaleza disciplinaria

- i. 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 un ejercicio de una profesión, este plazo no excederá de un año contado desde la fecha del inicio de la relación de trabajo.

- ii. 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 empresa o negocio, o de los compañeros de trabajo; excepto que hubiere mediado provocación.
- iii. Cometer el trabajador, fuera del centro de trabajo, en contra del empleador, o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de sus compañeros de trabajo, uno de los actos descritos en el numeral anterior, si por razón de la gravedad de los mismos fuese imposible la continuación del contrato;
- iv. La revelación por parte del trabajador, sin la autorización de su empleador de secretos técnicos, comerciales o de fabricación y la divulgación de asuntos de carácter administrativo reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio al empleador;
- v. 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;
- vi. Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores o con motivos de ellas un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios, y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo;
- vii. Causar el trabajador, con culpa de su parte, los daños materiales contemplados en el numeral anterior con la condición de que fuesen graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del perjuicio;
- viii. Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren;
- ix. Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales.
- x. 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 indicadas con claridad y se refieran de modo directo a la ejecución del trabajador contratado;
- xi. La inasistencia del trabajador a sus labores, sin permiso del empleador o sin causa justificada, durante dos lunes en el curso de un mes, seis en el curso de un año o tres días consecutivos o alternos en el periodo de un mes. Para los efectos de este numeral se tendrá como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional.
- xii. 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.
- xiii. 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.

- xiv. La comisión por parte del trabajador de confianza de actos u omisiones, dentro o fuera del servicio, que conlleven la pérdida de la confianza del empleador.
- xv. El acoso sexual, la conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio; y
- xvi. 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 Desarrollo Laboral o aprobados en una convención colectiva.

b) De naturaleza no imputable

- i. La inhabilidad originada 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;
- ii. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión o el hecho de que el trabajador que sufra de pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal T de artículo 199, o el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención;
- iii. El reconocimiento del trabajador por sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión receptiva durante el mes siguiente.
- iv. 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.
- v. 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.
- vi. La incapacidad del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato; y
- vii. La fuerza mayor o caso fortuito que conlleve como consecuencia necesaria inmediata y directa la paralización definitiva de las actividades del empleador.

c) De naturaleza económica

- i. El concurso o la quiebra del empleador;
- ii. La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los empleados, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación al agotamiento de la materia prima objeto de la actividad extractiva; y
- iii. La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación o revocación o caducidad de la concesión administrativa, cancelación de 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:

- Se empezará por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas;
- Una vez aplicada la regla anterior, se preferirá para determinar la permanencia en el empleo a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo son; a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y a los más eficientes respecto de los menos eficientes;
- Las mujeres en estado de gravidez, aún si no estuviesen amparadas preferentemente por las reglas anteriores, se despedirán en último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales;
- 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.

6. Contratos por tiempo definido

En nuestra legislación existen los contratos por tiempo indefinido los cuales se constituyen en la regla general de contratación, y como excepción a ella, se encuentran los contratos por tiempo definido. En el caso de los contratos por tiempo definido, los mismos pueden pactarse hasta por un año y al terminar la relación la empresa sólo esta obligada a pagar vacaciones, XIII MES, pero si la relación terminase antes del vencimiento del contrato y no existiere causa justificada, el empleador está obligado a pagar además de las vacaciones y XIII MES el resto del contrato. Vencido el término del contrato si el trabajador continúa prestando servicios, se considerará la relación de trabajo por tiempo indefinido, si la empresa tiene más de (2) años de operar.

7. Periodo probatorio

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

8. Fuero maternal

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 periodo de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se 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 señale este artículo correrá íntegramente a cargo del empleador.

Durante el periodo de licencia señalado en este artículo, bajo la 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 periodo se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del empleador.

Una vez reintegrada la trabajadora a su trabajo, no podrá ser despedida por causa injustificada durante el periodo de un año (fuero maternal).

9. Fondo de cesantía

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.

Para el establecimiento del fondo, el empleador cotizará trimestralmente la cuota parte relativa a la prima de antigüedad del trabajador y el cinco por ciento (5%) de la cuota parte 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.

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

Las cotizaciones trimestrales se depositarán a través de fideicomisos en entidades privadas autorizadas por la Ley 10 de 1993, para la administración de fondos complementarios de retiro y jubilaciones. Tales entidades no serán subsidiarias del empleador ni afiliadas a éste.

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 créditos, 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.

La administradora contratada por el empleador queda 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.

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

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

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

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

- Terminaciones de la relación de trabajo por despido injustificado, previa declaratoria de la autoridad correspondiente.
- Renuncia del trabajador con causa justificada, previa declaratoria de la autoridad correspondiente.

10. Convenciones colectivas

Existe dentro de nuestro ordenamiento jurídico lo que se denomina las convenciones colectivas de trabajo que no son más que el acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o uno o varias organizaciones de empleadores y uno o varios sindicatos, federaciones o centrales de trabajadores.

Queremos aclararle que existe también una limitante que es la de que en las empresas nuevas los dos primeros años de operación no caben las convenciones colectivas.

11. Sindicatos

Constitucionalmente nuestra legislación promueve la creación de los sindicatos, los cuales pueden ser de: **empleadores** de una rama industrial o de actividad económica o de varias de dichas ramas; en cuanto a los sindicatos de **trabajadores** pueden ser gremiales y serán constituidos por personas de una misma profesión, oficio o especialidad; de **empresas** que lo formen Personas de varias profesiones, oficios o especialidades en una misma empresa; **industriales** cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan servicios en 2 o más empresas de la misma clase; y los **mixtos** cuando lo forman diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o inconexas y sólo pueden constituirse cuando en un distrito, provincia o región, el número de trabajadores sea menor de 40; los sindicatos de empleadores pueden constituirse con 10 miembros que sean totalmente diferentes entre sí; y los sindicatos de trabajadores pueden constituirse con un mínimo de 40 trabajadores.