



REPUBLICA DE PANAMÁ

RESOLUCION No. DM 436 -2013

(De 1 de Octubre de 2013)

LA MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

En uso de su facultades legales, que le confiere la Ley,

CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como parte integrante del Gobierno Central, actualmente está realizando acciones encaminadas a agilizar y simplificar trámites, para mejorar el proceso de modernización institucional y la gestión administrativa de la Institución.

Que el Decreto Ejecutivo No. 249 de 16 de julio de 1970, faculta al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para que dentro de sus atribuciones y responsabilidades administrativas, pueda crear, eliminar, reformar y/o reorganizar las diferentes Direcciones, Departamentos y Secciones que forman la estructura organizativa de esta Institución.

Que la Dirección de Planificación, a través del Departamento de Desarrollo Institucional, trabajó conjuntamente con la Dirección de Trabajo, para realizar trámites con el Programa de Fortalecimiento de las Instituciones Laborales -FOIL, el cual nos asistió a través de una cooperación técnica con el propósito de elaborar la actualización del "Manual de Procedimientos y Funciones de la Sección de Conciliación Individual."

Que el motivo del Manual de Procedimientos y Funciones de la Sección de Conciliación Individual, el cual pertenece al Departamento de Relaciones de Trabajo de la Dirección de Trabajo, tiene como objetivo, establecer acciones, normas y procedimientos laborales, concretos, idóneos y actualizados, enmarcados en el Código de Trabajo.

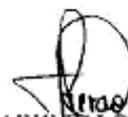
RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Aprobar el Manual de Procedimientos y Funciones de la Sección de Conciliación Individual con sus respectivos formularios y anexos que se utilizaran en esa dependencia de la Dirección de Trabajo.

ARTICULO SEGUNDO: Autorizar a la Dirección de Planificación a través del Departamento de Desarrollo Institucional, actualice el Manual de Procedimientos y Funciones, en la medida que sea necesario, con el objeto de incorporar a futuro técnicas o cambios necesarios, para mejorar la Gestión Institucional

CUMPLASE Y PUBLIQUESE


ALMA LORENA CORTÉS A.
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral


DARÍO ALCÓN PIRAQUIVE
Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES
SECCIÓN DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

SEPTIEMBRE 2013

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

DESPACHO SUPERIOR

ALMA LORENA CORTÉS A.
Ministra

DARÍO FALCÓN PIRAQUIVE
Vice Ministro

MARIO MOLINO G.
Secretario General

DEREK CAMARGO
Director de Planificación

REYNALDO MEDINA
Director de Trabajo

EQUIPO TÉCNICO

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

MILITZA CHONG DE LIAO
Jefa

MANUEL JIMÉNEZ
Analista

SECCIÓN DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL

HENRY WIRTH

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LAS
INSTITUCIONES LABORALES (FOIL)**

GABRIEL BOYKE
Director

KARLA RUÍZ RICOY
Consultora Técnica



INDICE

I.	ASPECTOS GENERALES	1
	A. Objetivo del Manual	1
	B. Base Legal	1
	C. Alcance del Manual	2
	D. Responsabilidad	2
	E. Características	2
	e.1 Objetivo	2
	e.2. Objetivo Específico	2
	e.3. Cobertura	3
	e.4. Funciones	3
II.	CONTROLES INTERNOS	3
	A. Estructura Organizativa	3
	a.1. Organigrama Funcional MITRADEL	7
	a.2. Organigrama Dirección de Trabajo	8
	B. Administración del Recuso Humano	9
	b.1. Incorporación	9
	b.2. Capacitaciones	9
	b.3. Evaluaciones	9
	b.4. Movimientos y traslados	9
	C. Concepto(s)	9



III.	PROCEDIMIENTOS	10
	A. Procedimiento para Conciliación Individual	10
	a.1. Mapeo – Procedimiento para Conciliación Individual	11
	B. Procedimiento de los Casos Atendidos	12
	b.1. Mapeo – Procedimiento de los Casos Atendidos	13
IV.	FORMULARIO	14
	Formulario N° 1 – Formulario de Conciliación	16
	Formulario N° 2 – Control de Productividad	21
	Formulario N° 3 – Informe Mensual	23
	Formulario N° 4 – Formulario de Registro Conciliatorio	25
	Formulario N° 5 – Constancia de Asistencia	28
V.	GLOSARIO	30
VI.	ANEXOS	32
	Anexo N° 1 – Informe para los usuarios del servicio conciliación individual	33
	Anexo N° 2 – Boleta N° 1	34
	Anexo N° 3 – Constitución Política de la República de Panamá	35
	Anexo N° 4 – Código de Trabajo de la República de Panamá, Título VI, Terminación de las Relaciones Laborales	38



INTRODUCCIÓN

El Manual de Procedimientos y Funciones de la Sección de Conciliación Individual, se crea para facilitar la labor de los funcionarios, contribuir en el mejoramiento del servicio haciéndolo más efectivo y eficaz; es una herramienta fundamental para la coordinación, dirección, evaluación y control administrativo de quien dirige esta unidad.

Con el apoyo de Organizaciones Internacionales de Cooperación Técnica como el Programa de Fortalecimiento de las Instituciones Laborales (FOIL), hemos completado la labor de confeccionar este Manual de Procedimientos y Funciones de la Sección de Conciliación Individual, el cual tendrá a futuro realizar actualizaciones a medida que el sistema tenga cambios por modernización en la política laboral existente.

En la Dirección de Planificación, a través del Departamento de Desarrollo Institucional, estaremos anuente a considerar las recomendaciones que surjan de su aplicación, ya que estos procedimientos no pretenden fijar pautas inflexibles, por consiguiente, las actualizaciones que consideren necesario la pueden presentar las veces que consideren necesario para efectuar cambios dentro del manual.

El uso de este manual determinará métodos adecuado, en el manejo de las Conciliaciones individuales o de un grupo de trabajadores, teniendo como marco legal nuestro Código de Trabajo, los Acuerdos y Convenios Internacionales con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual regula aspectos importantes sobre el trabajo decente que debe tener cada uno de los trabajadores panameños.



I. ASPECTOS GENERALES

A. Objetivo del Manual

El objetivo del Manual es contribuir a la agilización de los trámites administrativos que se realizan en la Sección de Conciliación Individual, suministrando la información necesaria que oriente al personal en el cumplimiento de sus actividades, dinamizando los trámites administrativos, procurando una solución enmarcada dentro de las mejores relaciones y conforme a las normas legales que no implique renuncia alguna de los derechos del trabajador.

B. Base Legal

- Constitución Política de la República de Panamá.
- Decreto de Gabinete N° 2 de 15 de enero de 1969, por medio del cual se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y se asignan funciones del mismo. (Gaceta Oficial N° 16.286 de 27 de enero de 1969)
- Decreto N° 249 de 16 de julio de 1970, por medio del cual se dicta la ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (Gaceta Oficial N° 16.655 de 27 de julio de 1970)
- Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971, por medio del cual se aprueba el Código de Trabajo de la República de Panamá. (Gaceta Oficial N° 17.040 de 28 de febrero de 1972)
- Decreto Ejecutivo N° 17 de 18 de abril de 1994, por medio del cual se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (Gaceta Oficial N° 22.536 de 16 de mayo de 1994)

C. Alcance del Manual

El Manual es aplicable a los funcionarios de la Sección de Conciliación Individual, que ejercen la labor de intermediadores en los conflictos entre empleador y trabajadores, conforme a las normas y leyes que regulan el trabajo en todo el territorio nacional.



D. Responsabilidad

La unidad responsable de este manual es la Dirección de Trabajo, a través del Departamento de Relaciones de Trabajo, específicamente la Sección de Conciliación Individual, esta última tiene como función principal atender a trabajadores y empleadores en las diferencias que pudieran surgir dentro del marco de la relación laboral.

E. Característica(s)

Servir de medio alternativo para la solución de conflictos de una manera rápida y expedita, sin que ello implique renuncia de algún derecho adquirido.

La Sección de Conciliación Individual, logra aproximadamente 2,000 acuerdos anuales, donde se resuelven satisfactoriamente las diferencias que surjan de la ruptura de la relación laboral o de otras quejas relacionadas con el tema.

e.1. Objetivo

Atender e Intervenir en reclamaciones que presenten trabajadores, empleadores o representantes, sobre conciliaciones, procurando una solución enmarcada dentro de las mejores relaciones y conforme a las normas legales que no implique renuncia alguna de derechos laborales.

e.2. Cobertura

El Manual de Funciones y Procedimientos de la Sección de Conciliación Individual, tiene una cobertura a nivel nacional, lo cual proporciona un control general en el cumplimiento de las funciones.

e.3. Funciones

- Orientar y evaluar en forma conciliatoria todas las reclamaciones que presenten los trabajadores contra sus empleadores o sus representantes, procurando una solución dentro de las mejores relaciones y conforme a las normas legales vigentes.
- Supervisar la redacción de las actas de conciliación que resuelvan las reclamaciones individuales de los trabajadores y firmarlas.



- Aprobar los acuerdos efectuados en forma directa entre los interesados dentro del marco de la legalidad.
- Llevar un registro de las intervenciones del servicio (acta de conciliación).
- Cualquier otra asignación que le designe la Dirección de Trabajo.

II. CONTROLES INTERNOS

A. Estructura Organizativa

La Sección de Conciliación Individual, está constituida dentro de la estructura organizativa de la institución como una unidad administrativa sustantiva, establecida en el nivel operativo dentro de la Dirección de Trabajo, la cual estará bajo la supervisión directa del Departamento de Relaciones de Trabajo.

Su equipo de trabajo lo conforman: Jefe de Sección, Secretaria, Conciliadores y Oficinistas:

Jefe de la Sección: Coordinar, ejecutar y controlar la atención y solución de los conflictos entre trabajadores y empleadores.

- Asignar casos sobre conflictos laborales que deban ser atendidos por los conciliadores.
- Firmar las actas que se envían hacia los tribunales de trabajo y las que se entregan a las partes.
- Orientar a trabajadores, empleados y abogados en casos remitidos para demanda.
- Citar a los empresarios por incumplimiento de acuerdos pactados y morosidad.
- Autenticar y enviar las actas de conciliación y boletas solicitadas a la Dirección de Trabajo por los Tribunales Superiores o Autoridades competentes



- Intervenir en conciliaciones complejas para llegar a un acuerdo, con el fin de que no sea necesaria la vía de la demanda ante los tribunales competentes.
- Confeccionar informes estadísticos de las conciliaciones celebradas en la sección.
- Elaborar propuestas de reorganización de los métodos y procesos de trabajo que se realizan en la unidad bajo su cargo.
- Controlar la disponibilidad y estado de los recursos asignados a la unidad organizativa a su cargo.

Secretaria: Realizar trabajos secretariales variados de alguna confidencialidad, inherentes a los asuntos que se tramitan en la unidad.

- Programar la ejecución de las actividades y tareas a su cargo según lineamientos generales e instrucciones recibidas.
- Recibir y orientar a las partes que van a participar en el proceso de conciliación.
- Llevar los registros, archivos y confección de documentos en general de la sección.
- Atender a funcionarios usuarios del servicio y público en general y suministrar información.
- Recibir, distribuir la correspondencia de la unidad y hacer anotaciones en libro de registro de control.
- Actualizar información mediante captura de datos.
- Solicitar materiales y útiles de oficina y llevar control de los mismos.
- Controlar la disponibilidad y estado de los recursos asignados al puesto que ocupa.



- Programar los requerimientos de uso de recursos materiales asignados al puesto que ocupa.
- Preparar informes, oficios y notas que le asigne el Jefe inmediato.

Conciliador: Dirigir y atender la audiencia de conciliación en términos de transparencia e imparcialidad, a fin de colaborar a dirimir el conflicto que mantienen las partes en dicho proceso.

- Atender y aclarar dudas a los trabajadores y empleadores sobre sus deberes y derechos conforme a la legislación laboral.
- Solicitar inspecciones al jefe de la unidad para obtener pleno conocimiento de juicio en las decisiones establecidas.
- Realizar conciliaciones con las partes litigantes para conocer la naturaleza, causa y alcance del conflicto presentado, sugiriendo acuerdos conducentes a la solución del problema.
- Colaborar en la solución de conflictos laborales entre empleador y trabajador.
- Efectuar interrogatorios para pruebas relacionadas con los casos en litigio.
- Determinar y recomendar el monto de los derechos adquiridos y prestaciones laborales de acuerdo a las disposiciones establecidas en las leyes laborales.
- Sugerir acuerdos conducentes a la solución del problema.
- Levantar acta de conciliación de las partes en conflicto y anotar los términos del mismo.
- Presentar informe periódicamente.

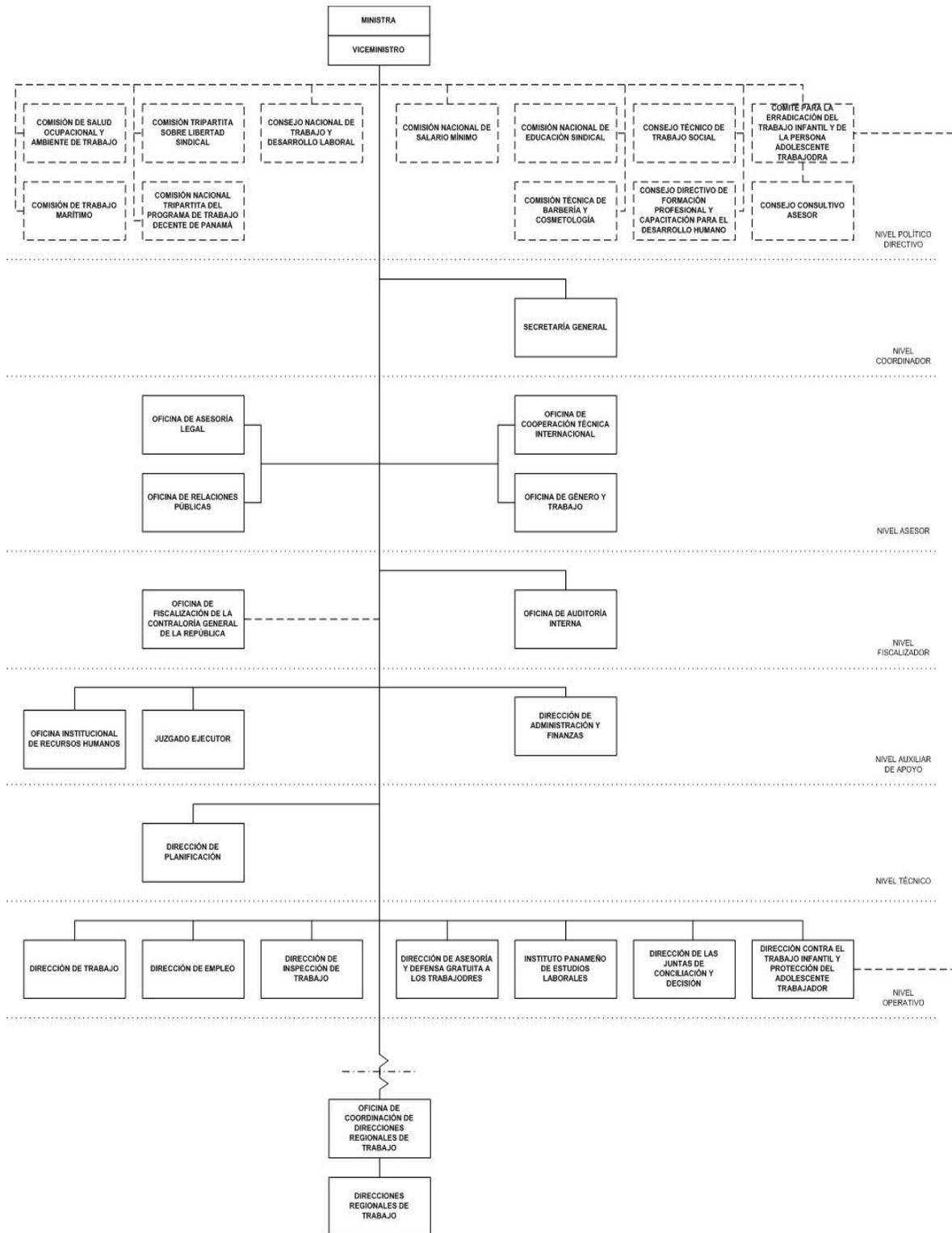
Oficinista: Recibe y orienta a las partes que van a participar en el proceso de conciliación.



-
- Atender a usuarios del servicio, público en general y suministrar información.
 - Llevar registro en libro de los números de acta y la asignación de conciliador.
 - Realizar reparto de las diligencias de conciliación diariamente.
 - Recibir los poderes y autorizaciones presentados para la diligencia de conciliación.
 - Archivar las actas de conciliación.
 - Cotejar copias de actas.
 - Mantener los registros de entrega de documentos a la caja de conciliación.
 - Recibir la correspondencia de la sección.

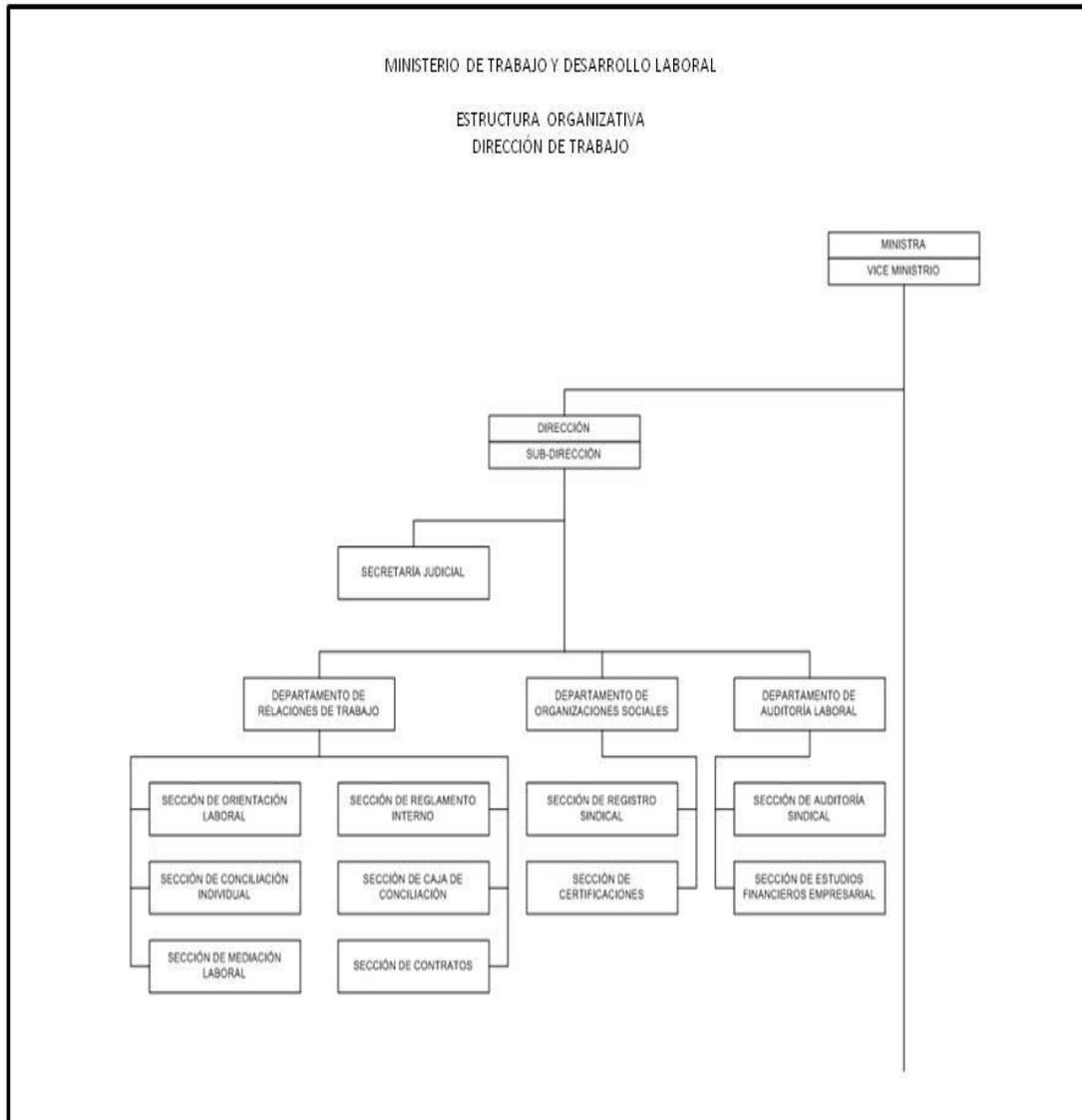


a.1. Organigrama Funcional MITRADEL





a.2. Organigrama Dirección de Trabajo





B. Administración del Recurso Humano

b.1. Incorporación: El ingreso de servidores públicos en cada entidad debe efectuarse previo proceso de convocatoria, evaluación y selección para garantizar su idoneidad y competencia.

b.2. Capacitación: Los titulares de cada entidad, cualquiera que sea el nivel dentro de la organización, tienen la responsabilidad de adiestrar permanentemente al personal a su cargo, así como estimular su capacitación continua.

b.3. Evaluaciones: La evaluación de desempeño debe ser una práctica permanente al interior de la entidad, a fin de determinar las necesidades de adiestramiento que se requiera para su desarrollo.

b.4. Movimientos y Traslados: Las acciones que implican movimientos de personal (rotación, asignaciones temporales, traslados, reubicación y otras), deben responder a las necesidades institucionales debidamente justificadas, dado que constituye una práctica sana de control interno.

C. Concepto(s)

Conflicto de Trabajo: Cuando las condiciones de trabajo se deterioran en el seno de las empresas, esto tiene como consecuencia el desencadenamiento de un conflicto laboral, que según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la conflictividad laboral puede medirse por el número de huelgas y cierres patronales experimentados por un país a lo largo del año. Un conflicto laboral es pues, la disputa de derechos o de intereses que se suscita entre el empleador y el trabajador.

Contrato de Trabajo: Acuerdo voluntario que firma el trabajador con el empleador y por medio del cual el trabajador se subordina a éste, a cambio de percibir una retribución (salario).

Diálogo Social: El diálogo social desempeña un papel decisivo en alcanzar el objetivo de la OIT de promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre



representantes de gobierno, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común.

Liquidación: Da por finiquitada la existencia de una relación laboral, mediante el pago de los derechos adquiridos y demás prestaciones laborales a las que tenga derecho.

OIT: Organización Internacional de Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

Resolución Alterna de Conflictos: Metodología asistida por medio de la cual, las partes involucradas en un conflicto intentan resolverlo con la ayuda de un tercero imparcial, quien actúa como favorecedor y conductor de la comunicación, el cual debe ser rápido, efectivo y económico en términos de tiempo, esfuerzo y economía procesal.

Representante Legal: Persona que actúa en nombre de otra, ya sea en nombre de una persona natural o de una persona jurídica, esta representación legal permite que el delegado se haga cargo de los negocios, obligaciones y hasta derechos del representado o delegante; que los administre y disponga de ellos según las condiciones acordadas en el momento de crearse la representación.

Trabajo Decente: Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

Sindicato: Es una asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.



III. PROCEDIMIENTOS

A. Procedimiento para Conciliación Individual:

Brinda el apoyo para servir de conciliador entre los conflictos empleador – trabajador que surjan de la relación laboral.

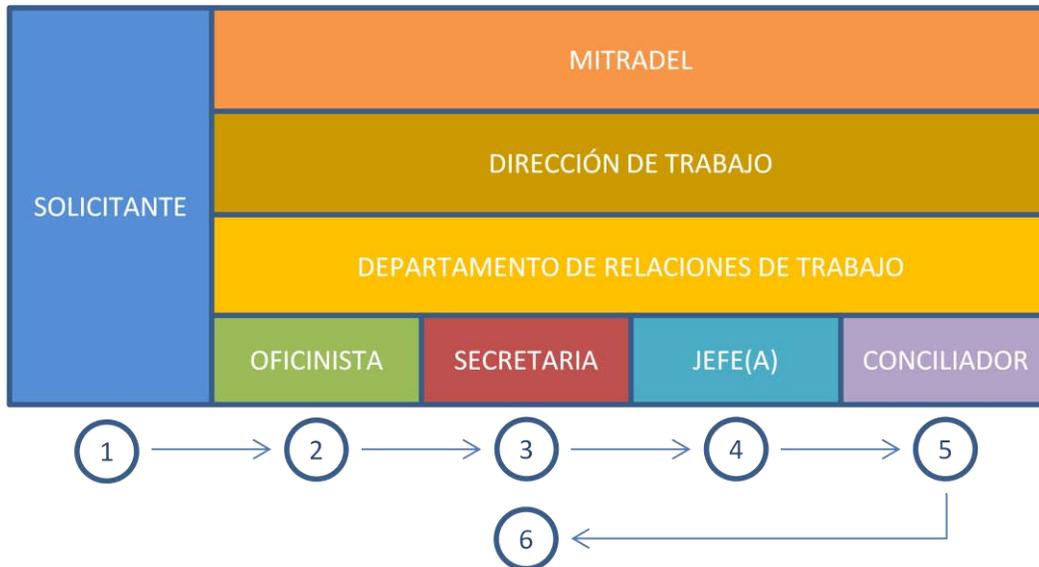
1. **El Solicitante:** Llega con la boleta de citación que emite la Sección de Orientación Laboral a la ventanilla y espera la hora programada para la diligencia. **(Ver Anexo N° 2)**
2. **El (la) Oficinista:** Recibe la boleta, la revisa y verifica que ambas partes se encuentren en la sala de espera. Una vez comprobado lo anterior, entregará dicha boleta y la hoja de reclamación a la secretaria. **(Ver Formulario N° 1)**
3. **La Secretaria:** Recibe los documentos y se los entrega al Jefe de la Sección.
4. **El Jefe:** Asigna un conciliador para que atienda el proceso y le entregue los documentos a la secretaria.
5. **El Conciliador:** Recibe y revisa la documentación y demás formularios, solicita facultad de poder para representar a las partes, informa derechos irrenunciables e invita al proceso conciliatorio, elabora acta de acuerdo a desarrollo de la diligencia enuncia acuerdos o no, lee acta a las partes, firman el acta junto con las parte , completa otro formularios y entrega a la secretaria.

Nota: Si las partes no llegan a un acuerdo, se hacen los cálculos de ser necesario y se deja constancia en el acta. **(Ver Formulario N° 4)**

6. **La Secretaria:** Revisa documentación, anota en el libro control número de acta, digita acta de diligencia si es para demanda. Archiva documentación respectiva.



a.1. Mapeo – Procedimiento para Conciliación Individual



1	El solicitante llega con la boleta de citación.
2	El (la) oficinista recibe, revisa y verifica que ambas partes se encuentren en la sala de espera.
3	La secretaria recibe los documentos y se los entrega al jefe(a).
4	El jefe(a) asigna un conciliador para que atienda el proceso.
5	El conciliador recibe, revisa la documentación y demás formularios, solicita facultad de poder acreditado para presentar las partes, informa derechos irrenunciables e invita al proceso conciliatorio
6	La secretaria revisa documentación, anota en el libro control número de acta, digita acta de diligencia si es para demanda. Archiva documentación respectiva.

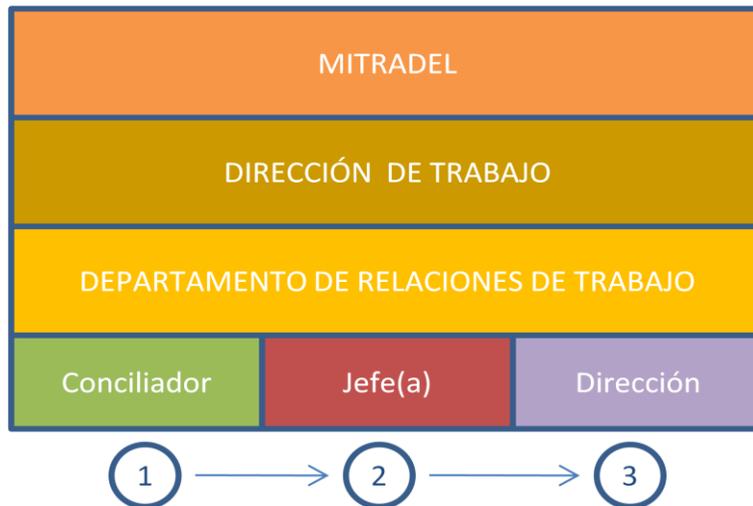
**B. Procedimiento de los Casos Atendidos:**

Sirve de apoyo para llevar un control de los casos atendidos y a su vez se recopila la información para realizar las estadísticas de los mismos.

1. **El Conciliador** lleva un control diario de los casos atendidos y envía al jefe(a) **(Ver Formulario N° 2)**.
2. **El Jefe** recibe los informes diarios y confecciona informe mensual y envía a la Dirección de Trabajo. **(Ver Formulario N° 3)**
3. **La Dirección** recibe y envía los informes a diferentes departamentos como información de estadística.



b.1. Mapeo – Procedimiento de los Casos Atendidos



1	El conciliador lleva un control diario de los casos atendidos y envía al jefe(a)
2	El jefe recibe los informes diarios y confecciona informe mensual y envía a la Dirección de Trabajo.
3	La Dirección recibe y envía los informes a diferentes departamentos como información de estadística.



FORMULARIOS



Formulario N° 1



República de Panamá
MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO
SECCIÓN DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL
 " Por la paz y el progreso nacional "



Acta Número: _____

Fecha de Inicio	Fecha Final	Nombre del Conciliador	Cuantía de la Demanda
<input style="width: 90%;" type="text"/>			

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE	APELLIDO	NACIONALIDAD			
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>			
Ced_SS	Dirección: Corregimiento	Barrio o Calle	N° de Casa	Edificio	N° de Apto
<input style="width: 90%;" type="text"/>					
Sexo	Tel. Trabajo	Celular	Correo Electrónico		
<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
Cargo en la Empresa	Fecha de Inicio	Fecha de Terminación	Años de servicio		
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
Salario Hora	Salario Día	Salario Mes	Más Comisión	Salario Semana	
<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>				

DATOS DEL APODERADO LEGAL

Nombre	Apellido	Teléfono	Celular	Cédula
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>

DATOS DEL REPRESENTANTE SINDICAL

Nombre	Apellido	Cédula
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>
Nombre Sindicato		
<input style="width: 95%;" type="text"/>		

DATOS DEL EMPLEADOR

Actividad económica	Dirección: Corregimiento	Calle o avenida		
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
Nombre de empresa		Teléfono		
<input style="width: 95%;" type="text"/>		<input style="width: 90%;" type="text"/>		
Representante Legal	Cédula	Representante Judicial	Teléfono	Cédula
<input style="width: 90%;" type="text"/>				
Rep Empresa	CédRepEmp	TelRepEmpresa	Cargo en la Empresa	
<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>	
Objeto de la Reclamación				
<input style="width: 95%;" type="text"/>				



ORIGEN: Sección de Conciliación Laboral.

OBJETIVO: Dejar de manera escrita los datos y manifiestos por cada uno de los actores dentro del Acto de Conciliación.

DESCRIPCIÓN:

1. **Acta Número:** Se coloca numéricamente el distintivo del documento.
2. **Fecha de Inicio:** Detallar en día, mes y año que inicia el acto conciliatorio.
3. **Fecha Final:** Se detalla el día, mes y año que culmina el acto conciliatorio.
4. **Nombre del Conciliador:** Se transcribe el nombre completo del servidor público que actúa como conciliador en el acto conciliatorio.
5. **Cuantía de la Demanda:** Se debe detallar en números el monto total de la reclamación.

DATOS DEL TRABAJADOR

6. **Nombre:** Se coloca el o los nombres del trabajador.
7. **Apellido:** Se coloca el o los apellidos del trabajador.
8. **Nacionalidad:** Se coloca el lugar de nacimiento del trabajador.
9. **Cédula o Pasaporte:** Debe describirse el número de identificación personal o en su defecto el número correspondiente al pasaporte del trabajador extranjero.
10. **Dirección, Corregimiento:** Se anota el corregimiento donde se ubica la residencia del trabajador.
11. **Barrio o Calle:** Descripción exacta del nombre del lugar de su residencia y el número o nombre de la vía en que se encuentra.
12. **Nº de Casa:** Si la vivienda en que reside posee número de identificación, este debe constar en el acta.



13. **Edificio:** Si el trabajador reside en una unidad departamental, debe constar el nombre de la propiedad horizontal donde se encuentra ubicada dicha unidad.
14. **Nº de Apto:** Colocar el número de apartamento donde reside.
15. **Sexo:** Colocar el género correspondiente a la persona identificada como trabajador.
16. **Tel. Trabajo:** Aquí se detalla el número al cual es localizable dicho trabajador en sus jornadas laborales.
17. **Celular:** De contar con un número personalizado se detalla en este recuadro.
18. **Correo Electrónico:** Se hace necesario conocer si existe algún medio tecnológico que sirva como notificación para el trabajador.
19. **Cargo de la Empresa:** Corresponde detallar de manera precisa la posición para la que fue contratado en la empresa.
20. **Fecha de Inicio:** Aquí debe colocar el día, mes y año en que se dio por iniciada la relación laboral con el empleador.
21. **Fecha de Terminación:** Si la relación de trabajo ha terminado entre las partes, aquí detalla el día, mes y hora en que sucedió. Sin embargo, si el trabajador aún permanece laborando se deja este espacio en blanco.
22. **Años de Servicio:** Coloque la cantidad en números de años de servicio que tiene o tuvo el trabajador en la empresa.
23. **Salario Hora:** De manera numérica se coloca el salario por hora del trabajador.
24. **Salario Día:** De manera numérica se coloca el salario diario devengando o que devenga el trabajador.
25. **Salario Mes:** De manera numérica se coloca el salario mensual devengando o que actualmente devenga el trabajador.
26. **Más Comisión:** Si el trabajador recibe comisiones en el ejercicio de sus funciones, debe constar de manera numérica en este espacio.



- 27. Salario Semana:** Si el trabajador recibe su emolumento de manera semanal, debe constar de manera numérica en este espacio.

DATOS DEL APODERADO LEGAL

- 28. Nombre:** Se debe colocar el o los nombres del apoderado.
- 29. Apellido:** Se transcriben el o los apellidos del apoderado.
- 30. Teléfono:** Se coloca el número de teléfono al cual es localizable dicho apoderado.
- 31. Celular:** De contar con un número personalizado se detalla en este recuadro.
- 32. Cédula:** Debe describirse el número de identificación personal del apoderado.

DATOS DEL REPRESENTANTE SINDICAL

- 33. Nombre:** Se debe colocar el o los nombres del representante del sindicato al que pertenece el trabajador.
- 34. Apellido:** Se transcriben el o los apellidos del representante del sindicato.
- 35. Cédula:** Debe describirse el número de identificación personal del apoderado.
- 36. Nombre Sindicato:** Se transcribe el nombre completo del sindicato al que pertenece el trabajador.

DATOS DEL EMPLEADOR

- 37. Actividad Económica:** Se detalla al sector que pertenece y se dedica la empresa o el empleador.
- 38. Dirección, Corregimiento:** Se anota el corregimiento donde se ubica el domicilio de la empresa o el empleador.
- 39. Calle o Avenida:** Descripción exacta de la ubicación donde se encuentra la empresa o el empleador.



40. **Nombre de Empresa:** Se debe colocar el nombre completo de la empresa o el empleador.
41. **Teléfono:** Aquí se detalla el número al cual es localizable la empresa o el empleador.
42. **Representante Legal:** Nombre de la persona que de acuerdo al Pacto Social está habilitada para representar a la empresa.
43. **Cédula:** Debe anotarse el número de identificación personal del representante legal de la empresa.
44. **Representante Judicial:** Se anota el nombre completo de la persona legalmente habilitada para representar a la empresa en documento debidamente legalizado ante notario.
45. **Teléfono:** Se anota el número donde es localizable la empresa.
46. **Cédula:** Debe anotarse el número de identificación personal del representante Judicial de la empresa.
47. **Representante de la Empresa:** Transcribir el nombre completo de la persona que compareció por la empresa al acto conciliatorio.
48. **Cédula del Representante de la Empresa:** Debe anotarse el número de identificación personal del representante de la empresa en el acto conciliatorio.
49. **Teléfono del Representante de la Empresa:** Se anota el número telefónico donde es localizable.
50. **Cargo en la Empresa:** Detallar el cargo del representante de la empresa en la misma.

OBJETO DE LA RECLAMACIÓN

En este espacio debe contener un resumen de cuál es el objeto de la reclamación del trabajador, por el cual llega a solicitar este acto conciliatorio.



ORIGEN: Sección de Conciliación Laboral.

OBJETIVO: Mantener un registro semanal del trabajo realizado por cada conciliador durante la semana. Sirve de apoyo para realizar las estadísticas de la sección.

DESCRIPCIÓN:

1. **Fecha:** Se indica día, mes y año de inicio del control de productividad.
2. **Hasta:** Se indica día, mes y año de culminación del control de productividad.
3. **Conciliador:** Se detalla el nombre completo de quien presenta el informe.
4. **Fecha:** Se indica día, mes y año que fue atendida la diligencia.
5. **Hora:** Se indica de manera numérica el momento de inicio de la diligencia.
6. **Empresa/Empleador/Apoderado:** Se coloca el nombre de la empresa si es persona jurídica, el nombre completo del empleador de ser persona natural o el nombre del apoderado si está debidamente habilitado de acuerdo a los preceptos legales.
7. **Trabajador/Apoderado/Representante Sindical:** Se coloca el nombre completo del trabajador, el nombre completo del apoderado legal debidamente habilitado de acuerdo a los preceptos legales o el nombre del representante sindical debidamente acreditado como tal.
8. **Tipo de Casos:** Se detalla el tipo de reclamación por la cual acuden a la diligencia.
9. **Nº de Acta:** De forma numérica se detalla el número del acta correspondiente a esa diligencia.
10. **Resultado:** Se coloca una letra que corresponde al resultado del acto conciliatorio, dicha descripción se encuentra en la parte de abajo del documento que señala lo siguiente: **D** Demanda, **A** Acuerdo, **P** Pendiente.
11. **Actividades:** Descripción de la actividad a la que se dedica la empresa parte del acto de conciliación.
12. **Total:** Al final se contabiliza el total de Demandas, Acuerdos y Pendientes de ese periodo en las casillas inferiores izquierdas del formulario.



Formulario N° 3



**DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
SECCION DE CONCILIACION INDIVIDUAL
INFORME MENSUAL**



CONCILIADOR: _____ AL _____
SEMANA DEL _____

	CASOS ATENDIDOS				COMPLUTO DE DERECHOS ADQUIRIDOS Y PRESTACIONES						
	T. CASOS ATENDIDOS	MUTUO ACUERDO	DEMANDA PENDIENTE	OTROS	VAC.	XIII MES	PRIMA DE ANT.	PREAVISO	INDEM.	SALARIOS	OTROS
TOTALES											
ACTIVIDAD ECONOMICA											
Agricultura, Servicultura, Caza, Pesca											
Explotación de Minas y Canteras											
Industrias Manufacturera											
Transporte											
Construcción											
Comercio al por mayor y por menor (Rest, Bares, Hoteles)											
Establecimientos Financieras, Seguros, Bienes, Inmuebles, Actividades Empresariales											
Servicios Comunales, Sociales y Peronales											

DESPIDOS	
RENUNCIAS	
OTROS	



ORIGEN: Sección de Conciliación Laboral.

OBJETIVO: Generar los reportes mensuales a la Dirección de Trabajo, así como confeccionar las estadísticas de trabajo de la sección.

DESCRIPCIÓN:

1. **Conciliador:** Indicar el nombre completo del conciliador que presenta el informe.
2. **Semana del ____ al ____:** Detalla el periodo correspondiente al informe. Indica el día, mes y año del mismo.
3. **En la parte superior se detallan los totales de los siguientes apartados:** Casos Atendidos – Computo de Derechos Adquiridos y Prestaciones.
4. **Actividad Económica:** Se establecen las diversas actividades económicas en casillas, éstas a su vez, deben describirse cuántos casos han sido atendido, cuántos llegan a demanda, acuerdo o están pendientes: En igual sentido se contabilizan por actividades de manera general, los montos relativos a los derechos adquiridos y prestaciones (Vacaciones, XIII Mes, Prima de Antigüedad, Preaviso, Indemnización, Salarios, Otros).
5. **En un cuadro diferente en la parte inferior central se ubicará la totalidad de casos que corresponden a despidos, renunciaciones u otros.**



ORIGEN: Sección de Conciliación Laboral.

OBJETIVO: Dejar de manera escrita los arreglos de pago que se harán, a través de la caja de conciliación.

DESCRIPCIÓN:

51. **Número de Acta:** En el recuadro a mano derecha deberá colocarse el número de Acta correspondiente.
52. **Procedencia del Acta:** En los recuadros a mano izquierda deberá señalar en la casilla correspondiente, si el acto conciliatorio corresponde a una conciliación o a una mediación.
53. **Fecha:** Se debe señalar el día, mes y año en que se realiza la diligencia.
54. **Nombre de la Empresa:** De manera clara y completa debe indicarse el nombre completo de la empresa que es objeto del acuerdo de pago.
55. **Teléfono:** Se indica el número o números telefónicos donde se ubique la empresa.
56. **Nombre del Trabajador(a):** Debe escribirse el nombre completo del trabajador(a).
57. **Nº de Cédula o Pasaporte:** Indicar el número de cédula o pasaporte del trabajador.
58. **Teléfono:** Detallar el número telefónico en donde se localice al trabajador.

Detalle de Pago

59. **Total a Pagar:** Debe redactarse en números el monto total a pagar al trabajador por parte de la empresa.

Monto, Forma y Fechas de Pagos

60. **Inmediato, Semanal, Quincenal o Mensual:** En dicho recuadro se detallará en cifras el monto a pagar y el tiempo en que ha sido pactado entre las partes.
61. **Fecha de Pago:** En este recuadro debe señalarse el día, mes y año acordado para realizar el pago del recuadro anterior.



62. Fecha de Inicio de Pago: Se indica el día, mes y año del inicio al pago pactado por las partes.

63. Fecha de Vencimiento de Pago: Esta indica el día, mes y año para cancelar los montos pactados en el acto conciliatorio.

Registro de Pago

64. Monto Ingresado: Se anotará en los recuadros correspondientes, la fecha, número de recibo que se le entrega a la empresa, si es en efectivo o si es cheque el número del mismo y el monto recibido.

Monto Egresado: De igual manera cuando el monto es retirado se anota en las casillas correspondientes la fecha, el número de recibo que se le entrega al trabajador, el monto pagado, si es en efectivo o el número de cheque. Si los pagos fueran en varias partidas se anota en la última casilla el saldo de la cuantía acordada.



Formulario N° 5



**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO
CONSTANCIA DE ASISTENCIA**

NOMBRE DEL TRABAJADOR (RAS, RES): _____

NOMBRE DE LA EMPRESA DONDE LABORA: _____

NOMBRE DEL SINDICATO: _____

TIEMPO DE LA DURACIÓN DE LA DILIGENCIA DENTRO DEL MINISTERIO:

DE _____ **A** _____

FECHA: _____ **DE** _____

FIRMA DEL FUNCIONARIO



ORIGEN: Departamento de Relaciones de Trabajo.

OBJETIVO: Mantener constancia de la asistencia del trabajador que participa en la conciliación.

DESCRIPCIÓN:

Nombre del Trabajador: Colocar el nombre del trabajador que participará en la conciliación.

Nombre de la Empresa donde Labora: Indicar el lugar nombre de la empresa donde labora.

Nombre del Sindicato: Colocar el nombre del sindicato, donde pertenece el trabajador.

Tiempo de la Duración de la Diligencia dentro del Ministerio:

De: Indicar la Hora exacta en que inicia la conciliación.

A: Colocar la Hora exacta en que finaliza la conciliación.

Fecha: Indicar el día y mes en que se realiza la diligencia de conciliación.

De: Colocar el año en que se realiza la conciliación.

Firma del Funcionario: Rubrica del conciliador encargado de la diligencia.



V. GLOSARIO

Acta: Documento que recoge los puntos discutidos y los acuerdos adoptados en una reunión de una asamblea y órgano colegiado para darles validez.

Acuerdo: Decisión que toma dos o más persona sobre un asunto, tras su ponderación.

Conciliar: Poner de acuerdo a dos o más personas que están en conflicto o en duda.

Conciliador: Persona idónea que interviene para dirimir un conflicto.

Conflicto: Situación de lucha, desacuerdo, rivalidad u oposición entre personas. Proceso de interacción social en el que se enfrentan como mínimo dos actores.

Deberes: A la que este sujeto por ley el trabajador y el empleador.

Empleador: Es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

Estadística: Ciencia que, sirviéndose de un conjunto de datos numéricos, obtiene deducciones basadas en el cálculo de probabilidades.

Interrogatorio: Serie de preguntas, encaminada a esclarecer un hecho.

Intervención: Acción y resultado de intervenir en un asunto, acción o actividad. Tomar parte de un asunto.

Labor: Acción y resultado de trabajar. Realizar un esfuerzo físico o mental en una actividad.

Litigio: Pleito, altercado judicial.

Mediar: Intervenir en una discusión, problema o similar que hay entre varias personas para, a fin de que éstos lleguen voluntariamente a un acuerdo.



Orientar: Proporcionar a una persona cuál es el procedimiento a seguir en un caso en particular.

Reclamar: Pedir la anulación de una cosa de palabra o por escrito por considerarla injusta.

Regla: Constancia o regularidad en el modo de producirse un fenómeno o un hecho.

Renunciar: Dejar de forma voluntaria una cosa que se posee o a la que se tiene en derecho.

Resolución: Es el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas.

Solución: Medios para resolver un asunto o dificultad.

Trabajador: Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.



ANEXOS

**Anexo N° 1****INFORME PARA LOS USUARIOS DEL SERVICIO CONCILIACIÓN INDIVIDUAL****TRABAJADORES Y EMPLEADORES**

El decreto de Gabinete 249 de 1970, Artículo 37, dispone que la Dirección General de Trabajo tiene la misión de intervenir en los conflictos laborales con el objeto de buscar amigables entendimientos entre las partes.

La sección de Conciliación Individual de esta Dirección tiene la obligación de propiciar los amigables entendimientos de que trate la ley, buscando que las partes arreglen voluntariamente sus problemas laborales sin perjuicios del derecho que tiene que presentar sus demandas ante las autoridades jurisdiccionales de la rama laboral. Agradecemos su cooperación al éxito de la gestión de conciliación dirigida a propiciar la paz y la justicia social.

Esta boleta para que sea válida la notificación correspondiente, debe ser entregada al citado mas tardar el día antes de la diligencia respectiva. Ante el desacato a tres citas consecutivas, la autoridad procederá a extender una boleta de conducción a cargo de la POLICIA NACIONAL, a fin de que el citado sea conducido al Despacho Correspondiente (Artículo 23, Ley 53 de 1975).

PARA FIRMA DEL CITADO



Anexo N° 2



**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN
BOLETA 1**

Expediente N° _____

Ubicado en **Tumba Muerto, Plaza Edison, Quinto Piso.**

SE CITA A: _____; Para que el día _____, en calidad de parte empleadora se sirva concurrir a este Despacho Oficial.

La parte Trabajadora _____, ha solicitado la expedición de esta boleta para con su asistencia para proceder a la práctica de una diligencia por motivo de la siguiente queja:

DÍA	MES	AÑO

CITADOR AUTORIZADO

REPETICIONES: _____

Las boletas de citación deben ser firmadas por la persona citada, Rep. Legal, Gerente, Y/O recursos Humanos. Si se niega deben ser entonces firmadas por dos (2) testigos. Nombre testigos.

**Anexo N° 3****CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ****CAPITULO 3°
EL TRABAJO**

ARTÍCULO 64: El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

ARTÍCULO 65: A todo trabajador al servicio del Estado o de empresa pública o privadas o de individuos particulares se le garantiza su salario o sueldo mínimo. Los trabajadores de las empresas que la Ley determine participarán en las utilidades de las mismas, de acuerdo con las condiciones económicas del país.

ARTÍCULO 66: La Ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo del trabajador, con el fin de cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida, según las condiciones particulares de cada región y de cada actividad económica; podrá determinar así mismo el método para fijar salarios o sueldos mínimos por profesión u oficio.

En los trabajos por tarea o pieza, es obligatorio que quede asegurado el salario mínimo por pieza o jornada.

El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la Ley. Son también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

ARTÍCULO 67: A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

ARTÍCULO 68: Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social.

El ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato.

La Ley regulará lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos, cuya personería jurídica quedará determinada por la inscripción.

El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme.

Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

ARTÍCULO 69: Se reconoce el derecho de huelga. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.



ARTÍCULO 70: La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborable de hasta cuarenta y ocho; la jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

La jornada máxima podrá ser reducida hasta seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de dieciocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciséis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.

La Ley podrá establecer el descanso semanal remunerado de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores.

ARTÍCULO 71: Son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo.

ARTÍCULO 72: Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que la siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.

ARTÍCULO 73: Se prohíbe la contratación de trabajadores extranjeros que puedan rebajar las condiciones de trabajo o las normas de vida del trabajador nacional. La Ley regulará la contratación de Gerentes, Directores Administrativos y Ejecutivos, Técnicos y Profesionales extranjeros para servicios públicos y privados, asegurando siempre los derechos de los panameños y de acuerdo con el interés nacional.

ARTÍCULO 74: Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezcan la Ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondientes.

ARTÍCULO 75: El estado o la empresa privada impartirán enseñanza profesional gratuita al trabajador. La Ley reglamentará la forma de prestar este servicio.

ARTÍCULO 76: Se establece la capacitación sindical. Será impartida exclusivamente por el Estado y las organizaciones sindicales panameñas.

ARTÍCULO 77: Todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, que se ejercerá de conformidad con lo dispuesto por la Ley.



ARTÍCULO 78: La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.

ARTÍCULO 79: Los derechos y garantías establecidos en este Capítulo serán considerados como mínimos a favor de los trabajadores.



Anexo N° 4

CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMÁ

TÍTULO VI

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 203 – Art. 210

correspondientes a los días de suspensión de labores.

¹**Artículo 203.** Si se encontrare justificada la causal alegada, la Dirección General de Trabajo señalará, según las circunstancias, el término de suspensión de los contratos de trabajo, por un mínimo de una semana y hasta por un máximo de un mes.

El empleador podrá solicitar prórroga de la suspensión de los contratos de trabajo, comprobando ante la Dirección Regional o General de Trabajo con audiencia de los trabajadores que persisten las condiciones que impiden la reanudación de las actividades de la empresa.

De encontrar, la Dirección Regional o General de Trabajo, justificada la causal alegada podrá prorrogar por períodos sucesivos de treinta (30) días la suspensión de los contratos de trabajo, hasta por período máximo de cuatro (4) meses.

Artículo 204. La resolución que se dicte, en los casos del artículo anterior, será inmediatamente notificada por la Dirección General de Trabajo personalmente al empleador y a los trabajadores mediante avisos que se insertarán, por tres días consecutivos, en un periódico de la localidad de amplia difusión, si lo hubiere. En las localidades donde no existe periódico de la calidad mencionada, la Dirección General de Trabajo podrá notificar a los trabajadores por cualquier otro medio.

Si el empleador no fuere notificado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha de la resolución, ésta se realizará mediante el envío de la copia por telégrafo o correo certificado a la dirección o domicilio del empleador. Esta notificación se reputará hecha personalmente al empleador desde la fecha en que es recibida por la respectiva Administración de Correos.

Cuando a juicio de la Dirección General de Trabajo, no fuere posible reanudar las actividades del empleador a la expiración del término máximo de suspensión, los trabajadores podrán dar por terminados los contratos de trabajo con los efectos señalados en el Título VI de este Libro.

Artículo 205. Vencido el plazo de suspensión, los trabajadores deberán reincorporarse a su trabajo al día siguiente del vencimiento, salvo que pueden justificar su inasistencia y ofrezcan reintegrarse una vez que desaparezca el impedimento.

Artículo 206. Lo dispuesto en los artículos 201, 203, 204 y 205 se aplicará para los casos de suspensión

¹ Aparece tal como fue subrogado por el Art. 3 de la Ley 13 de 11 de octubre de 1990. (G.O. 21.645 de 16 de octubre de 1990).

por incapacidad económica, pero sujeto a la previa autorización de la suspensión por las autoridades administrativas del trabajo.

Artículo 207. El empleador es responsable por la paralización de sus actividades laborales originadas por cualquier causa, con excepción de las suspensiones colectivas expresamente autorizadas en los ordinales 7, 8, 9 del artículo 199.

Las suspensiones de los contratos de trabajo en los casos señalados en los ordinales 3, 4, 5, 6 y 7, del artículo 199, en cuanto a su duración y efectos, se regirán por las disposiciones especiales contenidas en este Código.

Artículo 208. Son efectos de la suspensión de los contratos de trabajo, en el período de su duración, interrumpir para el trabajador la obligación de prestar el servicio convenido y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, cuando la ley no determine expresamente lo contrario, pero correrán a cargo de éste todas las otras obligaciones surgidas con anterioridad y por motivo de la prestación del servicio.

El período de suspensión de los contratos de trabajo no afectará la antigüedad de servicios de los trabajadores y, en consecuencia, se computará para la determinación de todas las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Código, derivadas de la antigüedad en el trabajo. No obstante, si el término de suspensión fuere superior a quince días en el curso de once meses, se descontará por el empleador al liquidar las vacaciones anuales, salvo en los casos previstos en los ordinales 4, 5 y 7 del artículo 199.

Artículo 209. Las infracciones a lo que se dispone en este capítulo, se sancionarán con multas de cincuenta a trescientos balboas impuestas por las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

TÍTULO VI TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I Causas de terminación

Artículo 210. La relación de trabajo termina:

1. Por mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos;

JURISPRUDENCIA. Pago de derechos adquiridos en el Mutuo Acuerdo. La Corte Suprema de Justicia ha dicho que no pueden dejarse de pagar los derechos adquiridos, y cuando estos no son mencionados en el pago del mutuo acuerdo se entiende que no han sido cubiertos.



Art. 210

Sistemas Jurídicos S.A.

"Encontrándose el proceso en estado de decidir y al no existir irregularidades o vicios que puedan inhibir la decisión, se procede a resolver la controversia jurídica planteada, por tanto, por disponerlo así el Artículo 940 del Código de Trabajo, el Tribunal revisa la actuación y determina que el proceso fue realizado de conformidad con las exigencias procesales, por lo que sin ninguna objeción nos adentramos a conocer el fondo de la misma.

Para resolver se considera.

Aclaremos algunas cosas antes de resolver el proceso.

Está equivocado el impugnante al considerar como cosa de poco valor el que una mujer en estado de gravidez alegue que el mutuo acuerdo suscrito, o la renuncia sellada ante Ministerio de Trabajo, que para los efectos sería lo mismo, se hizo bajo presión psicológica para que un Juzgado de Trabajo ordene un mandamiento de reintegrar o a pagar desacato a un empleador que no ha unilateralmente decidido la terminación laboral. No es muy cierto que el anterior criterio choca con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, así como con la jurisprudencia generalmente aceptada.

En cuanto a las prestaciones no "detallas". Lo que la Corte Suprema ha dicho es que no pueden dejarse de pagar los derechos adquiridos y cuando éstos no son mencionados como pagados en el mutuo acuerdo se entiende que no ha sido cubiertos. En ese Caso en el Mutuo Acuerdo se señala la cantidad de B/4,000.00 como cobertura de vacaciones, décimo y prima de antigüedad, que son los derechos adquiridos.

Adicional a la pretensión de reintegro la trabajadora adujo que la empresa no había cubierto el salario comprendido entre el 1 y el 11 de marzo de 1997, inclusive. En sí le concedemos razón, pues en el acuerdo no se dice que este fue cubierto y no presentó prueba alguna que así fue. No basta, en este rubro, el contenido de la cláusula Cuarta del arreglo, por que deben, las empresas satisfacerlo. No debemos olvidar que el salario es un derecho adquirido y la frase "quedan satisfechas todas las prestaciones y demás derechos" no puede suplir los derechos adquiridos. Fuera de lo anterior no vemos motivo para modificar la sentencia apelada." (Sentencia de 30 de marzo de 1998, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Recurso de Apelación, Edith Arlene Araúz contra Gulf Lubricantes Panamá, S.A.), Revista Juris Año 7, Tomo II, Vol. 3, Pág. 107, Sistemas Jurídicos, S.A.

JURISPRUDENCIA. Indemnización laboral. Casos en que es viable la indemnización laboral.

"Como podemos observar la terminación laboral por parte del trabajador demandante no se encuentra dentro de los supuestos que establece el artículo 225 del Código de Trabajo, puesto que claramente se puede advertir la constancia de mutuo acuerdo que firmara el señor CARRERA ARENA, teniendo el mismo, todo el valor que la ley le confiere.

El Dr. Rolando Murgas, confirmando lo acotado anteriormente indica que:

...resulta claro que el mutuo consentimiento no obliga al empleador al pago de la indemnización por despido ni al pago sustitutivo del preaviso, que se imponen cuando el despido es injustificado o fundado en causas económicas." (GIGLIO Wagner y otros en *La Extinción de la Relación Laboral Perspectiva Ibero-Americana. Coordinación de*

Mario Pasco Cosmópolis. Editorial AELE. Lima, Perú, 1987, Pág. 179).

Aunado a lo anterior y a manera de aclaración, los derechos irrenunciables por parte del trabajador al momento de extinguirse la relación laboral en este caso, son las vacaciones décimo tercer mes y la prima de antigüedad, cuando hay cabida para la misma, siendo las demás sumas, prestaciones que son perfectamente negociables al momento de verificarse el mutuo por tratarse de derechos que no son ciertos." (Sentencia de 8 de junio 1992, Sala Tercera, recurso de casación laboral, Santos Carrera -vs- Chiriquí Land Company), Revista Juris, Año 2, N° 11, Pág. 1355, Sistemas Jurídicos, S.A.

2. Por la expiración del término pactado;

JURISPRUDENCIA. Fuero Sindical. El fuero sindical como una protección que alcanza a determinados tipos de trabajadores, no puede extenderse a otras formas de terminación de la relación de trabajo como lo es la terminación de la obra contratada.

"Si bien el demandante solicitó su reintegro con fundamento en que gozaba de fuero sindical por ocupar el cargo de representante sindical en la Constructora Abadi, S.A. la Sala considera que no hay lugar para que el actor alegue el fuero sindical frente a un contrato por obra determinada, pues ante este tipo de contrato no opera la protección que ofrece el fuero sindical.

Conviene anotar en este punto lo señalado por el jurista panameño Rolando MURGAS TORRAZA en tomo al concepto de fuero sindical, quien manifiesta que Este se concibe como una protección a la libertad sindical y constituye, por ende, un mecanismo que tutela intereses colectivos y no individuales, aunque se concrete en la protección frente al despido arbitrario de determinados dirigente o miembros de sindicatos en formación, así como ante posibles traslados o persecuciones por razón de la actividad sindical" (MURGAS TORRAZA, Rolando "La Terminación de la Relación de Trabajo en el Derecho Panameño" en la Extinción de la Relación Laboral de Mario Pasco Cosmópolis y otros. Editorial AELE. Lima, Perú, 1987, Págs. 205 y 206).

La Sala ha señalado con anterioridad que debemos tener presente que el concepto de terminación del contrato o de la relación de trabajo es el género mientras que las diferentes especies de la misma están enumeradas en el artículo 210 del Código de Trabajo.

En este sentido, la Sala ha manifestado que el concepto genérico expresa la extinción del contrato de trabajo la cual puede producirse por cualquiera de los medios previstos en la Ley. El denominado fuero sindical, como hemos señalado, es una protección de que gozan determinados trabajadores contra el despido que no cumpla con ciertos requisitos legales, pero dicha protección no alcanza a otras especies de terminación de la relación de trabajo como es la finalización de la obra contratada. No se debe pues confundir la especie (despido) con el género (terminación de la obra) ya que el fuero sindical según lo previsto en nuestro Código de Trabajo, protege al trabajador sólo contra el despido que consiste en la terminación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador. (Sentencia de 17 de agosto de 1998, Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, Recurso



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 211

de Casación Laboral, Constructora Abadi, S.A. contra Nardo Hidalgo), Revista Juris, Año 7, Tomo II, Vol. 8, Sistemas Jurídicos, S.A. R.J. de Agosto de 1998, Pág. 516.

3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato;
4. Por la muerte del trabajador;
5. Por la muerte del empleador, cuando conlleva como consecuencia ineludible la terminación de contrato;
6. Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en este Código para la causa respectiva, a petición del trabajador;
7. Por el despido fundado en causa justificada, o la renuncia del trabajador; y,

JURISPRUDENCIA. Renuncia con causa justificada.
Las causas justas de renuncia señaladas en el artículo 223 del Código de Trabajo no son taxativas, pudiendo el trabajador invocar otras causales.

“La Sala observa que en verdad, la renuncia es un derecho que asiste al trabajador para dar por terminada, voluntariamente la relación laboral que lo liga a su empleador tal como lo prevé claramente el ordinal 7 del artículo 210 laboral antes mencionado. Esa renuncia como acto propio y voluntario del trabajador, lisa y llanamente no habría que cuestionarse sino fuera por hechos concatenados que arrojasen dudas sobre su verdadera intención. Por eso, ese acto, tan trascendental para las partes debe estar revestido honestamente de una voluntad libre o invariable en ese momento, ajena a toda sospecha que pudiese desvirtuarla en su valoración ética y legal. Si por el contrario existiesen elementos dubitativos que arrojasen dudas sobre la verdadera intención y voluntad del renunciante, entonces es deber ineludible del juzgador hacer el mismo examen de las constancias procesales a objeto de hacer resplandecer sólo la verdad y nada más que la verdad.

En consecuencia, pues, se llega a la conclusión inequívoca que la trabajadora al momento de presentar la renuncia tantas veces mencionada, no lo hizo bajo libertad, sino muy por el contrario, ella fue motivada por los actos de presión que en ese momento se ejercieron sobre ella”. (Sentencia de 8 de julio de 1996, Sala Tercera, Recurso de Casación Laboral, Albinio Arcia –vs- Capat, S.A.). Revista Juris, Año 5, Tomo II, Vol. 7, Pág.43, Sistemas Jurídicos, S.A. R.J. de julio de 1996, Pág. 524.

8. Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo.

JURISPRUDENCIA. Mutuo Acuerdo de mujer embarazada.
Es válida la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo de mujer embarazada, toda vez que esta forma de terminación de la relación de trabajo, no es un despido. Eso sí, deben respetarse los derechos adquiridos del trabajador.

“El tribunal estima que es conforme a derecho la terminación de la relación de trabajo por la vía del mutuo acuerdo entre las partes, misma que no requiere de autorización judicial previas ya que la ley sólo exige que el mismo conste por escrito y no implique renuncia de derechos.

En el caso subyacente, se observa que no existió despido alguno sino todo lo contrario, la relación de trabajo terminó por mutuo consentimiento entre las partes. De la lectura del artículo 106 del Código de Trabajo, se tiene que la mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada y previa autorización judicial, pero es claro que el fuero de maternidad protege específicamente contra el despido del empleador, exigiendo la existencia de una causa justificada que sea previamente reconocida por el Tribunal Laboral, mediante resolución ejecutoriada. Como ya se ha dicho, en el presente caso no existió despido alguno sino la firma de un mutuo acuerdo entre las partes, por lo que no era necesario que el mismo fuera autorizado por la autoridad judicial.

Por otra parte, no existe en el expediente prueba alguna ya sea documental, testimonial o pericial que indique que en la adopción del acuerdo se hubiera dado algún tipo de vicio en el consentimiento que pudiera acarrear su nulidad.” (Sentencia del 27 de abril de 2001, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Herminia Castillo de Quintana vs. Industria Lencera Khafif Hermanos, S.A.) Revista Juris, Derecho Público y Social, No. 4 Abril de 2001, Pág. 113. Sistemas Jurídicos, S.A.

JURISPRUDENCIA. Derechos Adquiridos. Los derechos adquiridos del trabajador no incluyen la indemnización por despido injustificado.

“No consta en el proceso que la empresa hubiera amenazado al trabajador con ocasionarle algún perjuicio con el propósito de que suscribiera el mutuo consentimiento, por lo que no podemos hablar de vicio de la voluntad.

Por el contrario, consta en el proceso que fue el trabajador Guillermo Hidalgo, a través del Secretario General del Sindicato de trabajadores de Plásticos Nacionales y Empresas Afiliadas (SINATRAPLANEA), quien solicitó a la empresa que suscribieran un mutuo acuerdo prueba que fue reconocida por su suscriptor durante el acto de la audiencia. Tampoco podemos hablar de que el documento es nulo porque no hubo renuncia de derecho, ya que en el mutuo acuerdo se le reconocen al trabajador los derechos adquiridos establecidos en la Ley, como son vacaciones, décimo tercer mes y prima de antigüedad.

Las restantes prestaciones que reclama el demandante, esto es, indemnización, recargo del 50% en la indemnización y salarios caídos, en modo alguno pueden considerarse derechos adquiridos, ya que los mismos surgen con motivo de la terminación de la relación de trabajo por razón de un despido cuando el mismo es declarado injustificado.

Cuando la relación de trabajo concluye por un mutuo acuerdo, el empleador no está obligado a reconocer indemnización, recargo, ni salarios caídos, por lo que en el presente caso no podemos considerar que hubo renuncia de derechos.” (Sentencia del 1 de noviembre de 1999, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Guillermo Hidalgo Zamora vs. Pazko, S. A.) Revista Juris Año 8, Tomo II, Vol. 11, Pág. 84. Sistemas Jurídicos, S.A.

Artículo 211. El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta.

Manual de Procedimientos y Funciones
Sección de Conciliación Individual



Art. 212 – Art. 213

Sistemas Jurídicos S.A.

¹ **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;

CONSULTA. Trabajador permanente. *Es trabajador permanente quien cumple más de dos años de servicio.*

“En atención a consulta elevada a este despacho con fecha 2 de febrero de 2001, referente al alcance y aplicación de artículo 212, numeral 1 del Código de Trabajo, tengo a bien informar lo siguiente:

Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado, conocido como vacaciones. Este es un derecho constitucional y legal consagrado en el artículo 66 de la Constitución y desarrollado en los artículos 52 al 61 del Código de Trabajo.

Ahora bien con respecto a la situación que usted nos expone en la consulta de que varios trabajadores fueron contratados el 18 de enero de 1999 y fueron destituidos aplicándoles el artículo 212 numeral 1 del Código de Trabajo, el día 12 de enero de 2001, es decir, durante sus vacaciones, faltándole 5 días para cumplir los 2 años de servicio, y que debido a la necesidad del servicio la Empresa llamo a los trabajadores para que trabajaran en el mes de sus vacaciones, para luego proceder a la acción de despido.

Ante tal situación, la Empresa ha violado los artículos referente a las vacaciones, ya que el artículo 60 establece textualmente que...

De la forma transcrita se desprende que en caso que el empleador viole esta norma, la medida o la acción tomada carecerá de valor jurídico.

Con relación a la situación actual de esos trabajadores, por el hecho de haber laborado durante su período de vacaciones, y haber cumplido más de 2 años se considera trabajador permanente, por lo tanto para su despido requerirá de una de las causales establecidas en el artículo 213 del Código de Trabajo, razón por la cual no se le puede aplicar el artículo 212 numeral 1 de la excerta legal citada.” (Nota No. 104-SG-01 del 13 de febrero de 2001, Consulta absuelta por el Secretario General del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Licdo. Juan Antonio Ledezma)

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; y,
6. Trabajadores de establecimientos en ventas de mercancía al por menor y empresa con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los

establecimientos financieros, de seguros y bienes 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 despido injustificado, 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.

CONSULTA. Preaviso. *El preaviso procede en los casos estipulados en el artículo 212.*

“En atención a su consulta, referente a la eliminación del pago de preaviso en una liquidación cuando una persona tiene más de dos (2) años de servicios en la empresa, tengo a bien informar lo siguiente:

Sobre el caso que nos plantea cuando el trabajador tiene más de dos (2) años de servicio en una compañía, el empleador sólo podrá dar por terminada la relación laboral, bajo algunas de las causales justificadas de despidos contemplada en el artículo 213 del Código de Trabajo.

Ahora bien sobre esta situación en particular el empleador deberá notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo, tal como lo dispone el artículo 214 del Código de Trabajo, por lo que a estos trabajadores no le corresponde el pago del preaviso.

En este sentido, el artículo 212 del Código de Trabajo establece claramente los casos en que el empleador esta obligado a dar al trabajador el preaviso.” (Nota No. 62-SG-01 del 29 de enero 2001, Consulta absuelta por el Secretario General del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Licdo. Juan Antonio Ledezma)

² **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

² 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 aparecen tal como fueron subrogados por la Ley 44 de 12 de agosto de 1995. (G.O. 22.847 de 14 de agosto de 1995).

¹ Aparece tal como fue subrogado por el Art. 31 de la Ley 44 de 12 de agosto de 1995. (G.O. 22.847 de 14 de agosto de 1995).

*Sistemas Jurídicos S.A.*

Art. 213

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;

2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador, sus familiares o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere mediado provocación;

JURISPRUDENCIA. Provocación. *La provocación exime al trabajador de ser despedido por actos de violencia, pues de haber provocación, se entiende que el trabajador sólo dio respuesta a la persona que lo provocó.*

“La causal expresada por la empresa en la carta de despido en el examen del proceso se ha podido contemplar de que quien provocó el acto de violencia fue el señor **CONCEPCIÓN** y la empresa erró el camino a seguir, puesto que sin mayor esfuerzo procedió a aplicar la justa causa de despido al trabajador **ARDINES** y dejando la empresa al trabajador **CONCEPCIÓN GONZÁLEZ**, no optando por despedir a quien provocó al trabajador quien se vio obligado a responder a la provocación; pues la injuria, ofensas y falta de respeto presupone un acto de provocación pues la misma llevan la intención de deshonrar, envilecer, desacreditar, hacer despreciable a la otra persona y ponerla en ridículo mofándose de ella.

Al darse la provocación, el legislador sabiamente en el numeral 2 previó esa situación y a la conducta tipificada en dicho numeral estableció la excepción; asunto éste que tiene gran repercusión porque es al juzgador a quien le corresponde examinar si la conducta del trabajador se debió a la provocación del compañero de trabajo como ocurre en el presente proceso, por lo que debe esta Superioridad confirmar la sentencia del A quo por ajustarse a derecho.” (Sentencia del 29 de diciembre de 1999, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Proceso Enrique Ardines vs. Compañía Climatizadora, S.A.) Revista Juris Año 8, Tomo II, Vol. 12, Pág. 133, Sistemas Jurídicos, S.A.

3. 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;
4. La revelación por parte del trabajador, sin la autorización de su empleador, de secretos técnicos, comerciales o de fabricación o la divulgación de asuntos de carácter administrativo reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al empleador;

JURISPRUDENCIA. Revelar código de seguridad. *El revelar el código de seguridad de un banco, configura esta causal de despido.*

“En cuanto la causal cuarta alegada por la empresa resulta que el trabajador incurre en esta falta, al proceder a revelar, sin tomar las debidas precauciones al respecto, un secreto administrativo que le incumbía únicamente a su persona en su condición de Gerente. Más aún, ha de hacerse énfasis en cuanto a que, si bien es cierto que el trabajador realizó la conducta con el fin de remediar una supuesta situación de tardanza incurrida por él, no debió, de acuerdo al manual de operaciones del que debía tener pleno conocimiento, por la calidad de sus funciones de supervisión y fiscalización como gerente de sucursal, lo cual le confiere a nuestro criterio la calidad de trabajador de confianza, revelar combinación secreta de la Bóveda custodiada por dos funcionarios, al funcionario que tenía la otra combinación de la misma, pues con ello se violaba la custodia doble que exige la empresa.

Evidentemente, que aunque no se requiere para la configuración de dicha causal, que se causen perjuicios a la empresa, si se dieron tales perjuicios y prueba de ello lo fue el hurto del que fueron víctimas el día posterior a lo ocurrido.

Y aunque no estuviere vinculado en forma directa el delito con la causa que ventilamos en esta jurisdicción, sí da certeza de que su actitud fue perjudicial para la empresa, pues facilitó la actividad delictual contra el empleador.” (Sentencia del 5 de abril de 2001, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Proceso Mario Filopoulus Comejo vs. BANCOLAT) Revista Juris, Derecho Público y Social, No. 4 Abril de 2001, p. 72, Sistemas Jurídicos, S.A.

5. Incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delito contra la propiedad, en perjuicio directo del empleador.

JURISPRUDENCIA. Concepto de falta de probidad. *La probidad es el actuar con rectitud, integridad, honradez, por lo que el acto de sustraer, sin el debido permiso, algo de la empresa, que no le pertenece atenta contra todo el orden y principio de la buena fe.*

“Toda falta de probidad no es un delito, pero todo delito es falta de probidad. Cualquier cosa que se sustraiga de un lugar sin permiso, por menos valor que tenga, es un delito o falta, y penado o sancionado por alguna autoridad.

El numeral 5 del artículo 213 del Código de Trabajo es uno de los más rígidos que tiene nuestra legislación, es duro pero es la ley.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española por probidad se entiende el actuar con rectitud, integridad, honradez; por lo que el acto de sustraer, sin el debido permiso, algo de la empresa, que no le pertenece atenta contra todo el orden y principio de la buena fe y de la lealtad y honradez que debe existir en las relaciones laborales. (Sentencia de 30 de abril de 1993, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Proceso de Despido, Gregorio Ábrego –vs– Swift & Co.). Jurisprudencia Laboral, Pág. 77, Sistemas Jurídicos, S.A.

JURISPRUDENCIA. Falta de probidad. *Es falta de probidad el ejecutar un negocio similar al de la empresa, aunque se lleve a cabo en hora de almuerzo.*

“3d.- Falta de probidad o de honradez. La misma puede ser definida como un acto voluntario e intencionado del trabajador con la finalidad de lucrarse indebidamente, ya sea a expensas de la empresa o de sus compañeros de trabajo.



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 213

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;

2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador, sus familiares o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere mediado provocación;

JURISPRUDENCIA. Provocación. *La provocación exige al trabajador de ser despedido por actos de violencia, pues de haber provocación, se entiende que el trabajador sólo dio respuesta a la persona que lo provocó.*

“La causal expresada por la empresa en la carta de despido en el examen del proceso se ha podido contemplar de que quien provocó el acto de violencia fue el señor CONCEPCIÓN y la empresa erró el camino a seguir, puesto que sin mayor esfuerzo procedió a aplicar la justa causa de despido al trabajador ARDINES y dejando la empresa al trabajador CONCEPCIÓN GONZÁLEZ, no optando por despedir a quien provocó al trabajador quien se vio obligado a responder a la provocación; pues la injuria, ofensas y falta de respeto presupone un acto de provocación pues la misma llevan la intención de deshonrar, envilecer, desacreditar, hacer despreciable a la otra persona y ponerla en ridículo mofándose de ella.

Al darse la provocación, el legislador sabiamente en el numeral 2 previó esa situación y a la conducta tipificada en dicho numeral estableció la excepción; asunto éste que tiene gran repercusión porque es al juzgador a quien le corresponde examinar si la conducta del trabajador se debió a la provocación del compañero de trabajo como ocurre en el presente proceso, por lo que debe esta Superioridad confirmar la sentencia del A quo por ajustarse a derecho.” (Sentencia del 29 de diciembre de 1999, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Enrique Ardines vs. Compañía Climatizadora, S.A.) Revista Juris Año 8, Tomo II, Vol. 12, Pág. 133. Sistemas Jurídicos, S.A.

3. 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;
4. La revelación por parte del trabajador, sin la autorización de su empleador, de secretos técnicos, comerciales o de fabricación o la divulgación de asuntos de carácter administrativo reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al empleador;

JURISPRUDENCIA. Revelar código de seguridad. *El revelar el código de seguridad de un banco, configura esta causal de despido.*

“En cuanto la causal cuarta alegada por la empresa resulta que el trabajador incurre en esta falta, al proceder a revelar, sin tomar las debidas precauciones al respecto, un secreto administrativo que le incumbía únicamente a su persona en su condición de Gerente. Más aún, ha de hacerse énfasis en cuanto a que, si bien es cierto que el trabajador realizó la conducta con el fin de remediar una supuesta situación de tardanza incurrida por él, no debió, de acuerdo al manual de operaciones del que debía tener pleno conocimiento, por la calidad de sus funciones de supervisión y fiscalización como gerente de sucursal, lo cual le confiere a nuestro criterio la calidad de trabajador de confianza, revelar combinación secreta de la Bóveda custodiada por dos funcionarios, al funcionario que tenía la otra combinación de la misma, pues con ello se violaba la custodia doble que exige la empresa.

Evidentemente, que aunque no se requiere para la configuración de dicha causal, que se causen perjuicios a la empresa, si se dieron tales perjuicios y prueba de ello lo fue el hurto del que fueron víctimas el día posterior a lo ocurrido.

Y aunque no estuviere vinculado en forma directa el delito con la causa que ventilamos en esta jurisdicción, si da certeza de que su actitud fue perjudicial para la empresa, pues facilitó la actividad delinencial contra el empleador.” (Sentencia del 5 de abril de 2001, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Mario Filopoulus Comejo vs. BANCOLAT) Revista Juris, Derecho Público y Social, No. 4 Abril de 2001, p. 72. Sistemas Jurídicos, S.A.

5. Incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delito contra la propiedad, en perjuicio directo del empleador.

JURISPRUDENCIA. Concepto de falta de probidad. *La probidad es el actuar con rectitud, integridad, honradez, por lo que el acto de sustraer, sin el debido permiso, algo de la empresa, que no le pertenece atenta contra todo el orden y principio de la buena fe.*

“Toda falta de probidad no es un delito, pero todo delito es falta de probidad. Cualquier cosa que se sustraiga de un lugar sin permiso, por menos valor que tenga, es o delito o falta, y penado o sancionado por alguna autoridad.

El numeral 5 del artículo 213 del Código de Trabajo es uno de los más rígidos que tiene nuestra legislación, es duro pero es la ley.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española por probidad se entiende el actuar con rectitud, integridad, honradez; por lo que el acto de sustraer, sin el debido permiso, algo de la empresa, que no le pertenece atenta contra todo el orden y principio de la buena fe y de la lealtad y honradez que debe existir en las relaciones laborales. (Sentencia de 30 de abril de 1993, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso de Despido, Gregorio Ábrego –vs– Swift & Co.). Jurisprudencia Laboral, Pág. 77, Sistemas Jurídicos, S.A.

JURISPRUDENCIA. Falta de probidad. *Es falta de probidad el ejecutar un negocio similar al de la empresa, aunque se lleve a cabo en hora de almuerzo.*

“3d.- Falta de probidad o de honradez. La misma puede ser definida como un acto voluntario e intencionado del trabajador con la finalidad de lucrarse indebidamente, ya sea a expensas de la empresa o de sus compañeros de trabajo.

*Sistemas Jurídicos S.A.*

Art. 213

JURISPRUDENCIA. Competencia desleal. *Es falta de probidad ejecutar un negocio en el mismo giro del empleador.*

“El hecho de que el trabajador realice trabajos de la misma naturaleza que su empleador, independientemente que los mismos sean realizados en su tiempo libre, constituye competencia desleal para su empleador, máxime que el trabajador debía ser conocedor del valor cotizado por su empleador para la ejecución de los mismos.

La acción del trabajador demandante constituye, a juicio de esta Superioridad, falta de probidad, entendiéndose ésta como un actuar del trabajador con honestidad, lealtad, integridad, en la ejecución de los deberes derivados de la relación de trabajo.” (Sentencia del 10 de diciembre de 1999, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Nicanor Rivas vs. Revestimiento Arroyo Zubieta, S. A.) Revista Juris Año 8, Tomo II, Vol. 12, p. 115. Sistemas Jurídicos, S. A.

JURISPRUDENCIA. Cambios en los sistemas de cómputo. *Constituye falta de probidad el cambio en los sistemas de cómputo que realiza un técnico sin poner en conocimiento a la empresa.*

“Esta superioridad coincide con el A quo en que el trabajador al realizar cambios en el sistema de cómputo de la empresa, sin autorización de la misma, y sin consignarlos en el manual de procedimiento, y que tales cambios permitieran acceder a uno de sus módulos a persona no autorizado, constituye desobediencias de órdenes y falta de probidad, ya que tales cambios debieron ser puestos en conocimiento de su empleador.

La empresa sufrió perjuicios, ya que tales cambios en el sistema de cómputo permitieron a un cajero de la empresa realizar transacciones ficticias, que llevaron a la sustracción de una cuantiosa suma de dinero.” (Sentencia del 3 de abril de 2001, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Rangel Lasso vs. Cervecería Nacional, S.A.) Revista Juris, Derecho Público y Social, No. 4 Abril de 2001, p. 96. Sistemas Jurídicos, S. A.

6. Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo;
7. Causar el trabajador, con culpa de su parte, los daños materiales contemplados en el numeral anterior con la condición de que fuesen graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del perjuicio;
8. Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren;

JURISPRUDENCIA. Comprometer la seguridad del banco. *El Gerente compromete la seguridad del banco al revelar las claves de acceso.*

“Con relación a la causal octava que señala “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”, esta Superioridad encuentra probada dicha causal en el sentido de que en efecto el trabajador con su imprudencia y descuido inexcusable omitió su tarea de subsanar el error en que incurrió al dar a conocer la combinación de la Bóveda y no hacer las diligencias necesarias para que fuesen cambiadas en pro de la seguridad del Banco y de su propia persona y demás compañeros. Respecto al tema es saludable anotar lo que opina el Doctor Rolando Murgas Torraza, citado por el jurista Oscar Vargas Velarde cuando al referirse al tema anota:

“La causa excluye al dolo; sólo menciona la imprudencia y el descuido. La imprudencia, que significa falta de prudencia, de cautela, de precaución; y el descuido que se traduce en omisión, negligencia, falta de cuidado, son dos formas de manifestarse la culpa. Si la conducta culposa es inexcusable, obviamente la causal de despido se integra. El carácter de inexcusable precisa ROLANDO MURGAS TORRAZA que la ley atribuye a la imprudencia o descuido, identifica una conducta de abierta temeridad, que va más allá de los descuidos o actos negligentes que de alguna manera son corrientes en la conducta humana. Para determinar ese carácter debe examinarse la situación concreta en la cual se genera el riesgo.” (VARGAS VELARDE, Oscar. *Las Causas Justas de Despido*, 4 edición, Edit. Varem, Panamá, 1991, p. 79, 80).” (Sentencia del 5 de abril de 2001, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Mario Filopoulos Comejo vs. BANCOLAT) Revista Juris, Derecho Público y Social, No. 4 Abril de 2001, p. 72. Sistemas Jurídicos, S. A.

9. Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales;
10. Desobedecer el trabajador, sin causa justificada, y en perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por éste o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fuesen indicadas con claridad, y se refieran de modo directo a la ejecución del trabajo contratado;

JURISPRUDENCIA. Incumplimiento de orden. *Para que proceda como causal de despido debe tratarse de una orden clara, y debe cumplir con otros requisitos.*

“Lo que se imputa al trabajador es el desobedecimiento de órdenes, como causa justificada de despido de naturaleza disciplinaria que se tipifica en el artículo 213, Acápito A, numeral 10 del Código de Trabajo.

Como ya se ha dicho, esta causa justificada de despido, deriva de la obligación genérica que tiene el trabajador de acatar las órdenes e instrucciones de su empleador en la ejecución del contrato de Trabajo y del empleador de ejercer la facultad de impartir las órdenes e instrucciones necesarias para el desarrollo de la actividad económica durante la relación de trabajo. Es decir, que el empleador tiene las facultades de dirección dentro de la empresa y el trabajador para estos efectos se encuentra jurídicamente subordinado.

Ahora bien, para que se produzca dicha causa de despido, es menester que se den los elementos que la propia excerta legal establece. A saber, que se impartiera una orden clara, que la misma provenga del empleador o su representante; que se refiera a la dirección de los trabajos y a la ejecución del trabajo contratado y por último que dicha desobediencia no



Art. 213

Sistemas Jurídicos S.A.

... tenga causa justificada y cause perjuicios al empleador.” (Sentencia de 1 de marzo de 1993, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Demanda de reintegro, Adela García –vs– Greenbay Overseas International Inc.). Jurisprudencia Laboral, Pág. 62, Sistemas Jurídicos, S.A..

JURISPRUDENCIA. Desobediencia de orden. *El no cumplimiento de una orden impartida al trabajador, dada por quien en ese momento es su jefe inmediato, es motivo suficiente para el despido de ese trabajador.*

“Sobre la desobediencia de órdenes sin causa justificada señala Néstor de Buen en la Obra “La Extinción de la Relación Laboral”.

El autor nos brinda la siguiente cita sobre la Desobediencia las Ordenes del Patrón: si se prueba en juicio que el patrón dio al trabajador una orden relacionada con el trabajo contratado y que éste rehusó a acatarla, ello puede estimarse bastante para calificar como justificado el despido, independientemente de que tal orden implique que el trabajo tenga que efectuarse en forma distinta de aquella en que se acostumbraba hacerlo, pues tratándose del contrato, es indudable que el trabajador está sujeto a la dirección del patrón”. (DE BUEN Néstor y Otros. La Extinción de la relación Laboral. Coordinación de Mario Pasco Cosmópolis. Editorial Aele. Lima Perú 1987 Pág. 142).

El desobedecer órdenes acarrea para el trabajador el incumplimiento de las labores para las cuales se obligó incurriendo en causal de despido; el desobedecer una orden conlleva para el trabajador el irrespetar un principio de jerarquía que existe en toda empresa y el resquebrajamiento de la disciplina, lo que va a generar un perjuicio en las relaciones laborales; esa desobediencia se dio sin ningún tipo de justificación lo que le ocasionaba mala imagen en su servicio al público; la orden fue impartida en forma correcta y es importante señalar que el no cumplimiento de la orden impartida por el trabajador, dada por quien en ese momento es su jefe inmediato establece antecedentes negativos para la empresa y puede ocasionar un futuro resquebrajamiento de la disciplina, que todo centro de trabajo requiere para la mejor atención a los usuarios o de sus servicios por esa razón; hay motivo suficiente para el despido de este trabajador y esta Superioridad debe confirmar la sentencia del Tribunal A-quo.” (Sentencia de 12 de mayo de 1996, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Recurso de Apelación, César Vanegas –vs– Hotel El Continental). Revista Juris, Año 5, Tomo II, Vol. 5, Pág. 125, Sistemas Jurídicos, S.A.

JURISPRUDENCIA. Actualización técnica. *El hecho de que un trabajador no apruebe los exámenes de seminarios y cursos de preparación que le proporciona la empresa, no constituye desobediencia de órdenes.*

“El Tribunal de Apelaciones debe enfatizar que posterior a una contratación laboral con sus condiciones específicas pactadas, no es posible que el empleador incluya como causal de despido un supuesto desobedecimiento de órdenes por no obtenerse posteriormente, certificaciones que no fueron impedimento alguno al momento de la contratación y mucho menos si la trabajadora, cumpliendo con las funciones asignadas, no logre pasar exámenes en una capacitación o seminarios, habiendo transcurrido al momento de su despido un período prudencial de antigüedad en el servicio. Lo que también nos permite concluir respecto a la confusión en las causales justificadas de despido,

taxativamente en nuestra excerta legal.” (Sentencia del 16 de abril de 2001, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Gina Iveth Harris de Padilla vs. Integrated Computer Technology Inc.) Revista Juris, Derecho Público y Social, No. 4 Abril de 2001, Pág. 78. Sistemas Jurídicos, S.A.

11. 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 período de un mes. Para los efectos de este numeral se tendrá como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional;
12. La reincidencia en el abandono del trabajo por parte del trabajador que comprende la salida intempestiva e injustificada del centro de trabajo durante las horas de labores, sin permiso del empleador o de quien lo represente, o la negativa reiterada a trabajar sin causa justificada en la prestación convenida.

JURISPRUDENCIA. Abandono del trabajo. *Para considerar la causal de abandono del trabajo como causa justa de despido debe existir reincidencia del trabajador.*

Sobre lo señalado por el apelante, debemos indicar que el legislador panameño enumeró de manera taxativa las causas de despido de naturaleza disciplinaria pues como acto, requiere para su validez, que la voluntad del empleador se manifieste expresamente por escrito y además invocándose o señalando el hecho en la cual el trabajador incurre que justifica dicha conducta por el empleador.

La causal invocada por el dador de trabajo lo es el abandono del trabajo que constituye motivo de despido si el trabajador actúa como lo señala el tratadista GUILLERMO CABANELLAS quien al explicar esta causal manifiesta:

“El trabajador que deja de concurrir a sus tareas, si permanece en esta situación un tiempo superior al prudencial, debe considerar que la empresa no está obligada en forma indefinida a reservarle el empleo; por ello ante esa ausencia si no avisa cabe intimar la reincorporación del trabajador a su empleo y, de persistir en esa actitud considerar que su voluntad es la de no reintegrarse ya a su trabajo, con el consiguiente abandono de su empleo.

(Citado por VARGAS VELARDE Oscar. Las Causas Justas de Despido, Pág. 100).

En igual dirección se expresa el profesor de la Universidad Autónoma de México NÉSTOR DE BUEN al decir:

En realidad el abandono expresa la intención de no volver más a su empleo o bien, el deseo de no trabajar, que puede ponerse de manifiesto de dos maneras: absteniéndose de ejecutar los actos que constituyen sus funciones o bien, ausentándose del lugar de trabajo por un período breve” (obra citada pág. 100)

En cuanto a si el profesor RIVERA se retira del plantel a las 10:00 a.m. del día 16 de mayo de 1997, sin autorización ni comunicación alguna y regresó posteriormente, incurre en un abandono de trabajo; ya expusimos los criterios de la doctrina, que debe existir reincidencia lo que se ha podido determinar y probar en el proceso. Por esa razón debe desestimarse los cuestionamientos invocados en la apelación



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 213

y confirmarse la sentencia recurrida.” (Sentencia de 16 de enero de 1998, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Recurso de Apelación interpuesto por la parte demandada. Benjamín Rivera –vs- Bellas Artes Ganexa, S.A. (BAGSA)), Revista Juris, Año 7, Tomo II, Vol. I, Pág. 88, Sistemas Jurídicos, S.A.

JURISPRUDENCIA. Jornada Extraordinaria. *Para que se configure esta causal de despido en horas extras, es necesario que el empleador le haya solicitado al trabajador que labore fuera de la jornada ordinaria.*

“De acuerdo al artículo 735 del Código de Trabajo, la carga de la prueba corresponde a la parte que afirma la existencia de hechos como fundamento de su acción o excepción, y por ende debe detallar las circunstancias claras en que se apoyan las mismas. En este caso es la empresa PUNSA INCX., S.A. (FINCA SANTA MARGARITA) la que ha solicitado la autorización de despido, por tanto debe demostrar la causal de despido alegada.

Se observa que en el expediente reposan las pruebas aportadas por la empresa demandante, las cuales consistieron en dos testimonios: el administrador de la finca SANTA MARGARITA y el capataz de dicha finca, además de dos boletas de control de horario de trabajo, confeccionadas por la propia empresa, y una de ellas firmada por el señor SANJUR en la que con su rúbrica aceptaba sólo el pago que le fue hecho.

Tanto el administrador de la finca, como el capataz, han señalado que el señor AGRIPINO SANJUR abandonó su puesto de trabajo; sin embargo ambos declarantes forman parte del personal de confianza de la empresa y estuvieron muy relacionados con la denuncia del supuesto abandono del puesto de trabajo por parte del señor AGRIPINO SANJUR.

A juicio de esta corporación Judicial, sus aseveraciones resultan sospechosas en razón de la dependencia económica que mantienen con la empleadora, de acuerdo a lo previsto en el artículo 806 del Código de Trabajo.

El capataz de la FINCA SANTA MARGARITA manifestó es su testimonio, que a pesar de que vio reiterarse al señor SANJUR de su puesto de trabajo, no le solicitó que se quedara (ver foja 23 de los antecedentes) y que él no le solicita a los trabajadores que sigan laborando, dado que ellos saben que deben continuar hasta que finalice el día de corte. En este punto es prescindible destacar, que la PUNSA INC., S.A. (FINCA SANTA MARGARITA) tiene celebrada una Convención Colectiva (que es de obligatorio acatamiento para las partes de acuerdo al artículo 407 del Código de Trabajo), y en la cláusula 10 de dicho contrato colectivo, si bien es cierto se preceptúa la obligación del trabajo en horas extraordinarias en las empacadoras, corte, y acarreo de frutas, no es menos cierto que la misma cláusula obliga a la empresa a requerir ese servicio, y de acuerdo a la declaración de capataz, este no le solicitó a AGRIPINO SANJUR que se quedara laborando (ver foja 24 de los antecedentes). En este orden de ideas, no debemos dejar por fuera el hecho de que el señor AGRIPINO SANJUR, laboró ocho horas (8) los días 10 y 12 de mayo, es decir laboró la jornada ordinaria (ver declaraciones a foja 23 y 25 de los antecedentes de este recurso de casación).” (Sentencia del 13 de diciembre de 1999, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Punsa Inc. S.A. Vs. Agripino Sanjur) Revista Juris Año 8, Tomo II, Vol. 12, Pág. 95. Sistemas Jurídicos, S. A.

13. ¹La reincidencia del trabajador, en el término de un año, en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3, 4, y 5 del artículo 127;

14. 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;

15. El acoso sexual, la conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio; y,

JURISPRUDENCIA. Acoso sexual. *El acoso sexual causa un ambiente incomodo al trabajador o la trabajadora, que no le permite desarrollar su trabajo.*

“La propia doctrina al hacer referencia a las clases de acoso sexual señala, que en el medio donde se desarrollan las relaciones laborales deben evitarse conductas discriminatorias, o actividades que puedan interpretarse como agravios para quienes trabajan en tales circunstancias.

Lo recomendable y que se debe tener presente, es el orden y el respeto en el medio laboral o centro de trabajo y eso es una responsabilidad de quien dirige o señala las directrices.

Y lo contrario a esa comodidad en este proceso, es lo que se denomina en la doctrina laboral acoso sexual ambiental y que es definido por JULIO MARTÍNEZ VIVOT:

“se trata de incitaciones o sollicitaciones sexuales importunas, o bien de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso, en muchos casos para lograr que abandone el empleado. Tales manifestaciones pueden ser efectuadas por el empleador o sus agentes representativos, pero en este caso sólo persiguen el fin apuntado y no constituyen un acto de amenaza o de presión para conseguir favores de naturaleza sexual, en su interés o en el de terceros. También conforme a lo expuesto, y es lo habitual en estos casos, se encuentra el acoso cumplido por compañeros de trabajo, que contribuyen a crear el ambiente hostil referido, con la finalidad ya apuntada.” (MARTÍNEZ VIVOT, Julio. *Acoso Sexual en las relaciones laborales.* Editorial Astrea. Lavalle 1208 1048. Buenos Aires. Pág. 23)

Esa incomodidad en el ambiente laboral se puede manifestar con la exhibición de material pornográfico, como revistas, fotografías, correo electrónico u otros objetos.” (Sentencia del 19 de abril de 2001, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Rubén Darío Aizpurúa vs. Cable &

¹ Debe considerarse que el Art. 127 fue subrogado por el Art. 16 de la Ley 44 de 12 de agosto de 1995 (G.O. 22.847 de 14 de agosto de 1995), y como consecuencia de dicha reforma, el numeral 5 del Texto Original, que se refiere a la prohibición del trabajador de portar armas durante las horas de trabajo pasó al numeral 7; y el texto del numeral 5, conforme a la reforma que le hace la Ley 44 de 12 de agosto de 1995, se refiere a la prohibición del trabajador de presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos que pueden causar somnolencia o afectar su actividad motora.



Art. 214

Sistemas Jurídicos S.A.

Wireless Panamá, S.A.) Revista Juris, Derecho Público y Social, N° 4 Abril de 2001, Pág. 59, Sistemas Jurídicos, S.A.

16. ¹La falta notoria del rendimiento, calificado 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

1. La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador o la pérdida de la idoneidad exigida por Ley para el ejercicio de la profesión, 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 servicio;

2. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión, o el hecho de que el trabajador que sufra pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2 del artículo 199, o el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención;
3. El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente;
4. La incapacidad mental o física del trabajador, 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. ²**Derogado**
6. La incapacidad del empleador cuando conlleva como consecuencia ineludible la terminación del contrato; y,
7. La fuerza mayor o caso fortuito, que conlleva como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización definitiva de las actividades del empleador.

C. De naturaleza económica

1. El concurso o la quiebra del empleador;

¹ VER Art. 89 de la Ley 41 de 20 de julio de 2004, por la cual se crea el Régimen Especial para el establecimiento y operaciones del área económica especial Panamá-Pacífico. (G.O.25.103-A de 28 de julio de 2004).

² Derogado por el Art. 62 de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. (G.O. 23.876 de 31 de agosto de 1999).

2. La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o al agotamiento de la materia objeto de la actividad extractiva; y,
3. La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por 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.

Estos casos de despido por causas económicas 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 los más eficientes, respecto a los menos eficientes;
- c) Las mujeres en estado de gravidez, aún 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; y,
- 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.

CONSULTA. Causales de despido. *Sólo son causales de despido las determinadas en la Ley Laboral.*

"De realizarse un documento de conducta ética, el incumplimiento del mismo no constituye una causal de despido justificado, ya que el Código de Trabajo en su artículo 213 acápite A determina las causales de manera taxativa por las cuales el empleador puede despedir justificadamente al trabajador, esto significa que el empleador no puede utilizar causales distintas a las mencionadas en la citada disposición." (Nota No. 559-SG-00 del 25 de septiembre de 2000, Consulta absuelta por el Secretario General del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Licdo. Juan Antonio Ledezma)

Artículo 214. El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 214

causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación.

JURISPRUDENCIA. Carta de despido. *La carta o nota de las empresas en donde se comunica el despido debe ser específica en cuanto a las causales que se le imputan al trabajador.*

“La doctrina laboral al hablar de las cartas de despido y el motivo y razón de su necesidad, dice que esta es una seguridad jurídica para el trabajador. Así lo expone el maestro MARIO DE LA CUEVA quien al referirse a la norma laboral de México señala “la finalidad de este precepto es doble, por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contra defensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurre en los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, la que dará por resultado que una vez comprobado el hecho de despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del Trabajador.” (DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1972, Pág. 345).

Nuestro ordenamiento laboral ha señalado la validez y la eficacia del acto resolutorio del despido disciplinario a unos requisitos formales de exteriorización, consistentes en lo que se ha denominado comúnmente carta de despido; también que el quebranto total o parcial de este acto formal producía la nulidad del mismo. Pero con un efecto legal, e imperativo como lo es la readmisión del trabajador despedido a su antiguo puesto de trabajo. Por tanto, podría afirmarse hasta hace poco tiempo en nuestro sistema de relaciones laborales el despido verbal carecía de efectos resolutorios cuando era utilizado por el empresario e impugnado por el trabajador ante la jurisdicción social ya que existe jurisprudencia que lo permite.” (Sentencia de 19 de mayo de 1998, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Recurso de Apelación, John A. West –vs- Banque Nationale de Paris, Sucursal), Revista Juris, Año 7, Tomo II, Vol. 5, Pág. 80, Sistemas Jurídicos, S.A.

JURISPRUDENCIA. Notificación de despido. *El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo.*

“Como ya se ha reiterado en distintas ocasiones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 214 del Código de Trabajo, el empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del embargo, una simple lectura de la nota supra transcrita revela que si bien es evidente la decisión de dar por concluida la relación de trabajo con el trabajador demandante, en la misma se viola flagrantemente el artículo 214 del Código de Trabajo, ya que no se especifica la causa o causas de la destitución, por lo que el trabajador despedido quedaba en indefensión, al desconocer la razón de su despido y no estar en condiciones de articular su defensa, restándole su derecho al contradictorio.

Esta Superioridad comparte el criterio del Tribunal A-quo, al señalar que la comunicación dirigida al trabajador ELIGIO ALMANZA por la empleadora no reúne los requisitos mínimos exigidos por el artículo 214 del Código de Trabajo, a pesar de que en la contestación de la demanda legible a fojas 34, se acusa al

trabajador de haber incurrido en pérdida de confianza, producto de la participación en hechos delictivos denunciados en la empresa, que no fueron señalados en la nota de despido y mucho menos probados.

Es jurisprudencia laboral reiterada, que la omisión en la carta de despido de los hechos específicos que se le atribuyen al trabajador para despedirlo, le impiden a este último la oportunidad de conocer y reclamar acerca de las razones que se tuvieron en cuenta para dar por terminada la relación laboral y con ello, poniéndolo en una situación de indefensión. (Sentencia de 26 de febrero de 1999, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Recurso de Apelación, Eligio Almanza –vs- Inversiones Chong-Lau, S.A.). Revista Juris, Año 8, Tomo II, Vol. 2, Pág. 108, Sistemas Jurídicos, S.A.

JURISPRUDENCIA. Manifestación Expresa.

“El despido es un acto unilateral del empleador, porque responde a una manifestación de voluntad proveniente de una de las partes de la relación de trabajo.

El trabajador no puede presumir que ha sido despedido, porque para que el mismo se produzca se requiere una manifestación expresa del empleador.” (Sentencia del 7 de diciembre de 1999, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Proceso Gladis E. Muñoz de Sánchez vs. Michelle R. Campbell G.) Revista Juris Año 8, Tomo II, Vol. 12, p. 106. Sistemas Jurídicos, S. A.

JURISPRUDENCIA. Formalidad de la carta. *La carta de despido debe contener detalle sobre la causa del despido, para que el trabajador pueda preparar su defensa.*

“Así lo expone el maestro MARIO DE LA CUEVA quien al referirse a la norma laboral de México manifestó: “la finalidad de este precepto es doble, por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contra defensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurre en los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, la que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador.” (DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1972, Pág. 345).

Nuestro ordenamiento laboral también ha destacado la importancia del contenido y validez de la carta o del acto resolutorio del despido disciplinario y a destacar los requisitos formales de exteriorización, consistentes en lo que se ha venido a denominar comúnmente carta de despido; y la jurisprudencia ha manifestado también, que el quebranto total o parcial de este acto formal produce la nulidad del despido. Pero con un efecto legal, e imperativo como lo es, la readmisión del trabajador despedido a su antiguo puesto de trabajo.

Reafirmando lo antes expuesto tenemos que la Corte Suprema de Justicia ha sostenido en Sentencia del 12 de febrero de 1996 cuando se pronunció sobre el sentido y la función que cumple el Artículo 214 del Código de Trabajo que no es otra que la de proteger al trabajador a fin de que se entere oportunamente de la causa o causas que alegaron para su despido y pueda articular su defensa debidamente y a la vez impedir que pueda el empleador imputarle causas distintas de las que le notificó.” (Sentencia del 3 de diciembre de 1999, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Proceso Germán Espinoza vs. Estación Shell La Salle) Revista Juris Año 8, Tomo II, Vol. 12, p. 103. Sistemas Jurídicos, S. A.



Art. 215

Sistemas Jurídicos S.A.

JURISPRUDENCIA. Despido verbal. *Le corresponde al trabajador probar el despido verbal.*

“Los Tribunales de la República han sido constantes en determinar que, es el que alega el despido verbal al que le compete probarlo. Inclusive la doctrina así lo reconoce, por ejemplo, García-Perrote Escartín dice:

“Un tercer litigio tipo se construye alrededor de la figura del despido, según constante criterio jurisprudencial, si bien muy pocas veces se cita el artículo..., es el trabajador que demanda por despido quien ha de probar el hecho del despido. El supuesto se plantea, claro es, en el caso de despido verbal y tácito, siempre que el empresario niegue el hecho del despido y el órgano judicial haya de dilucidar si se despidió o por el contrario concurre otra causa extintiva, como pudiera ser la extinción por mutuo acuerdo o por dimisión o abandono del trabajador” (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *La prueba en el proceso de trabajo*, Editorial Civista, Madrid, 1994, pág.175). (El subrayado es nuestro).”

(Sentencia del 30 de diciembre de 1999, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Fermín Sánchez Tamayo vs. José De Los Reyes Vega) Revista Juris Año 8, Tomo II, Vol. 12, p. 140. Sistemas Jurídicos, S. A.

Artículo 215. Cuando el despido tuviese como causa una de las señaladas en el acápite C del artículo 213, el empleador deberá comprobar la causa respectiva ante las autoridades administrativas de trabajo.

En los casos de que trata este artículo, el despido sin el cumplimiento de los requisitos señalados en el inciso anterior, se consideran de pleno derecho injustificado. Sin embargo, si al vencimiento de plazo de sesenta días calendarios, la autoridad administrativa de trabajo no ha resuelto la solicitud, el empleador podrá proceder al despido, el cual se considerará plenamente justificado quedando obligado al pago de la indemnización que establece el artículo 225.

JURISPRUDENCIA. Silencio administrativo. *Esta norma tiene carácter sustantivo y adjetivo ya que, por un lado consagra a favor del trabajador una garantía, cual es la obligación del empleador de probar la causal de despido, y por el otro, señala el procedimiento impugnado.*

“Al reconocerle al silencio de la autoridad administrativa de trabajo el efecto de transformar la carga de la prueba del empleador en una presunción legal de justificación en perjuicio de los intereses de los trabajadores, no infringe el artículo 74 constitucional.

Existen numerosos precedentes en relación con esta disposición, en los cuales el Pleno ha considerado que esta es una norma de carácter programático, pues recoge un principio del Derecho de Trabajo de naturaleza *proteccionista*. Este principio constituye una factor de equilibrio dirigido a que se cumplan debidamente en el artículo 1 del Código de Trabajo.

¹ Aparece tal como fue subrogado por el Art. 2 de la Ley 8 de 30 de abril de 1981. (G.O. 19.310 de 5 de mayo de 1981).

La Jurisprudencia se refiere a la sentencia de 29 de junio de 1993, por la cual el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara Constitucional el párrafo segundo del inciso final de este artículo.

En realidad, existe un procedimiento preestablecido que señala que el patrono no puede despedir a los trabajadores sin el cumplimiento de las formalidades consignadas en el Código de Trabajo, las que representan verdaderas garantías para la parte más débil de la relación laboral. A tales efectos el empleador debe cumplir antes con ciertos requisitos, entre los cuales: solicitar a la autoridad administrativa de trabajo la nota en la que conste que no se ha pronunciado respecto a la petición formulada por la empresa y el tiempo transcurrido, es decir, acreditar la circunstancia del silencio. Además, debe *notificar* por escrito a los trabajadores la decisión de dar por terminada la relación laboral con las formalidades establecidas en el artículo 214 del Código de Trabajo. Por último, debe cumplir con el orden de prelación contemplado en el artículo 213, acápite “C”, y pagar la indemnización prevista en el artículo 225 de ese mismo cuerpo de leyes.

Por consiguiente, si el empleador no cumple con las formalidades anteriores expuestas, el trabajador despedido está facultado para demandar al empleador ante la Junta de Conciliación y Decisión o ante los Tribunales Seccionales de Trabajo y solicitar su reintegro a la empresa.” (Sentencia de 29 de junio de 1993, Pleno de la Corte Suprema, Advertencia de Inconstitucionalidad contra el artículo 215 del Código de Trabajo). G.O. 22.527 de 3 de mayo de 1994. R.J. de junio de 1993, Pág. 105.

CONSULTA. Despido por causa económica. *Se establece el acto procesal (traslado de la demanda), a partir del cual debe contarse el plazo de 60 días que establece el artículo 215 del Código de Trabajo para resolver la petición administrativa de autorización de despido por causa económica.*

“En atención a consulta recibida mediante Nota No.01SJ/DRTECH-01, con fecha de 16 de enero de 2001 en la que solicita que se le oriente con relación a cuando se debe contabilizar los 60 días que establece el artículo 215 del Código de Trabajo, tengo a bien informar lo siguiente.

De acuerdo al artículo 215 del Código de Trabajo, se establece que cuando el despido tuviese como causa una de las señaladas en el acápite c del artículo 213, el empleador deberá comprobar la causa respectiva ante las autoridades administrativas de trabajo e indica la misma norma un plazo de sesenta días calendarios para que se resuelva la solicitud.

Al respecto es menester tener en consideración, que la solicitud de autorización de despido es un proceso que esta regulado por los artículos 215 y 216 del Código de Trabajo.

Siendo ello así, al mismo se le aplican los principios del derecho procesal del trabajo entre los cuales se encuentran el principio del contradictorio, el cual implica que las decisiones se adoptan mediante un esquema dialéctico, en el cual las partes tienen oportunidad de debatir y presentar pruebas. Este principio esta consagrado a nivel constitucional con la garantía del debido proceso, en el artículo 32 de la Constitución Política de la República de Panamá.

Es por lo anterior expuesto, que somos de la opinión que en todo proceso hay que garantizar el derecho de defensa de la parte, por lo que el término fatal en los procesos para la autorización de despido comienza a contarse a partir del traslado de la demanda de modo que se garantice el derecho a defensa de la parte demandada.

Con muestras de consideración y respeto.” (Nota No. 39-SG-01 del 17 de enero de 2001, Consulta absuelta por el Secretario General del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Licdo. Juan Antonio Ledezma).



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 216 – Art. 219

JURISPRUDENCIA. Despido por causa económica. Si la autorización para despedir por parte del Ministerio de Trabajo es específica (con nombre propio) los juzgados de trabajo no pueden revisarlo, pero si es genérica (si indicar nombres) dichos juzgados pueden verificar si se cumplió con la prelación que establece la ley.

“... el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de acuerdo a las facultades otorgadas por el artículo 215 del Código de Trabajo, tiene competencia privativa para autorizar los despidos de los trabajadores por causas económicas, estas últimas estatuidas en el artículo 213, Acápites C, ordinal 3, incluyendo a los que se encuentren amparados por el fuero sindical o el fuero de maternidad.”

Y no es en asunto de cuantas sentencias hay a favor o en contra. Si no que los que favorecen la tesis de que hay que concurrir a los Tribunales y por ende instaurar dos procesos, se apoyan en la interpretación literaria del artículo, en forma restringida, sin una valoración del problema que se presenta y que exponemos a continuación.

Si el legislador hubiese querido que los Tribunales pudieran entrar a valorar lo que hizo el Ministerio hubiera dicho que cuando se solicitaban las certificaciones negativas en los juzgados se habría incluido pedir certificaciones negativas en el Ministerio.

Sólo en casos en que el Ministerio de Trabajo haya aprobado el despido en forma genérica o sea sin especificar nombres y la empresa despidió, es que podríamos revisar el despido a ver si se cumplió con la prelación. De otra forma o sea el despido específico o sea con nombres establecidos no podemos variar la orden del Ministerio porque en caso tal si el Ministerio autorizó el despido de 80 trabajadores, en base al estudio económico, al nosotros decir que no puede despedir a una persona y no pudiendo esta ser reemplazada por otro, estamos permitiendo el despido de 69 y no de 70.

Pero si se ordenó el despido en forma genérica y nosotros no autorizamos el despido de uno porque no se cumplió con la prelación, este sí puede ser sustituido. (Sentencia de 20 de septiembre de 1994, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Solicitud de Reintegro; Gustavo López –vs- IRHE). Revista Juris, Año 3, N° 18, Pág. 154, Sistemas Jurídicos, S.A.

Artículo 216. La autoridad administrativa de trabajo a quien corresponda decidir sobre la autorización previa para la terminación del contrato o para el despido por las causas señaladas en el artículo 215 notificará personalmente al trabajador o trabajadores respectivos la solicitud del empleador, concediéndoles un término de tres días para aducir pruebas. La autoridad practicará las pruebas dentro de un término razonable y de inmediato fallará concediendo o negando la autorización pedida.

Notificadas las partes, éstas podrán apelar del fallo ante el superior jerárquico correspondiente y el recurso se concederá en el efecto suspensivo.

Artículo 217. Es facultativo del empleador, antes de proceder a la notificación del despido por cualquiera de las causas señaladas en los acápites A, B y numeral 1 del acápite C del artículo 213, obtener de los Tribunales de Trabajo autorización previa para despedir, la cual se tramitará conforme a las normas del proceso abreviado.

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, del pago de los salarios caídos, los que se computarán así:

1. Hasta por un máximo de tres meses a partir de la fecha de despido, para aquellos trabajadores que entren a laborar después de la vigencia de 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 o indemnización se regirán por las normas vigentes al momento de entrada en vigencia de 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 violación a lo antes señalado queda sujeto 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 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 sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que

¹ Aparece tal como fue subrogado por el Art. 33 de la Ley 44 de 12 de agosto de 1995. (G.O. 22.847 de 14 de agosto de 1995).

² Aparece tal como fue subrogado por el Art. 34 de la Ley 44 de 12 de agosto de 1995. (G.O. 22.847 de 14 de agosto de 1995).



Art. 220 – Art. 222

Sistemas Jurídicos S.A.

se encuentren laborando en la empresa al momento de entrar en vigencia la presente ley.

2. De veinticinco por ciento 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 señala 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 percibe por mes el trabajador despedido.

Artículo 220. Ordenado el reintegro, el trabajador despedido injustificadamente debe ser reincorporado a su trabajo inmediatamente, o dentro del segundo día hábil siguiente a la ejecutoria de la resolución respectiva, en las mismas condiciones existentes antes del despido.

En caso de renuencia del empleador, el Juez de oficio, o a petición de parte, decretará su apremio corporal, como culpable de desacato al Tribunal.

¹**Artículo 221.** El derecho del trabajador de reclamar por razón de despido injustificado prescribe en el término de sesenta días hábiles contados a partir de la separación. Este plazo rige para reclamar el reintegro o la indemnización por despido injustificado, con pago en ambos casos de salarios caídos. El reclamo por la sola indemnización por despido injustificado y demás prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo prescribe al año, contado a partir de la fecha de separación.

²**Artículo 222.** El trabajador podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, mediante

¹ Aparece tal como fue subrogado por el Art. 5 de la Ley 8 de 30 de abril de 1981. (G.O. 19.310 de 5 de mayo de 1981).

² VER Art. Primero del Decreto Ejecutivo 14 de 7 de mayo de 1990 (G.O. 21.535 de 14 de mayo de 1990), la parte final de este artículo fue declarada ilegal mediante Sentencia de 29 de octubre de 1991 de la Sala III de la Corte Suprema de Justicia

notificación escrita al empleador con quince días de anticipación, salvo que se trate de trabajador técnico, caso en el cual la notificación debe darse con dos meses de anticipación. La notificación que no fuere firmada con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o delegado, o ratificada ante ella, no podrá ser invocada posteriormente por el empleador.

El trabajador responsable de no realizar la notificación previa de que trata el párrafo anterior, quedará obligado a pagarle al empleador una cantidad equivalente a una semana de salarios, suma que podrá ser deducida del importe de la prima de antigüedad de servicios, cuando tuviere derecho a ella.

JURISPRUDENCIA. Nulidad de la carta de renuncia. La nulidad de la carta de renuncia debe tramitarse bajo la cuerda del proceso común.

“Si lo que se ataca es la invalidez o nulidad de la renuncia debió el apoderado judicial establecer otro proceso y no el despido pues la renuncia del trabajador puede resultar inválida si se presenta algunos de los vicios propios de los actos como la intimidación o una simulación de un acto que es lo que ataca en su escrito de apelación y demanda el abogado.

Sin embargo, existe la prueba de la validez del acto por ambos contratantes a pesar de lo señalado por el apoderado judicial del empleador que cometió el error de interponer proceso de despido en vez de atacar con un proceso común la carta de renuncia.” (Sentencia del 27 de abril de 2001, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Proceso Ana Escala de Herrera vs. Mueblería Créditos Rivadavia, S. A.) Revista Juris, Derecho Público y Social, No. 4 Abril de 2001, p. 137. Sistemas Jurídicos, S. A.

CONSULTA. Renuncia de trabajador en el extranjero. Si el trabajador se encuentra en el extranjero, debe autenticar su carta de renuncia ante el Cónsul de Panamá, en el país donde se encuentre.

“En atención a consulta realizada por Usted con respecto a la renuncia a su puesto de trabajo como maestra en la Escuela INTERNACIONAL DE PANAMÁ, tengo a bien informar lo siguiente:

(G.O. 22.037 de 19 de mayo de 1992). Según establece el referido fallo el artículo primero quedará así:

ARTÍCULO PRIMERO. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social continuará tomando las medidas necesarias a fin de asegurar un mayor control sobre las renunciaciones del trabajador, de modo que éste pueda ejercer libremente su derecho ante la autoridad administrativa de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, en ejercicio de la potestad que le confiere el artículo 222 del Código de Trabajo, podrá rechazar la ratificación de una renuncia cuando considere que se ha ejercido sobre el trabajador fuerza o que ha mediado error del trabajador sobre la naturaleza de su acto. En estos casos el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social estará obligado a proporcionar al trabajador o al empleador, si lo solicitaren, una explicación escrita de las razones que fundamentan el rechazo del acto de ratificación de la renuncia.



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 223

El artículo 222 del Código de Trabajo, establece la obligación de dar notificación escrita al empleador por parte del trabajador cuando éste desea dar por terminada la relación de trabajo con 15 días de anticipación.

De igual manera señala que el trabajador que no cumpla con esa notificación quedará obligado a pagar al empleador una cantidad equivalente a una semana de salario, suma que podrá ser deducida de la prima de antigüedad de servicios, cuando tuviere derecho a ella.

De encontrarse fuera del país, envíe su carta de renuncia firmada, debidamente autenticada ante el Cónsul de Panamá en ese país para que se pueda acreditar la misma." (Nota S/N del 30 de abril de 2001, Consulta absuelta por el Secretario General del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Licdo. Juan Antonio Ledezma)

Artículo 223. Son justas causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo;
2. La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le corresponde, en las condiciones convenidas o acostumbradas;
3. La alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo;
4. La conducta inhumana del empleador durante el trabajo;
5. La injuria, calumnia, vías de hecho o mal tratamiento del empleador contra el trabajador o sus familiares;
6. La ejecución por parte de un dependiente del empleador o de una de las personas que convivan con él, con su autorización expresa o tácita, de alguno de los actos enumerados en el numeral anterior, contra el trabajador o sus familiares;
7. El haber causado el empleador directamente o por medio de sus familiares o dependientes, y con malicia, un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
8. Estar el empleador, un miembro de su familia, su representante en la dirección de las labores, u otro empleado padeciendo de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo;
9. El incumplimiento por parte del empleador, de las medidas de seguridad, salud e higiene prescritas en este Código, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales;
10. La imprudencia o descuido inexcusables del empleador que comprometan la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren;

11. La violación por parte del empleador de alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 138;
12. La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le impongan la ley o el contrato;
13. Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tenga por objeto inducir al trabajador a cometer un acto ilícito, inhumano o contrario a sus convicciones políticas o religiosas; y,
14. La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud o a la vida del trabajador y que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia.

JURISPRUDENCIA. Renuncia con causa justificada. *En la carta de renuncia justificada, el trabajador debe colocar las causas, lo que le permite al empleador preparar su defensa.*

"Si bien es cierto que el artículo 223 no señala la forma en que debe ser presentada la renuncia con causa imputable al empleador, es menester que en la misma se señalen los hechos que impulsan al trabajador a poner fin a la relación de trabajo, a fin de encuadrar hechos en algunas de las causales establecidas en los numerales de dicho artículo. Estos hechos son los que el trabajador debe probar en el juicio.

El contenido de la carta de renuncia aportada al proceso no refleja que la renuncia se debiera a una acción del empleador que justificara la terminación de la relación de trabajo. Es precisamente esta carta la que el empleador invoca para señalar que no existió la renuncia por causa imputable, ya que la misma fue presentada ante la autoridad administrativa de trabajo, tal como lo señala el artículo 222 del Código de Trabajo.

No es en el libelo de demanda que el trabajador debe indicar a su empleador las causas que lo impulsan a dar por terminada la relación de trabajo, sino en la carta de renuncia, lo que permite al empleador prepararse para su defensa, en un posible proceso.

Ahora bien, aun cuando aceptamos que el trabajador, efectivamente, renunció por causas imputables al empleador, correspondía al demandante probar que, efectivamente, el empleador no había cumplido con las recomendaciones del médico tratante en cuanto a la reubicación a otro puesto de trabajo, incumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo 327 del Código de Trabajo.

A juicio de esta Superioridad el fallo de primera instancia debe ser revocado y absolverse a la empresa de los cargos imputados en su contra." (Sentencia del 20 de mayo de 1998, Primer Tribunal Superior de Trabajo, proceso de apelación Abilio Higuera-vs- Ganagro Industrial, S.A.). Revista Juris, Tomo II, Vol. 5, Pág.85, Sistemas Jurídicos, S.A.

JURISPRUDENCIA. Competencia. *Las renunciaciones con causa justificada son competencia de los Juzgados Seccionales de Trabajo sin importar la cuantía.*

"No es posible confundir los despidos injustificados, materia contemplada en los artículos 211, 212 y 213 del Código de Trabajo, que son el resultado de la decisión unilateral del empleador y como tal del conocimiento de las Juntas de Conciliación y Decisión, según el artículo 1 de la Ley 7 de 25 de



Art. 223

Sistemas Jurídicos S.A.

febrero de 1975 con la renuncia con o sin causa justificada, contemplada en los artículos 222 y 223 del Código de Trabajo, que tiene causas distintas y es por voluntad unilateral del trabajador y como tal es de la competencia de los Juzgados Seccionales de Trabajo, a pesar de que en ambos casos pudiera exigirse el derecho a la indemnización contemplada en el artículo 225 del Código de Trabajo.

Además, de los casos de renuncia con causa justificada se trata de un acto propio y de voluntad del trabajador (no del empleador) es un derecho del trabajador, la carga de la prueba corresponde al trabajador, no existe presunción legal a favor del trabajador, las causas son distintas a las del despido injustificado, no corren salarios caídos, puede presentarse durante el período de vacaciones, debe ratificarse ante la autoridad de trabajo, la condena a indemnización no conlleva recargos ni intereses legales, entre otras cosas. (Ver salvamentos de votos del Magistrado De Icaza).

El autor español, Joaquín García Murcia, dice al respecto de este tema:

Despido y resolución causal del contrato de trabajo por voluntad de trabajador son, y no hace falta mayor énfasis en esa constatación, dos vías bien distintas de ruptura del vínculo jurídico-laboral. Constituyen, en efecto, causas autónomas e independientes de extinción de los contratos de trabajo, y la mejor prueba de ello es que mientras la primera se inscribe entre los poderes de decisión reconocidos al empresario, la segunda queda reservada bien que mediante la oportuna intervención judicial, a la voluntad del trabajador. Esta separación en su concepción y en su dinámica tiene, por lo demás, campido reflejo en la normativa laboral, dentro de la cual despido y resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, aun formando parte de un mismo bloque normativo, han ocupado, y ocupan en la actualidad, posiciones perfectamente delimitadas entre sí (Arts. 49.11 ET y 49.10 del ET, respectivamente). (Nota al pie. GARCÍA MURCIA, Joaquín, Acumulación de demandas y de resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, Editorial Cuadernos Civiles, Madrid, 1991, Pág. 32).

(Auto de 3 de febrero de 1998, Primer Tribunal Superior de Trabajo, Recurso de Apelación. Tania Powell –vs- INTEL, S.A.). Revista Juris, Año 7, Tomo II, Vol. 2, Pág. 73.

JURISPRUDENCIA. Contenido de la carta de renuncia. *El trabajador debe especificar las causas por las cuales decide renunciar con causa justificada.*

“Esta omisión del documento, que consiste en no exponer en la carta de renuncia las razones por las cuales, da por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral; ya que en este caso debe señalar el trabajador la causa de dar por terminada la relación laboral. El Licenciado MIGUEL GONZÁLEZ ha manifestado que la causa debe ser de carácter grave, o sea, que haga imposible la continuidad de la relación de trabajo. Pues no es cualquiera falta del empleador la que pueda dar derecho al trabajador para concluir el vínculo laboral, conservando el derecho a la indemnización”.

De allí, que la característica de la gravedad, es la que debe valorarla el juzgador, para determinar si la causal invocada por el trabajador es de esa naturaleza que impida la continuación de la relación de trabajo.

En consecuencia la terminación unilateral del contrato de trabajo mediante la renuncia o despido indirecto debe estar fundada en una justa causa para que esa ruptura unilateral este tipificada en la Ley.

Por eso explica ERNESTO KROTOSCHIN que:

“la justa causa consiste en la inobservancia por una de las partes de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo, inobservancia que configure injuria y que por su gravedad no consenta la prosecución de la relación”. (KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Práctico de Derecho de Trabajo*. 4ª Edición Depalma Pág. 465.)

Esto es uno de los elementos que diferencian la renuncia injustificada de la renuncia con causa justificada. En esta última no existe la anticipación de comunicar o avisar o notificar al empleador, en vista de que la relación de trabajo es insostenible, para que el trabajador lo que hace imposible su permanencia en el empleo.

De allí que, las causas por las cuales se le permite al trabajador renunciar justificadamente estén señaladas en el Código de Trabajo; y si se prueba la causa por el trabajador en el proceso da derecho a la indemnización frente al empleador.

Lo anterior significa, que la carga de la prueba corresponde al trabajador quien debe expresar en su demanda los motivos por los cuales decide poner fin a la relación de trabajo y a él le incumbe; probar la existencia de su veracidad y que se ha producido la causal invocada en su carta de renuncia.

Pues a pesar que el Código de Trabajo no establece, que el trabajador debe señalar en su carta de renuncia los motivos de su renuncia, sin embargo, la jurisprudencia de esta Superioridad y de la Corte Suprema de Justicia ha sido inveterada de que corresponde al trabajador establecer los motivos de su justa renuncia en la carta.” (Sentencia del 9 de diciembre de 1999, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Sully Saavedra de Moreno vs. CUPPSA) Revista Juris Año 8, Tomo II, Vol. 12, Pág. 111. Sistemas Jurídicos, S.A.

JURISPRUDENCIA. Renuncia con causa justificada. *En la carta de renuncia, el trabajador debe colocar las causas que lo llevan a renunciar, para que el empleador pueda preparar sus defensas.*

“La carta de renuncia la aporta al proceso el apoderado de la parte demandada y la misma no cumple con los requisitos que se exigen para la presentación de la misma.

La Sala Tercera de la Corte en fallo de 21 de julio de 1993 manifestó sobre las cartas de renuncia “... que aquellas en las que se invoquen una justa causa prevista en el artículo 223 del Código de Trabajo debe contener una exposición de los hechos que da lugar a la renuncia, a fin de que el empleador pueda conocerlas y prepararse para el proceso laboral correspondiente evitándose así que se coloque en estado de indefensión, para ajustarse a la garantía constitucional del debido proceso que ampara tanto a trabajadores como empleadores”. En la carta de renuncia falta la exposición de los hechos que la fundamentan. Este criterio ha sido reiterado con posterioridad por la Corte.

Ha sido jurisprudencia reiterada que la carta de renuncia debe contener los hechos que motivan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, con el propósito de que su empleador al conocer las causas de la renuncia pueda prepararse para el proceso correspondiente, evitando que se coloque en estado de indefensión.” (Sentencia del 2 de abril de 2001, Primer Tribunal Superior de Trabajo. Proceso Domingo González vs. Melo y Cía.) Revista Juris, Derecho Público y Social, N° 4 Abril de 2001, Pág. 131. Sistemas Jurídicos, S.A.



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 224 – Art. 225

CAPÍTULO II Indemnizaciones

¹**Artículo 224.** A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de la 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.

CONSULTA. Vacaciones. *El cálculo de la prima de antigüedad incluye las vacaciones proporcionales que se pagan al terminar la relación de trabajo. La entrada del trabajador coincide con días de descanso obligatorio, esos días deben ser remunerados por el patrono.*

“En atención a consulta realizada el 1 de agosto de 2000 y recibida en este despacho el 4 de agosto de 2000, en donde nos solicita se le aclare si dentro del cálculo de la prima de antigüedad se debe incluir o acumular las vacaciones proporcionales que se le pagan al trabajador al momento de la terminación laboral, tengo a bien indicar lo siguiente:

Las vacaciones de un trabajador se computan en atención al artículo 54 del Código de Trabajo numeral 1 a razón de un día por cada 11 días al servicio del empleador esto significa que la remuneración de las vacaciones conlleva a un mes de salario en el que el trabajador disfruta de un período de descanso remunerado siendo este un derecho adquirido.

Al momento de calcular la prima de antigüedad tal cual usted señala en su consulta, el artículo 224 del texto en comento establece que para hacer el referido cálculo se deben dar las siguientes condiciones:

1. La relación de trabajo debe ser indefinida.
2. Dicha relación debe terminar.
3. El derecho consiste en recibir una semana de salario por cada año laborado contados desde el inicio de la relación de trabajo, teniendo igualmente derecho en caso de que no cumpla con el año de servicio a la parte proporcional correspondiente y en este sentido, consideramos como usted que se deben contemplar las vacaciones proporcionales ya que las mismas

¹ Aparece tal como fue subrogado por el Art. 35 de la Ley 44 de 12 de agosto de 1995. (G.O. 22.847 de 14 de agosto de 1995).

VER Literal “J” del Art. 701 del Código Fiscal, tal como fue adicionado por el Art. 10 de la Ley 31 de 30 de diciembre de 1991. (G.O. 21.943 de 31 de diciembre de 1991).

VER Ley 12 de 6 de febrero de 2002 (G.O. 24.490 de 8 de febrero de 2002), que incentiva la oferta de un primer empleo para jóvenes.

forman parte del salario que percibe el trabajador en función de los días de descanso a que tiene derecho por disposición de la legislación laboral vigente.”

(Nota No. 81/SG/01 del 1 de febrero de 2001, Consulta absuelta por el Secretario General del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Licdo. Juan Antonio Ledezma)

²**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; y,
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 (1) 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;

² Aparece tal como fue subrogado por el Art. 36 de la Ley 44 de 12 de agosto de 1995. (G.O. 22.847 de 14 de agosto de 1995).

VER Art. 6 de la Ley 8 de 30 de abril de 1981. (G.O. 19.310 de 5 de mayo de 1981).



Art. 226 – Art. 229

Sistemas Jurídicos S.A.

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 226. Para la determinación del importe de la prima de antigüedad se entenderá como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador el promedio del total de la remuneración percibida por éste durante los últimos cinco (5) años trabajados.

El monto de la indemnización por despido injustificado se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 149.

JURISPRUDENCIA. Trabajador incapacitado. Este fallo resuelve lo referente a los aspectos que no deben de ser tomados en cuenta para el cálculo de la prima de antigüedad.

“Le asiste razón al apoderado del trabajador demandante ya que, como lo expresó la Sala en sentencia de 22 de febrero de 1991, expedida dentro del proceso laboral entablado por Rigoberto Centeno contra la empresa Chiriquí Land Company conduciría a un resultado injusto y contrario al artículo 226 del Código de Trabajo incluir para el cálculo de la prima de antigüedad los periodos en que el trabajador ha estado incapacitado y no ha recibido salarios de la empresa. Esto puede llevar al resultado, de que, por ejemplo, un trabajador que ha estado incapacitado durante 2 años por riesgo profesional dentro de los últimos cinco años sólo se toman en cuenta los salarios durante 3 años, pero, al ser dividido este total por cinco para el

pago de la prima de antigüedad, la operación arroja un promedio de salario sustancialmente inferior al que usualmente devengaba el trabajador. Por esta razón, el artículo 226 del Código de Trabajo señala que se debe tomar en cuenta para el importe de la prima de antigüedad el promedio del total de la remuneración percibida durante los últimos cinco años trabajados en razón de enfermedad o accidente que exceda del período de licencia por incapacidad previsto en el artículo 200 del Código de Trabajo”. (Sentencia de 23 de septiembre de 1992, Sala Tercera, Recurso de Casación Laboral, Eduardo Rugama Batista-vs-Chiriquí Land Company). Revista Juris, Año 2, N° 18, Pág. 102, Sistemas Jurídicos, S. A. R.J. de septiembre de 1992, Pág. 135.

Artículo 227. Cuando el contrato de trabajo fuese por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada, el empleador que lo haga terminar, sin justa causa, antes del vencimiento del plazo o la total ejecución de la obra, quedará obligado a pagar una indemnización a favor del trabajador, igual a los salarios que debía percibir durante el tiempo restante del contrato.

Artículo 228. Cuando el empleador diere por terminado el contrato, sin justa causa, antes de la fecha en que debía iniciarse la relación de trabajo, deberá indemnizar al trabajador los perjuicios sufridos. La indemnización no será inferior a un mes de salario, excepto los contratos celebrados por un período inferior.

1Artículo 228-A. El trabajador que denuncie a un empleador por falta de inscripción o evasión ante la Caja de Seguro Social o ante el Ministerio Público, y los hechos de la denuncia sean debidamente comprobados, gozará de un fuero laboral durante un período de dieciocho meses, contado a partir de la fecha de formalización de la denuncia, tratándose de trabajadores por tiempo indefinido. En el caso de trabajadores por tiempo definido, obra determinada o fase correspondiente, dicho fuero se mantendrá durante el tiempo de la relación de trabajo.

Durante dicho período el trabajador no podrá ser despedido sin que medie causa justificada.

Lo anterior es sin perjuicio de las acciones penales correspondientes en caso de falsedad en la denuncia.

Artículo 229. Las infracciones a las disposiciones contenidas en este capítulo, serán sancionadas con multas de cien a quinientos balboas que serán duplicadas en caso de reincidencia, impuestas por el Juez de la causa o la Dirección General de Trabajo, según sea el caso.

¹ Aparece tal como fue adicionado por el Art. 236 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005 (G.O. 25,453 de 28 de diciembre de 2005).



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 229-A – Art. 229-I

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 despidos injustificados o renuncias justificadas.

Artículo 229-B. 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 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.

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 en virtud 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 administración 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.

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.

¹ El Capítulo III aparece tal como fue adicionado por el Art. 37 de la Ley 44 de 12 de agosto de 1995. (G.O. 22.847 de 14 de agosto de 1995), Reglamentado mediante Decreto Ejecutivo 106 de 26 de diciembre de 1995 (G.O. 22.944 de 4 de enero de 1996) y Fe de Errata G.O. 23.238 de 17 de mayo de 1996.



Art. 229-J – Art. 230

Sistemas Jurídicos S.A.

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 adquisición de bienes inmuebles o viviendas, previa comprobación de tal finalidad.

CONSULTA. Préstamos sobre la prima de antigüedad. *Sólo se permite para adquisición de inmuebles destinados a vivienda del trabajador.*

"En este sentido los artículos Artículo 229-J y Artículo 229-K son claros e indican la forma en que se puede otorgar un préstamo donde exista como fianza la prima de antigüedad; siendo así se colige que siempre y cuando se pignore lo indicado para la adquisición de bienes inmuebles o vivienda, previa comprobación de tal finalidad, se podrá realizar dicha transacción." (Nota No. 556-SG-00 del 19 de septiembre de 2000, Consulta absuelta por el Secretario General del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Liedo. Juan Antonio Ledezma.)

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 registrará 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 hiciera la inclusión.

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

TÍTULO VII CONTRATOS ESPECIALES

CAPÍTULO I Trabajadores Domésticos

Artículo 230. Trabajadores domésticos son los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia.

JURISPRUDENCIA. Trabajador Doméstico. *Las trabajadoras domésticas se encuentran en nuestra legislación amparadas por el fuero de maternidad a pesar de que pueden ser despedidas sin causa justificada.*

"Este Tribunal de apelación no comparte el criterio externado por el Tribunal de primera instancia, habida cuenta de que tanto la Constitución Nacional como el Código de Trabajo protegen a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de gravidez en contra del despido sin causa justificada, obligando al empleador que pretenda despedirla, a solicitar una autorización judicial previa invocando para ello una causa justificada de despido que deberá comprobar fehacientemente.

El denominado fuero de maternidad que no es más que el derecho laboral que se otorga a toda mujer trabajadora, desde la fecha en que comienza el estado de gravidez hasta por un período que se extienda hasta el año siguiente de la reincorporación a su puesto de trabajo, luego de ocurrido el parto, para mantener su empleo. Se trata de una protección especial de la maternidad de toda mujer trabajadora que viene consagrada en la propia