CÓDIGO DE TRABAJO
DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

Decreto de Gabinete N° 252
De 30 de diciembre de 1971
Publicado en la Gaceta Oficial 17.040 de 18 de febrero de 1972.

ÍNDICE GENERAL

COMPLEMENTO LEGAL

TÍTULO PRELIMINAR **Principios Generales**

LIBRO I

RELACIONES INDIVIDUALES

TÍTULO I **Normas Generales de Protección del Trabajo**

- **Capítulo I** Protección del Trabajo de los Nacionales
- **Capítulo II** Colocación de los Trabajadores y Servicio de Empleo
- **Capítulo III** Jornada de trabajo
- **Capítulo IV** Descansos obligatorios
  - **Sección Primera** Descanso entre jornadas
  - **Sección Segunda** Descanso semanal y en día de fiesta o duelo nacional
  - **Sección Tercera** Vacaciones

TÍTULO II **Contrato de Trabajo**

- **Capítulo I** Formación y prueba
- **Capítulo II** Duración
- **Capítulo III** Las Partes
  - **Sección Primera** Los trabajadores
  - **Sección Segunda** Los empleadores

TÍTULO III **Normas Especiales de Protección del Trabajo**

- **Capítulo I** Contratación de panameños para trabajar fuera del territorio nacional
- **Capítulo II** Trabajo de las mujeres y menores

Sección Primera Trabajo de mujeres

Sección Segunda Trabajo de menores

Sección Tercera Disposiciones comunes

TÍTULO IV **Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Empleadores**

Capítulo I Obligaciones de los trabajadores

Capítulo II Obligaciones de los empleadores

Capítulo III Salario y normas protectoras

Sección Primera Salario

Sección Segunda Normas protectoras del salario

Sección Tercera Salario Mínimo

Capítulo IV Reglamento Interno de trabajo y Comité de Empresa

Capítulo V Invenciones durante la Relación de Trabajo

TÍTULO V **Alteración y Suspensión**

Capítulo I Alteración de las condiciones de trabajo

Capítulo II Suspensión de los efectos del contrato

TÍTULO VI Terminación de las Relaciones de Trabajo

Capítulo I Causas de terminación

Capítulo II Indemnizaciones

Capítulo III Fondo de cesantía

TÍTULO VII **Contratos Especiales**

Capítulo I Trabajadores domésticos

Capítulo II Trabajadores a domicilio

Capítulo III Trabajadores del campo

Capítulo IV Maestros y profesores

Capítulo V Agentes, vendedores del comercio y trabajadores similares

Capítulo VI Artistas, actores, músicos y locutores

Capítulo VII Trabajo de autotransporte

Capítulo VIII Trabajo en el mar y en las vías navegables

Capítulo IX Contrato de la construcción

Capítulo X Contrato de aprendizaje

LIBRO II

RIESGOS PROFESIONALES

TÍTULO I **Higiene y Seguridad en el Trabajo**

TÍTULO II **Riesgos Profesionales**

Capítulo I Disposiciones generales

Capítulo II Responsabilidad en materia de riesgos profesionales

Capítulo III Prestaciones

TÍTULO III **Reposición de los Trabajadores**

TÍTULO IV **Excepciones y Sanciones**

LIBRO III

RELACIONES COLECTIVAS

TÍTULO PRELIMINAR **Disposiciones Preliminares**

TÍTULO I **Derecho de Asociación Sindical**

Capítulo I Disposiciones Generales

Capítulo II Requisitos para la Formación de las Organizaciones Sociales

Capítulo III Constitución de las Organizaciones Sociales

Capítulo IV Régimen Interno

Capítulo V Obligaciones de las Organizaciones Sociales

Capítulo VI Medidas de Protección al Sindicalismo

Sección Primera Medidas Generales

Sección Segunda Fuero Sindical

Sección tercera Sanciones por prácticas desleales

Capítulo VII Sanciones e impugnaciones

Capítulo VIII Fusión, disolución y liquidación de organizaciones sindicales

TÍTULO II **Convención Colectiva de Trabajo**

Capítulo I Disposiciones Generales

Capítulo II Efectos de la Convención Colectiva

Capítulo III Duración

TÍTULO III **Conflictos Colectivos**

Capítulo I Clasificaciones de los Conflictos Colectivos

Capítulo II Trato y Arreglo Directo

Capítulo III Pliego de peticiones

Capítulo IV Procedimiento de Conciliación

Capítulo V Declaratoria Previa de Legalidad

Capítulo VI Arbitraje

TÍTULO IV **Derecho de Huelga**

Capítulo I Disposiciones Generales

Capítulo II Huelga por Solidaridad

Capítulo III Huelga en los Servicios Públicos
Capítulo IV Declaratoria y Actuación de la Huelga
Capítulo V Efectos de la Huelga
Capítulo VI Huelga Ilegal
Capítulo VII Huelga Imputable al Empleador
Capítulo VIII Normas Especiales y Sanciones

LIBRO IV

NORMAS PROCESALES

TÍTULO PRELIMINAR **Reglas generales**
Capítulo I Principios
Capítulo II Disposiciones Generales sobre Gestión y Actuación
TÍTULO I **Objeto del Proceso**
Capítulo I Demanda / Contestación
Capítulo II Corrección
Capítulo III Excepciones
Capítulo IV Saneamiento
TÍTULO II **Las Partes**
Capítulo I Representación Judicial
Capítulo II Litisconsorcio
Sección Primera Litisconsorcio Facultativo
Capítulo III Llamamiento al Proceso
TÍTULO III **Actuación**
Capítulo I Formación del Expediente
Capítulo II Pérdida y Reposición del Expediente
Capítulo III Términos
Capítulo IV Cauciones
Capítulo V Diligencia de Allanamiento
Capítulo VI Desglose
TÍTULO IV **Incidencias**
Capítulo I Incidentes
Capítulo II Conflictos de Competencia entre Jueces de Trabajo
Capítulo III Acumulación de Procesos
Capítulo IV Impedimentos / Recusaciones

Capítulo V Nulidades

TÍTULO V **Medidas Cautelares**

Capítulo I Normas Generales

Capítulo II Secuestro

Capítulo III Medidas Conservatorias o de Protección en General

Capítulo IV Aseguramiento de Pruebas

Sección Primera Normas Generales

Sección Segunda Acción Exhibitoria

Sección Tercera Inspección Judicial

Sección Cuarta Reconocimiento de Documentos Privados

Sección Quinta Testimonios Prejudiciales

TÍTULO VI **Pruebas**

Capítulo I Normas Generales

Capítulo II Documentos

Sección Primera Disposiciones Generales

Sección Segunda Documentos Públicos

Sección Tercera Documentos Privados

Sección Cuarta Documentos Procedentes del Extranjero

Sección Quinta Tachas de Documentos

Sección Sexta Disposiciones Comunes

Capítulo III Informes

Capítulo IV Declaración de Parte

Capítulo V Testimonio

Capítulo VI Inspección Judicial y Reconstrucción

Capítulo VII Prueba Pericial

Sección Primera Procedencia y Práctica del Peritaje

Sección Segunda Valor del Dictamen Pericial

Sección Tercera Indicios

TÍTULO VII **Resoluciones**

Capítulo I Normas Generales

Capítulo II Notificaciones

Capítulo III Costas

Capítulo IV Ejecución de Sentencias

Capítulo V Procedimiento Complementario a la Ejecución

TÍTULO VIII **Medios de Impugnación**

Capítulo I Normas Generales

Capítulo II Recurso de Reconsideración
Capítulo III Recurso de Apelación
Capítulo IV Recurso de Casación
Capítulo V Recurso de Hecho
Capítulo VI Consulta
Capítulo VII Saneamiento en la Apelación y en la Consulta
TÍTULO IX **Medios Excepcionales de Terminación de los Procesos**
Capítulo I Desistimiento del Actor
Capítulo II Caducidad de la Instancia
Capítulo III Allanamiento a la Pretensión
TÍTULO X **Procesos de Conocimiento**
Capítulo I Procesos Comunes
Sección Primera Normas Generales
Sección Segunda Primera Instancia
Sección Tercera Segunda Instancia
Capítulo II Proceso de Reintegro
Capítulo III Proceso de Nulidad
Capítulo IV Proceso Abreviado
Capítulo V Deberes de los Jueces en los Procesos de Conocimiento
Capítulo VI Cosa Juzgada
TÍTULO XI **Proceso Ejecutivo**
Capítulo I Normas Generales
Capítulo II Notificación del Auto Ejecutivo
Capítulo III Excepciones
Capítulo IV Remate
TÍTULO XII **Proceso de Juzgamiento de Faltas**
TÍTULO XIII **Desacato**
TÍTULO XIV **Normas Especiales**

LIBRO V

DISPOSICIONES FINALES

ÍNDICE

COMPLEMENTO LEGAL

1. **Ley Nº 67 de 11 de noviembre de 1947,** Por la cual se establece la Jurisdicción Especial de Trabajo.
2. Ley N° 64 de 18 de diciembre de 1961, Por la cual se suspenden unos descuentos durante el mes de diciembre.
3. Decreto de Gabinete N° 68 de 31 de marzo de 1970, Por el cual se centraliza en la Caja de Seguro Social la cobertura obligatoria de los Riesgos Profesionales para todos los trabajadores del Estado y de las Empresas Particulares que operan en la República
4. Decreto de Gabinete Nº 249 de 16 de julio de 1970, Por el cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.
5. Decreto de Gabinete N° 191 de 2 de septiembre de 1971, Por el cual se toman medidas sobre despidos injustificados de obreros.
6. Decreto de Gabinete N° 221 de 18 de noviembre de 1971, Por el cual se establece el Décimo Tercer Mes como retribución especial a los trabajadores
7. Ley Nº 7 de 25 de febrero de 1975, Por medio de la cual se crean dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo las Juntas de Conciliación y Decisión.
8. Ley N° 40 de 1 de agosto de 1975, Por medio de la cual se crean dentro la Jurisdicción Especial de Trabajo las Juntas de Conciliación y Decisión
9. Ley Nº 53 de 28 de agosto de 1975, Por medio de la cual se atribuye competencia al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para conocer de reclamaciones laborales y se toman otras medidas.
10. Ley N° 12 de 16 de mayo de 1980, Por la cual se toman medidas sobre aumentos de salarios para los trabajadores en empresas particulares.
11. Ley N° 13 de 15 de junio de 1981, Por la cual se toman medidas sobre aumentos de salarios para los trabajadores empresas privadas.
12. Decreto N° 17 de 13 de junio de 1987, Por la cual se fija el número de Juntas de Conciliación y Decisión que funcionaran en el Territorio Nacional.
13. Ley N° 25 de 30 de noviembre de 1992, Por la cual se establece un Régimen Especial, Integral y Simplificado para la creación y Funcionamiento de Zonas Procesadoras para la Exportación.
14. Decreto Ejecutivo N° 28 de 19 de mayo de 1993, Por el cual se Reglamenta la Ley N° 25 de 30 de noviembre de 1992.
15. Decreto Ejecutivo N° 1 de 20 de enero de 1993, Por el cual se Reglamenta la Ley 7 de 25 de febrero de 1975, Modificada por la Ley 40 de 1 de Agosto de 1975, Ley 8 de 30 de abril de 1981 y la Ley 1 de 17 de marzo de 1986.
16. Decreto Ejecutivo N° 32 de 10 de agosto de 1994, Por el cual se reglamentan los Artículos 487, 493 y 495 del Código de Trabajo.
17. Resuelto N° DGT/01-94 de 16 de noviembre de 1994, referente a las Direcciones Regionales de Trabajo.
18. Decreto Ejecutivo N° 105 de 26 de diciembre de 1995, Por el cual se Reglamenta el funcionamiento de las agencias privadas de colocación de empleados con fines lucrativos.
19. Resolución Nº D.M. 40/95 de 27 de Noviembre de 1995, Por la cual se reorganizan, de manera provisional, las labores, estructura y funciones de las Juntas de Conciliación y Decisión de todo el territorio de la República.
20. Decreto Ley N° 3 de 7 de enero de 1997, por la cual se adiciona un Artículo a la Ley N° 25 de 30 de noviembre de 1992

21 **Decreto Ejecutivo N° 25 de 15 de abril de 1997**, Por medio de la cual se crea el Comité para la erradicación del trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador.
22. **Decreto Ejecutivo N° 101 de 2 de diciembre de 1997**, Por el cual se Reglamenta el Artículo 380 del Código de Trabajo
23. **Decreto Ley Nº 8 de 26 de febrero de 1998**, Por la cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones.
24. **Ley N° 60 de 29 de diciembre de 1999**, Delito de Retención Indebida.
24. **Decreto Ejecutivo N° 17 de 11 de mayo de 1999**, Por medio del cual se Reglamentan los Artículos 17 y 18 del Decreto Gabinete N° 252 de 1971, para autorizar permisos de trabajo a trabajadores extranjeros.
25. **Resolución D.M. N° 30/99 de 14 de julio de 1999**, Por medio del cual se adopta el Reglamento Interno del Ministerio de trabajo y Desarrollo Laboral.
26. **Ley N° 42 de 27 de agosto de 1999**, Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
27. **Decreto Ejecutivo N° 10 de 1 de marzo de 2000**, Por medio del cual se crea el Programa de Capacitación para Jóvenes del Primer Trabajo
28 **Decreto Ejecutivo N° 59 de 19 de julio de 2000**, Por medio del cual se fijan las nuevas tasas de Salario Mínimo, vigentes en todo el territorio nacional.

TÍTULO PRELIMINAR
PRINCIPIOS GENERALES

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 2. Las disposiciones de este Código son de orden público, y obligan a todas las personas, naturales o jurídicas, empresas, explotaciones y establecimientos que se encuentren o se establezcan en el territorio nacional. Los empleados públicos se regirán por las normas de la carrera administrativa, salvo en los casos en que expresamente se determine para ellos la aplicación de algún precepto de este Código.

Artículo 3. Las empresas cooperativas agrícolas o agroindustriales, en proceso de formación o una vez formadas, se regirán por el estatuto especial que al efecto se dicte.

Artículo 4. Las disposiciones de este Código tienen efecto inmediato, y se aplican a todas las relaciones de trabajo existentes a la fecha en que entre a regir, salvo norma expresa en contrario.

Artículo 5. Los casos no previstos en este Código ni en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, las normas de este Código que regulen casos o materias semejantes, la equidad y la costumbre.

Artículo 6. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las disposiciones de trabajo legales, convencionales o reglamentarias,
Prevalecerá la disposición o la interpretación más favorable al trabajador.

Artículo 7. Para todos los efectos laborales, se entiende por fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir.

Artículo 8. Son nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adulteración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

Artículo 9. No causarán impuesto, derecho o tasa, de ninguna especie, los actos, gestiones o actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

Artículo 10. Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo.

Artículo 11. En ninguna empresa, lugar o centro de trabajo podrá darse a los trabajadores de habla hispana órdenes, instrucciones o disposiciones relativas al trabajo en idioma distinto al español.

Artículo 12. La prescripción se regirá por las siguientes reglas:
Prescriben en un año las acciones que tengan señalado plazo especial de prescripción.

1 Las acciones derivadas de un riesgo profesional, prescriben en dos años. Sin embargo, prescribirán en tres años cuando el trabajador no asegurado contra el riesgo profesional continúe prestando servicios a órdenes del mismo empleador, sin haber reclamado la indemnización correspondiente, o cuando el empleador continúe reconociendo el total o parte del salario a la víctima o a sus causahabientes.
2. La acción del trabajador para solicitar el reintegro prescribirá en tres meses. Lo dispuesto en este ordinal es sin perjuicio de las reglas sobre prescripción de las demás acciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo.
3. La acción para solicitar autorización de despido prescribe en el plazo de dos meses.
4. La prescripción corre a partir de la fecha del despido o de la terminación de la relación laboral, salvo cuando se trate de riesgo profesional, caso en el cual correrá desde que ocurrió el riesgo o se agravaron sus consecuencias.
5. Tratándose de acción para solicitar autorización de despido, la prescripción correrá desde que ocurrieron los hechos que configuran la respectiva causal, salvo cuando se trate de hechos delictivos. En este último caso la prescripción correrá desde que se conozca el hecho, pero sin que en ningún caso el plazo de prescripción pueda exceder en total de dos años.
6. La prescripción se interrumpe por el reconocimiento de la obligación, el reclamo extrajudicial o en la vía administrativa, y por la sola presentación de la demanda. No obstante, tratándose de acciones que competan al empleador, la prescripción sólo se interrumpe por la presentación de la demanda.
7. La acción para solicitar la declaratoria de imputabilidad de la huelga prescribirá a los tres meses, contados desde el día siguiente a la fecha de su terminación.

Este Numeral fue Adicionado por el Artículo 2 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 12-A. La acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribe a los cinco años, contados a partir de la fecha en que se causó el derecho. Tratándose de trabajadores de confianza, la acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribirá a los tres meses, contados a partir de la fecha en que se causó el derecho.

Este Artículo fue Adicionado por el Artículo 18 de la Ley N° 8 de 30 de abril de 1981, publicada en la Gaceta Oficial N° 19.310 de 5 de mayo de 1981.

Artículo 13. Caduca en el plazo de dos meses el derecho de despedir a un trabajador o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el trabajador abandone justificadamente el empleo.
Este plazo comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos, o, cuando éstos constituyan delito, desde que el empleador o el trabajador tengan conocimiento de los mismos, sin que en ningún caso el plazo de caducidad pueda exceder del término de prescripción de la respectiva acción penal. Si se tratare de autorización para despedir, el plazo de caducidad se contará desde la ejecutoria de la sentencia respectiva.
La imposición de una sanción disciplinaria al trabajador excluye la posibilidad de despedirlo o solicitar autorización de despido, con base en el mismo hecho.

Artículo 14. Toda alteración en la estructura jurídica o económica de la empresa, o la sustitución del empleador, se regirá por las siguientes reglas:

1. La alteración o la sustitución no afectarán las relaciones de trabajo existentes, en perjuicio de los trabajadores.
2. Sin perjuicio de la responsabilidad legal entre ambos, conforme el derecho común, en todo caso el empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo empleador, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de un año, contados a partir de la fecha de notificación a que se refiere el ordinal siguiente. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo empleador.
3. La sustitución debe notificarse por escrito a los trabajadores y a los sindicatos respectivos, a más tardar dentro de los quince días siguientes a la fecha de la sustitución.
4. La inexistencia de la notificación mantendrá la responsabilidad solidaria de los empleadores hasta tanto se haga por la notificación correspondiente.
5. En ningún caso afectarán los derechos y acciones de los trabajadores, ni alterarán la unidad del empleador, el fraccionamiento económico de la empresa en la que presten sus servicios, ni los contratos, arreglos o combinaciones comerciales que tiendan a disminuir o distribuir las responsabilidades del empleador.
6. Cuando el patrimonio de una empresa haya sido transferido a un tercero por acto arbitrario, judicial o de otra naturaleza, que haya sido posteriormente declarado ilegal o inconstitucional, no se causará continuidad de empresa, ni sustitución del empleador y el beneficiario de dicho acto será el único responsable por las consecuencias jurídicas derivadas de los actos, contratos, o de la ley, que tuvieron lugar entre la fecha en que se transfirió el patrimonio y la fecha que éste haya sido restituido a su legítimo dueño, salvo en caso de simulación o fraude en beneficio de quien traspasó dicho patrimonio.

   Este Numeral fue Adicionado por el Artículo 5 de la Ley N° 27 de 24 de diciembre de 1990, publicada en la Gaceta Oficial N° 21.694 de 28 de diciembre de 1990.

El beneficiario del acto arbitrario responderá a la satisfacción de los pasivos causados durante el período correspondiente con él patrimonio por él adquirido o producidos luego del inicio de su gestión y con los de sus accionistas y directores, si los hubiere, solidariamente.
Este Artículo es de orden público e interés social y tiene carácter retroactivo y deroga o modifica cualquier

disposición que le sea contraria.

Artículo 15. El trabajador que goce de un crédito laboral podrá reclamar directamente su pago en contra del adquirente de bienes propios del establecimiento, negocio o empresa; si el traspaso se efectuó mediante actos simulados o fraudulentos. El término para el ejercicio de esta acción prescribe en un año a partir de la entrega física.

Artículo 16. Si existieren contratos simulados o fraudulentos de arrendamiento de un establecimiento o negocio, el arrendador responderá solidariamente con el arrendatario por todas las obligaciones laborales surgidas durante la vigencia del arrendamiento, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre sustitución del empleador en lo que fueren más favorables a los trabajadores.
Se presumen como simulados o fraudulentos los contratos de arrendamiento cuando traen como consecuencia el incumplimiento de las prestaciones laborales.

LIBRO I

RELACIONES INDIVIDUALES

TÍTULO I
NORMAS GENERALES DE PROTECCIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I
PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE LOS NACIONALES

Artículo 17. Todo empleador mantendrá trabajadores panameños, o extranjeros de cónyuge panameño o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al 90 por ciento del personal de trabajadores ordinarios, y podrá mantener personal extranjero especializado o técnico que no exceda del quince por ciento del total de los trabajadores.
En ningún caso los porcentajes de salarios o asignaciones en conjunto y por categoría, podrán ser menores que los fijados en el párrafo anterior.
No obstante lo anterior, se podrá permitir una proporción mayor de especialistas o técnicos extranjeros por tiempo definido, previa recomendación del Ministerio respectivo y aprobación del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.**
Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros obtendrán una autorización que expedirá **el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, previa comprobación de que no se alteran los porcentajes de nacionales exigidos en este Artículo, que el personal calificado reúne la respectiva calidad y que desempeñará las funciones inherentes a su especialidad.
Esta autorización se expedirá hasta por el término de un año, prorrogable por un máximo de cinco años.
También se exceptúan del porcentaje anterior los trabajadores de confianza de empresas que en la República se dediquen exclusivamente a mantener oficinas con el fin de dirigir transacciones que se perfeccionen, consuman o surtan sus efectos en el exterior, previa autorización de las autoridades de trabajo.
No obstante lo anterior, y en virtud de los compromisos internacionales adquiridos por la República

El último párrafo fue Adicionado por el Artículo 287 de la Ley N° 23 de 15 de julio de 1997, publicada en la Gaceta Oficial N° 23.340 de 26 de julio de 1997.

Por medio de la Ley N° 42 de 19 de noviembre de 1997, publicada en la Gaceta Oficial N° 23.424 de 24 de noviembre de 1997, en su Artículo 28 se establece que para todos los efectos de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social se denominará "Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral".

Artículo 18. Los empleadores que fueren autorizados por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** para contratar los servicios de trabajadores extranjeros especializados o técnicos, conforme el Artículo anterior, tendrán la obligación de sustituir al trabajador especializado extranjero por uno panameño en un término máximo de cinco años, a partir de la fecha en que sea extendida la autorización a que se refiere esta norma.

Artículo 19. El Órgano Ejecutivo queda facultado para aumentar la proporción de panameños señalado en el Artículo 17, de acuerdo con las condiciones económicas del país.

Artículo 20. Las infracciones a los Artículos precedentes, así como las informaciones inexcusablemente equivocadas, serán sancionadas con multas de 50 a 500 balboas fijadas por la respectiva autoridad del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, sin perjuicio del inmediato despido del personal extranjero no autorizado.

CAPÍTULO II
COLOCACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SERVICIO DE EMPLEO

Artículo 21. El Estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de toda persona que desee emplearse, procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fuesen requeridas.
El servicio de empleo como dependencia del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** tendrá como atribución, conjuntamente con las otras entidades creadas para este fin por el Estado o los municipios, la colocación de todos los trabajadores que deseen emplearse.

Artículo 22. Se permite la constitución y funcionamiento de agencias privadas de colocación de empleados, con o sin fines de lucro, siempre que no le cobren emolumento alguno al trabajador que solicita sus servicios. El Órgano Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de estas agencias, tomando en consideración los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
Las universidades, los colegios profesionales y técnicos, al igual que la Fundación del Trabajo, podrán crear, sin fines de lucro, bolsas de colocación que fomenten el empleo de futuros profesionales. Estas bolsas tendrán especial atención en la colocación de graduandos, para facilitarles la práctica profesional y técnica.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 3 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 23. El servicio de empleo tendrá las siguientes atribuciones:
1. Llevar un registro de las personas que se encuentren desocupadas y soliciten empleo, y de los empleadores que manifiesten tener vacantes;
2. Proveer empleo a los peticionarios inscritos en sus registros, en atención a su preparación, capacidad, aptitudes y condiciones de necesidad, de acuerdo con las plazas existentes y fuentes de trabajo que se produzcan en sus respectivas áreas de población;
3. Practicar investigaciones para determinar las causas del desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo;
4. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, y las de particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

En casos de que la persona inscrita en el servicio de empleo, no concurra o rehúse el empleo ofrecido, sin justa causa, se le cancelará su inscripción y no podrá renovarla en el término de tres meses.

Artículo 24. El servicio de empleo dedicará especial atención al trabajador parcialmente incapacitado y a los menores, buscándoles adecuada ocupación.
Para atender los pedidos de los empleadores, los desocupados serán considerados según el orden de su inscripción en el servicio.

Artículo 25. Todo empleador notificará a las oficinas del servicio de empleo que opere en la ciudad de su domicilio, a más tardar dentro del mes de producirse, la existencia de vacantes y la contratación de trabajadores en su personal, con indicación de las características de la función respectiva, para los fines de este capítulo, de la estadística y el estudio de la movilidad de la mano de obra, bajo las sanciones previstas en este Código.

Artículo 26. Las empresas de servicio público y las que ejecuten obras por contrato con el Estado, o sus dependencias, preferirán, en lo posible, y mediando igualdad de condiciones, a las personas que integren las ternas que les someta el servicio de empleo.

Artículo 27. Al empleador y al trabajador le es permitido celebrar contratos de trabajo sin intervención del servicio de empleo.

Artículo 28. Las disposiciones de este capítulo se aplicarán sin perjuicio de las cláusulas de la Convención Colectiva referente a la intervención del sindicato en la contratación de trabajadores.

Artículo 29. Las infracciones de las disposiciones de este capítulo, relativas a las agencias de colocación, se sancionarán con multas sucesivas y progresivas de cincuenta balboas en adelante, hasta lograr el cumplimiento de la orden o disposición. Estas multas las impondrá el jefe del departamento de mano de obra. Lo dispuesto en este Artículo es sin perjuicio de que en su lugar el funcionario opte por imponer desacato en cualquier momento.

CAPÍTULO III
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 30. El día se divide en los siguientes períodos de trabajo:
1. Diurno: de 6 a.m. a 6 p.m.,
2. Nocturno: de 6 p.m. a 6 a.m.

Son jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo. Será nocturna la jornada que comprenda más de tres horas dentro del período nocturno de trabajo.
Es jornada mixta la que comprende horas de distintos períodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno.

Artículo 31. La jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas.
La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos horas.
La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco horas.
El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunerará como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turno de trabajo en varios períodos.

Artículo 32. Cuando un trabajador deba prestar servicios en turnos rotativos que comprendan distintas jornadas de trabajo, deberá recibir un salario uniforme, independientemente de las variaciones en el número de horas trabajadas por razón de los cambios de jornadas de trabajo.

Artículo 33. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.
El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el Artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:
1. Con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno;
2. Con un cincuenta por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno;
3. Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada de extraordinario sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

Artículo 34. Se computa en la jornada, como tiempo de trabajo sujeto a salario:
1. El tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición exclusiva de su empleador;
2. El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo; y
3. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar donde realiza su labor.

Artículo 35. ***Los trabajadores no están obligados a trabajar horas o jornadas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:***
Cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa o centros de trabajo, u obra objeto del contrato, caso en el cual la jornada de trabajo podrá prolongarse hasta por el tiempo estrictamente necesario para remediar impedir o combatir esos males; y
Cuando en una Convención Colectiva se hubiere pactado que todos o algunos trabajadores, dentro de los límites legales, deban prestar servicios durante jornadas extraordinarias, siempre que el respectivo trabajador contraiga esa obligación a través de la contratación individual.
Se exceptúan de este Artículo las jornadas ordinarias que presten los trabajadores en día domingo o de fiesta o duelo nacional, cuando se trate de trabajadores especialmente contratados para laborar en esos días, o que lo hagan en virtud de turnos rotativos de trabajo, en las empresas a que se refiere el Artículo 42 sujetas siempre al pago de los recargos previstos en este Código.
Tratándose de las explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación ciento por ciento, los trabajadores deberán laborar horas o jornadas extraordinarias, en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente en el período en que ello se requiera.
El trabajo que se efectúe en estos casos no podrá exceder de los límites fijados por la ley.

Por medio del Fallo de 6 de mayo de 1987, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara que este Artículo es Inconstitucional.

Artículo 36. Se establecen las siguientes limitaciones al trabajo en jornadas extraordinarias:
1. En los trabajos que por su propia naturaleza sean peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria;
2. Los menores de dieciséis años no pueden trabajar en jornadas extraordinarias;
3. El empleador está obligado a ocupar tantos equipos formados por diferentes trabajadores como sea

necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites ordinarios que fija este capítulo; y

4. No se pueden trabajar más de tres horas extraordinarias en un día, ni más de nueve en una semana.

Cuando por cualquier circunstancia el trabajador preste servicios en jornada extraordinaria en exceso de los límites que señala el ordinal cuarto de este Artículo, el excedente será remunerado con un setenta y cinco por ciento de recargo adicional, sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al empleador.

Artículo 37. El pago del salario debe comprender el que corresponda a las horas extraordinarias trabajadas hasta cinco días laborables anteriores al día de pago del respectivo período.

Artículo 38. Las infracciones a este capítulo se sancionarán con multa al empleador, de cincuenta a quinientos balboas que impondrán el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** o los Tribunales de Trabajo.

CAPÍTULO IV
DESCANSOS OBLIGATORIOS

SECCIÓN PRIMERA
DESCANSO ENTRE JORNADAS

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

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

   Este Numeral fue Modificado por el Artículo 4 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

2. Las jornadas y los turnos se fijaran de modo que causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comidas y vida familiar.
3. Si con motivo de turnos rotativos, o por cualquiera otra razón prevista en la ley, hubiese necesidad de que un trabajador preste servicios durante las jornadas diurna y nocturna consecutivas, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios, de modo que el trabajador disponga al menos de doce horas continuas para retirarse a descansar.

SECCIÓN SEGUNDA
DESCANSO SEMANAL Y EN DÍA DE FIESTA O DUELO NACIONAL

Artículo 40. El día de descanso semanal es un derecho y un deber del trabajador.

Artículo 41. El descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los domingos. No obstante, cuando se tratare de alguno de los supuestos descritos en el Artículo siguiente, puede estipularse entre empleador y trabajador un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical.

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

Artículo 42. Las empresas y establecimientos permanecerán cerrados los domingos, y días de fiesta o duelo nacional, con las siguiente excepciones:

1. Establecimientos de servicios públicos;
2. Explotaciones agrícolas y pecuarias;
3. Las farmacias, hoteles, restaurantes y refresquerías;
4. Los de diversión y esparcimiento público;
5. Los dedicados a la venta de víveres al por menor;
6. Los establecimientos comerciales de lugares no poblados que por su ubicación funcionen como centros o servicios de zonas agrícolas; y
7. Los que, en atención a su naturaleza, la interrupción de los trabajos durante esos días, puede ocasionar graves perjuicios al interés o a la salud pública o a la economía nacional, previa autorización de la Dirección General o Regional de Trabajo.
8. Lo dispuesto en este Artículo es sin perjuicio de que puedan funcionar los departamentos o secciones que por razones técnicas, de vigilancia, seguridad o mantenimiento deban operar.

Artículo 43. Cuando se trate de establecimientos mixtos, sólo podrá mantenerse abierta la parte del establecimiento incluida en alguno de los supuestos previstos en el Artículo anterior. Si el establecimiento no tuviera separada sus distintas actividades, deberá cerrarse en su totalidad. Estas mismas reglas se aplicarán en cualquier caso en que la ley obligue al cierre de las empresas y establecimientos en determinados días u horas.

Artículo 44. El Órgano Ejecutivo, con la aprobación unánime del Consejo de Gabinete, por duelo nacional, podrá ordenar el cierre de las empresas y establecimientos con excepción de los contemplados en los ordinales 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del Artículo 42.

Artículo 45. El descanso en días de fiesta o duelo nacional; y de duelo nacional decretado por el Órgano Ejecutivo, se remunerará como jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 46. Son días de descanso obligatorio por fiesta nacional:

1. El 1 de Enero.
2. El Martes de Carnaval.
3. El 1 de Mayo.
4. El 3 de Noviembre.
5. El 10 y 28 de Noviembre.
6. El 8 y 25 de Diciembre.
7. El día que tome posesión el Presidente electo o la Presidenta electa de la República.
8. Por duelo nacional
9. El 9 de Enero
10. El Viernes Santo.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 51 de 30 de octubre de 1999, publicada en la Gaceta Oficial N° 23.921 de 1 de noviembre de 1999.

Artículo 47. Cuando un día de fiesta o duelo nacional, previamente fijado en la ley, coincida con un día domingo, el lunes siguiente se habilitará como día de descanso semanal obligatorio. Si el día de fiesta o duelo nacional coincide con cualquier otro día de descanso semanal obligatorio de un trabajador, éste tendrá derecho a que se le conceda cualquier otro día de la semana correspondiente como compensación.

Artículo 48. El trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se

remunerará con un recargo del cincuenta por ciento sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de otro día de descanso.
El trabajo en el día que deba darse como compensación al trabajador por haber trabajado el domingo o en su día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un cincuenta por ciento de recargo sobre la jornada ordinaria.

Artículo 49. El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del ciento cincuenta por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a que se le conceda como compensación cualquier otro día de descanso a la semana. El recargo del ciento cincuenta por ciento incluye la remuneración del día de descanso.
Cuando el trabajador prestare servicios en el día que debe dársele libre por haber laborado en día de fiesta o duelo nacional, se le remunerará con un
recargo del cincuenta por ciento sobre la jornada ordinaria de trabajo.
Se pagará con un cincuenta por ciento de recargo por trabajo prestado en los días libres del trabajador por razón de jornadas semanales inferiores a seis días, si el trabajo se realiza en la jornada diurna, y con 75 por ciento de recargo si ocurre en la jornada mixta o nocturna.
En los casos previstos en el Artículo 47, el recargo por trabajo en el día de fiesta o duelo nacional se regirá por el recargo dispuesto en el párrafo primero de este Artículo, y el recargo por el trabajo en el lunes siguiente o en el día que se conceda como compensación será de un 50 por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria.

Artículo 50. Cuando el trabajo en los días domingos, de fiesta o de duelo nacional se hiciere en exceso de los límites legales, para el cálculo de los recargos, primero se aplicará al salario el recargo por trabajo en domingo, día de fiesta o duelo nacional, y al resultado se agregará entonces el recargo que corresponda por las horas excedentes. Igual principio regirá en cualquier otro caso donde proceda la aplicación de varios recargos.

Artículo 51. Las infracciones a las disposiciones de este capítulo serán sancionadas con multas de veinticinco a doscientos balboas, según la gravedad de la infracción, que impondrán las autoridades administrativas de trabajo o los Tribunales de Trabajo.

SECCIÓN TERCERA
VACACIONES

Artículo 52. Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado.

Artículo 53. El derecho a vacaciones existe aunque el contrato no exija trabajar todas las horas del las jornadas ordinarias o todos los días de la semana.

Artículo 54. La duración y la remuneración de las vacaciones se regirán por las siguientes normas:
1. Treinta días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador;
2. Pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por mes, y de cuatro semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semana.

En estos casos, si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el trabajador hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once meses, o el último salario base, según resulte más favorable para el trabajador;
Cuando se trate de trabajadores pagados por hora o por día se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria, que hubiera recibido el trabajador en los últimos once meses de servicio por el número de

jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cociente se multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base devengado durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme aquél.
Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derechos a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencias por enfermedad dentro de los límites señalados en el Artículo 200, los casos descritos en el Artículo 208 u otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador;
Las sumas que deba recibir el trabajador le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar el descanso anual;
Al trabajador cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso de que trata este Artículo, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un día por cada once días de trabajo; y
Cumplido el período de vacaciones el trabajador tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto.

Artículo 54-A. Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especies de acuerdo con lo señalado en el Artículo 144, a la remuneración de las vacaciones en dinero debe adicionarse el pago en especie o su equivalente en dinero, según lo establecido en el Artículo citado.
Si el salario del trabajador consiste sólo en dinero, la remuneración de las vacaciones se pagará en dinero, conforme a lo dispuesto en el Artículo 54 de este Código.

Este Artículo fue Adicionado por el Artículo 5 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 55. Si el trabajador se hospitalizare por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfruta de vacaciones, el lapso que dure dicha hospitalización y la incapacidad posterior no se considerará parte de las vacaciones y se imputará a la licencia por enfermedad inculpable de que trata el Artículo 200, posponiéndose la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización. Para los efectos de este Artículo debe notificarse al empleador el hecho de la hospitalización, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que ocurrió. La dilación en el aviso hará que sólo se aplique el beneficio que concede este Artículo desde el día siguiente al de la notificación.

Artículo 56. Los trabajadores deben gozar, sin interrupciones, de su período de vacaciones. Estas solamente se podrán dividir en dos fracciones iguales como máximo, cuando así se permite en una Convención Colectiva de trabajo y previo acuerdo con el trabajador en cada ocasión.

Artículo 57. El empleador señalará, con dos meses de antelación, la época en que el trabajador iniciará el disfrute de sus vacaciones, consultando lo mejor posible los intereses de la empresa y los del trabajador; pero no podrá sino por mediación de los funcionarios de trabajo competentes y con anuencia expresa del trabajador, señalar el goce de las vacaciones en una fecha que sea en más de tres meses posteriores a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas.

Artículo 58. Cuando trabajen en una empresa dos miembros de una familia, el empleador procurará, en lo posible, a petición de parte, señalarles la época del goce de sus vacaciones en un mismo período.

Artículo 59. Las vacaciones se conceden para que el trabajador disfrute de descanso, y no se permitirá su renuncia a cambio de una remuneración o compensación.
No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las vacaciones serán acumulables hasta por dos períodos, mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador que será notificado a la autoridad de trabajo. Dentro de los veinte días siguientes al recibo de la notificación, la autoridad de trabajo podrá, cuando lo estime

perjudicial a los intereses del trabajador, prohibir la acumulación.
La acumulación por períodos mayores a los que permite este Artículo, impide exigir el descanso por los períodos acumulados en exceso, sin perjuicio del derecho del trabajador a que le sea pagado el importe correspondiente, y de las sanciones que deban imponerse al empleador.
En caso de acumulación de las vacaciones, el trabajador tendrá un descanso mínimo de quince días remunerados en primer período, y acumulará los otros días para el segundo período.

El último párrafo fue Adicionado por el Artículo 6 de la Ley N° 44 de 22 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 7 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 61. La violación de cualquier disposición de este capítulo dará lugar a que se imponga al empleador una multa de veinticinco a doscientos cincuenta balboas.
Esta sanción será impuesta por las autoridades administrativas o por los Tribunales de Trabajo.

TÍTULO II
CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I
FORMACIÓN Y PRUEBA

Artículo 62. Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta.
Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica.
La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado producen los mismos efectos.
La existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario.

Artículo 63. Para la determinación de la relación de trabajo, o de los sujetos de la misma, se prescindirá de los actos y contratos simulados, de la participación de interpuestas personas como supuestos empleadores, y de la constitución u operación simulada de una persona jurídica en calidad de empleador.

Artículo 64. La subordinación jurídica consiste en la dirección ejercida o susceptible de ejercerse, por el empleador o sus representantes, en lo que se refiere a la ejecución del trabajo.

Artículo 65. Existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos:
1. Cuando las sumas que percibe la persona natural que preste el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos;
2. Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, o como consecuencia de su actividad;

3. Cuando la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica, y se encuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que pueda considerarse como empleador.

En caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como tal la relación existente.

Artículo 66. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre quien presta personalmente un servicio o ejecuta una obra, y la persona que recibe aquél o éstas.

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

Se exceptúan los contratos referentes a:

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

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 8 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 68. El contrato escrito de trabajo contendrá:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. Cuando el empleador sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón social, su domicilio, el nombre de su representante legal, y los datos de inscripción en el Registro Público;
2. Nombre de las personas que viven con el trabajador y de las que dependen de él;
3. Determinación especifica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución;
4. Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio;
5. Duración del contrato si es por tiempo fijo o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada;
6. Duración y división regular de la jornada de trabajo;
7. El salario, forma, día y lugar de pago.
8. Lugar y fecha de celebración; y
9. Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por este Código.

Artículo 69. A falta de contrato escrito se presumirán ciertos los hechos o circunstancias alegadas por el trabajador que debían constar en dicho contrato. Esta presunción podrá destruirse mediante prueba que no admita duda razonable.

Artículo 70. Además de lo estipulado en la ley, el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme aquélla, la buena fe, la equidad, y la costumbre o el uso favorable al trabajador.

Artículo 71. Los incapaces conforme a las leyes civiles y especiales no podrán obligarse mediante contratos de trabajo, sino con las limitaciones que dichas leyes dispongan.
Los menores de edad gozan de capacidad para obligarse como trabajadores mediante contratos de trabajo, con sujeción a las limitaciones establecidas en el Capítulo II del Título III.

Artículo 72. La facultad de obligarse mediante contrato de trabajo implica la de reclamar en nombre propio las prestaciones o derechos derivados del mismo y los beneficios que la ley establece.

CAPÍTULO II
DURACIÓN

Artículo 73. Los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o por obra determinada.

Artículo 74. El contrato de trabajo por tiempo definido deberá constar siempre por escrito, y el plazo de su duración no podrá ser mayor de un año.
Tratándose de servicios que requieran preparación técnica especial, el término del contrato podrá estipularse hasta un máximo de tres años. No obstante, el contrato con los trabajadores cuyos servicios requieran preparación técnica especial, y ésta fuese costeada por el empleador, es susceptible de un máximo de dos prórrogas, y en tal caso no se aplicara lo previsto en el Artículo 77.
Las estipulaciones contrarias al contenido de esta norma, son ineficaces, pero dicha ineficacia sólo podrá invocarse, reconocerse o hacerse valer en beneficio del trabajador.

Por medio del Fallo de 30 de abril de 1991, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara que este Artículo es Constitucional. Aparece en el Registro Judicial de abril de 1991.

Artículo 75. La cláusula de duración de un contrato por tiempo definido, no podrá ser utilizada con el objeto de cubrir de una manera temporal un puesto de naturaleza permanente, salvo en los casos exceptuados en este Código.
La duración definida sólo será válida si consta expresamente en el contrato escrito, excepto en los casos señalados en el Artículo 67 y en cualquiera de las siguientes circunstancias:

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

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 9 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 76. Sólo será válida la cláusula por la cual el contrato se celebre para la ejecución de una obra determinada, cuando dicha cláusula conste expresamente por escrito, salvo que se trate de alguna las excepciones previstas en el Artículo 67, y lo permita la naturaleza de la obra. El contrato durará hasta la terminación de la obra.

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

El segundo párrafo fue Adicionado por el Artículo 10 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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

1. Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios;
2. Cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas, luego de concluida la obra; y
3. Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada, o no se ajuste el pacto a la naturaleza del servicio, o si se desprende, por razón de la cantidad y duración total de los contratos, que existe la intención de encubrir una relación indefinida.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 11 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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

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

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

Este Artículo fue Adicionado por el Artículo 12 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 13 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 79. Trabajo permanente, efectivo o de planta es aquel que constituye una ocupación o función de necesidad permanente en la empresa o establecimiento y que tiene por objeto actividades normales y uniformes del empleador, y corresponde al contrato por tiempo indefinido.

Trabajo de temporada es aquel que se ejecuta en una determinada época todos los años, en ciertas ramas de la actividad, formando parte del giro normal y uniforme de las actividades del empleador, y constituye una modalidad del contrato por tiempo indefinido. Se reconoce el régimen de estabilidad, para los efectos de la temporada, cuando se hubieren trabajado dos temporadas completas consecutivas.

Artículo 80. Este Artículo fue Derogado por el Artículo 70 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 81. Este Artículo fue Derogado por el Artículo 70 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

CAPÍTULO III
LAS PARTES

SECCIÓN PRIMERA
LOS TRABAJADORES

Artículo 82. Son trabajadores todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona.

Artículo 83. Toda persona que haya cumplido catorce años de edad puede obligarse como trabajador, con las limitaciones establecidas en este Código.

Artículo 84. La condición de trabajador de confianza depende exclusivamente de la naturaleza de la prestación del servicio que se ejecuta.
Se entiende por trabajador de confianza, el que ejecuta servicio de dirección, fiscalización o representación del empleador, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador o cuando así se disponga en la Convención Colectiva.

Artículo 85. En los casos en que el trabajador asocie a su labor a un ayudante o auxiliar remunerado, con la aceptación expresa o tácita del empleador, el ayudante o auxiliar será también considerado como trabajador del empleador, para todos los efectos de este Código.

Artículo 86. Los miembros de un grupo o equipo de trabajadores que presten servicios o ejecuten una obra para un empleador, tendrán frente a éste los derechos y deberes fijados en este Código.
Si un trabajador dejase el grupo o equipo, éste deberá sustituirlo por otro, proponiendo inmediatamente al designado para la aceptación del empleador. Si no lo hiciere, podrá el empleador proponer un sustituto al representante de los trabajadores.
Si el empleador colocare auxiliares o ayudantes a disposición del grupo, éstos no tendrán la calidad de miembros del mismo.

SECCIÓN SEGUNDA
LOS EMPLEADORES

Artículo 87. Empleador es la persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de la obra.

Artículo 88. Son representantes del empleador, y le obligan en sus relaciones con los trabajadores, además de quienes tuvieren ese carácter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos, las siguientes personas:
1. Los administradores y gerentes;
2. Los intermediarios; y

3. Cualquier otra persona que realice actos de dirección o administración con la aquiescencia expresa o tácita del empleador, por orden administrativa o resolución judicial.

Artículo 89. Intermediario es toda persona que contrata o interviene en la contratación de los servicios de otra u otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un empleador.
No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, los contratistas, subcontratistas y demás empresas establecidas que contraten los servicios de trabajadores para la ejecución de trabajos, en beneficio directo de terceros, con capital, equipo, dirección y elementos propios. No obstante, el beneficiario directo de los trabajos prestados u obra ejecutada será solidariamente responsable con el contratista, el subcontratista y demás empresas establecidas, del cumplimiento de las obligaciones pendientes a favor de los trabajadores, cuando se trate de trabajos u obras inherentes, relacionados o conexos con el giro de las actividades del beneficiario, aún cuando el subcontrato fuere expresamente prohibido en el negocio jurídico celebrado entre beneficiarios y contratistas.
En todo caso el contratista será solidariamente responsable con todos los subcontratistas de las obligaciones que éstos tuvieren pendientes con los trabajadores.

Artículo 90. Tratándose de empresas que ejecuten trabajos de manera exclusiva o principal para el beneficio de otra empresa, ésta y no aquélla será reputada como empleador de todos los trabajadores que presten sus servicios a la primera, pero ambas serán solidariamente responsables por todas las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores.

Artículo 91. Se considerará también como empleador a la persona que de modo periódico venda o en cualquier forma entregue Artículos, materiales, efectos, o cualquier clase de bienes, a una persona natural carente de organización propia, encargándose esta última de revenderlos o distribuirlos, siempre que la reventa o distribución se realice conforme a determinadas rutas, horarios, normas o dirección, o que se derive de dicha actividad el medio principal de sostenimiento.

Artículo 92. Cuando por actos simulados o fraudulentos y a través de la creación u operación de la persona jurídica se elude el cumplimiento de las obligaciones laborales de una persona jurídica, el trabajador de dicha persona jurídica podrá, además, reclamar sus créditos laborales a los accionistas, socios o miembros.

Artículo 93. La participación simulada de una persona jurídica en la prestación del servicio o en la ejecución de la obra no impide que la persona física correspondiente sea considerada como trabajador. La acción correspondiente se tramitará ante la jurisdicción de trabajo con audiencia de la persona jurídica y del empleador.

Artículo 94. Se prohíben los arreglos, contratos y combinaciones mediante los cuales una persona o empresa proporcione a otra una parte o todos los trabajadores que necesite para su funcionamiento, manteniendo la primera su condición de empleador. En caso de violación de esta norma se aplicará lo dispuesto en el Artículo 90, sin perjuicio de la sanción que corresponda.

Artículo 95. No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, previa autorización del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, se permitirá el funcionamiento de empresas que se dediquen a proporcionar a sus propios trabajadores para que presten servicios a las empresas que tengan necesidad de utilizarlos temporalmente, por períodos que no excedan de dos meses, bajo su inmediata dirección, y de conformidad con las siguientes reglas:
1. El salario mínimo que deban recibir los trabajadores será el más alto fijado en el distrito respectivo;
2. Las empresas que utilicen los servicios de los trabajadores serán solidariamente responsables, con la empresa empleadora, por los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes al período en que,

en cada ocasión, utilicen sus servicios;

3. Los actos de la persona o empresa beneficiaria del servicio, en perjuicio del trabajador, se reputarán como actos propios del empleador, para todos los efectos legales.

El **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** queda facultado para reglamentar esta disposición, y velará por que a través de estas empresas no se eludan las disposiciones sobre colocación de los trabajadores.

Artículo 96. Cuando varias personas o empresas laboren o funcionen en un mismo local, o como unidad económica y utilicen indistinta o simultáneamente los servicios de un trabajador, se considerarán como un solo empleador y responderán solidariamente por todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, independientemente de quien figure como empleador en el contrato.

Cuando varias personas o empresas contraten conjuntamente a un mismo trabajador, fuera del caso previsto en el párrafo precedente, para utilizar simultánea o indistintamente sus servicios, todas se considerarán como un solo empleador y responderán solidariamente por todas las prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo. Esta disposición se aplicará aún cuando la contratación se hubiere celebrado a través de una o algunas de las personas o empresas beneficiarias del servicio.

Artículo 97. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la organización de actividades y medios que constituyen una unidad económica en la extracción, producción o distribución de bienes o servicios con o sin ánimo de lucro; y por establecimiento, la unidad técnica que sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, ya fuere como sucursal, agencia y otra forma semejante.

TÍTULO III
NORMAS ESPECIALES DE PROTECCIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I
CONTRATACIÓN DE PANAMEÑOS PARA TRABAJAR FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL

Artículo 98. Se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores panameños para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio nacional, si no se obtiene previamente resuelto del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, fundado en informe favorable del respectivo Departamento Técnico, conforme a las siguientes condiciones:

1. La persona o la empresa para quien el agente contrata comprobará legalmente que tiene representante permanente domiciliado en territorio sometido a la jurisdicción panameña, y con poder suficiente para atender y arreglar cualquier reclamo de los trabajadores contratados o de sus familiares, en relación con el contrato de trabajo celebrado por el referido agente para dicha empresa;
2. La parte interesada entregará al Ministerio un pliego donde se especifique el lugar a donde serán llevados los trabajadores; el género de labores que van a desempeñar; el número de horas obligatorias de trabajo diario; la duración del contrato; el salario que se pagará; la alimentación; el alojamiento y el servicio médico que se les brindará; la manera de transportarlos y la forma y condiciones en que se les repatriará;
3. Depósito en el Banco Nacional de Panamá por la suma que el Ministerio considere conveniente, en cada caso, para responder por los reclamos que pudieran surgir contra el agente o la empresa; y
4. Entregar al Ministerio la constancia de que alguna institución de reconocida solvencia en la República de Panamá se obliga solidariamente con el agente o con la empresa empleadora a costear la repatriación de los trabajadores y sus familiares, que hubieren salido con ellos del país, hasta llevarlos al lugar de su procedencia. Esta garantía será cancelada tan pronto se establezca que el obligado ha cubierto los gastos correspondientes o que el trabajador o sus familiares se nieguen a regresar al país, por haberse domiciliado legalmente en otro.

Los contratos con los trabajadores a que refiere el presente Artículo deberán celebrarse por escrito en todos los casos y dos copias auténticas de ellos serán entregadas por el agente o la empresa al **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.**

Artículo 99. El **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** comisionará al Cónsul de Panamá más cercano al lugar donde vayan a prestar sus servicios los trabajadores, o al Cónsul de una nación amiga, para que ejerza la mayor vigilancia posible respecto al cumplimiento de estos contratos, de los cuales se le remitirá copias autenticadas.

Artículo 100. En estos contratos se entenderán incorporadas las siguientes cláusulas:
1. El pago de los gastos de transporte, ida y retorno, y alimentación del trabajador y sus familiares;
2. El costo por el paso de fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración u otro concepto semejante, serán de cuenta exclusiva del empleador o de su agente; y
3. El trabajador percibirá íntegramente el salario convenido y no podrá descontársele cantidad alguna por razón de gastos o los relacionados con las gestiones a que se refiere este Artículo y el Artículo 98.

Artículo 101. No pueden ser contratados para trabajar en el exterior:
1. Los menores hasta de dieciocho años que no hayan sido expresamente autorizados para contratar por la persona o institución facultada para hacerlo;
2. Los de más de dieciocho años, no emancipados ni habilitados de edad, si su representante legal se opone a la contratación;
3. Los individuos de quienes dependan legalmente terceras personas que hayan de permanecer en el país, si aquellos no han garantizado previamente, a satisfacción del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, el cumplimiento de sus obligaciones de carácter económico y social, respecto a las personas dependientes, por todo el tiempo que hubiere de durar su ausencia; y
4. Las personas condenadas administrativa o judicialmente a suministrar pensiones alimenticias, si el cumplimiento de esa obligación no se hubiere garantizado previamente en el contrato de trabajo respectivo.

Artículo 102. No obstante lo previsto en las disposiciones precedentes el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** tendrá facultad para negar el permiso y la autorización de los contratos referidos, siempre que considere que su celebración puede causar perjuicio a las condiciones económicas del país.

Artículo 103. El agente o empresa que practique actos contrarios a lo fijado en este capítulo será sancionado con multa de cincuenta a quinientos balboas impuesta por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo, según la gravedad de la infracción, la cual podrá ser duplicada en caso de reincidencia, sin perjuicio de imponer la prohibición de seguir operando tal actividad en el territorio de la República.

CAPÍTULO II
TRABAJO DE LAS MUJERES Y MENORES

SECCIÓN PRIMERA
TRABAJO DE MUJERES

Artículo 104. Está prohibido el trabajo de la mujer en:
Los subterráneos, minas subsuelo, canteras y actividades manuales de construcción civil; y
Las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Por medio del Fallo de 29 de abril de 1994, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara que este

Artículo es Inconstitucional.

Artículo 105. La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado.

Artículo 106. La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial.
Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justificada de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido.
La autorización se tramitará como proceso abreviado de trabajo.
En cualquier caso en que una trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autorización previa de la autoridad judicial competente, la trabajadora deberá presentar al empleador o a cualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravidez, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación mencionada. Si así lo hiciere, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido. Vencido el plazo de veinte días de que trata esta norma, y hasta por el término de los tres meses siguientes, la trabajadora podrá exigir el reintegro pero con derecho a percibir salarios caídos solamente desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de renuencia del empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente.

Artículo 107. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.
El empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este Artículo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez. Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este Artículo correrá íntegramente a cargo del empleador.
El Órgano Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este Artículo, estableciendo períodos de licencia mayores que los aquí previstos, en actividades y oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.
Durante el período de licencia señalado en este Artículo, bajo pena de nulidad, el empleador no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a la trabajadora ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para estos efectos, durante este período se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del empleador.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 14 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 108. Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicios dentro del período de descanso anterior al parto, el empleador queda obligado a pagarle la remuneración correspondiente, más una suma igual en concepto de indemnización, sin perjuicio de las sanciones legales que corresponda imponerle.

Artículo 109. La trabajadora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios por cuenta ajena.

Artículo 110. Si durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico.
El período que resulte de la prórroga de los descansos, será satisfecho íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, siempre que estuviere afiliada a ésta. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación se aplicará la regla dispuesta en el Artículo 107.

Artículo 111. La retribución del descanso forzoso se fijará de acuerdo con el último salario, o el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días, si éste es mayor que aquél.

Artículo 112. Si se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resulte del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atienda.

Artículo 113. ***Desde el momento en que la trabajadora se reintegra a su empleo después de dar a luz y hasta por el término de tres meses, el empleador sólo podrá despedirla por causa justificada y autorización previa, conforme al procedimiento establecido en el Artículo 106.***

Por medio del Fallo de 16 de noviembre de 1973, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara que este Artículo es Inconstitucional.

Artículo 114. Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.
Todo empleador que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo.

Artículo 115. El Órgano Ejecutivo y la Caja de Seguro Social, dentro del plazo de un año a partir de la vigencia de este Código, establecerá guarderías y centros infantiles ubicados en sectores industriales o comerciales, donde existe concentración de trabajadoras. En tales centros, la madre trabajadora podrá dejar a sus hijos hasta la edad escolar y allí recibirán atención médica, dietética, y de recreación necesarias.

Artículo 116. La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeta a rotaciones.
El empleador hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.

SECCIÓN SEGUNDA
TRABAJO DE MENORES

Artículo 117. Es prohibido el trabajo:

1. De los menores que no hayan cumplido catorce años; y—
2. De menores hasta de quince años que no hayan completado la instrucción primaria.

Artículo 118. Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho años los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen, sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñan, especialmente los siguientes:

1. Trabajos en clubes, cantinas y demás lugares donde se expendan al por menor bebidas alcohólicas;
2. Transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y trabajos en muelles, embarcaderos y almacenes de depósitos;
3. Trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica;
4. Manejo de sustancias explosivas o inflamables.
5. Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas;
6. Manejo de sustancias, dispositivos o aparatos que lo exponga a los efectos de la radioactividad.

Lo dispuesto en los ordinales 2, 3, 4 y 5 de este Artículo no se aplicará al trabajo de menores de escuelas vocacionales, a condición de que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por las autoridades competentes.

Artículo 119. En las explotaciones agropecuarias, los menores de doce a quince años podrán ser empleados solamente en trabajos livianos y fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar.

Artículo 120. Igualmente se prohíbe el trabajo a los que tengan menos de dieciocho años:

1 En período nocturno, entre las seis de la noche y las ocho de la mañana; y
2. Las jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta o duelo nacional.

Artículo 121. Los contratos relativos al trabajo de los tengan menos de dieciocho años, deberán celebrarse con la intervención del padre o representante legal de los mismos. Si aquellos no existieran, los contratos serán celebrados directamente por los menores interesados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 122. Para la fijación de la jornada de trabajo, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor, y la jornada no podrá exceder de:

1 Seis horas por día y treinta y seis por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciséis años; y
2 Siete horas por día y cuarenta y dos por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciocho años.

Artículo 123. ***Al menor con más de doce años le es permitido el trabajo en calidad de empleado doméstico, en trabajos livianos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y siempre que se cumpla lo dispuesto en el Artículo 119 en lo que concierne a su instrucción.***
Es obligatorio para el empleador que tenga a su servicio a un menor de edad escolar enviarlo a un establecimiento de enseñanza por lo menos, hasta completar la escuela primaria.

El primer párrafo fue Derogado por los Artículos 510, 512, 716, y 838 de la Ley N° 3 de 27 de abril de 1994, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.591 del 1 de agosto de 1994.

Artículo 124. Todo empleador que utilice los servicios de trabajadores con menos de dieciocho años llevará un registro especial en el que conste con respecto a cada menor:

1. Nombre y apellido y el de sus padres, tutores o guardadores si los tuviere;
2. Fecha de nacimiento;
3. Residencia;
4. Clase de trabajo a que se dedica;

5. Especificación del número de horas de trabajo;
6. Horario de trabajo;
7. Salario que perciba; y
8. Grado de instrucción recibida.

SECCIÓN TERCERA
DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 125. El empleador que infrinja las disposiciones contenidas en este Capítulo será sancionado con multas, a favor del tesoro nacional, de cincuenta a setecientos balboas, impuesta por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo.

TÍTULO IV
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES

CAPÍTULO I
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 126. Son obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado;
2. Acatar las órdenes e instrucciones del empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato;
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
4. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo;
5. Observar buenas costumbres durante la presentación del servicio;
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hubieren entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
7. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio;
8. Observar las disposiciones del reglamento interno de trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, conforme a la ley, el reglamento interno y la Convención Colectiva, para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si así lo ordena el empleador o la autoridad competente, a un reconocimiento médico para comprobar que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastorno psíquicos que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros, los equipos o las instalaciones del empleador;

Este numeral fue Modificado por el Artículo 50 de la Ley N° 3 de 5 de enero de 2000, publicada en la Gaceta Oficial N° 23.964 de 7 de enero de 2000.

10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes, de cualquier hecho o circunstancia que puede causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros o a los equipos e instalaciones del empleador;

11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el empleador con motivo de la relación de trabajo, a más tardar treinta días después de terminada ésta, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes; y
12. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el empleador y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las adicciones comprendidas en el numeral 9 anterior.

Cuando no existiere la organización sindical, se procurará tratar los problemas de la enfermedad de contagio o la adicción, con el pariente más cercano del trabajador.
Igualmente, estarán obligados a someterse a pruebas para determinar el consumo de drogas causantes de dependencia química prohibidas por la ley.

Los Numerales 6, 8, 9, 10, 11 y 12 fueron Modificados por la Ley N° 11 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 127. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres, o lugares donde trabajen;
2. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador;
3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, Artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o sus representantes;
4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley;
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que puedan producir somnolencia o afectar su coordinación motora;
6. Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están destinados;
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzó cortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes;
8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletos de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables;
9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga;
10 Alterar, trastocar o dañar, en cualesquiera forma, los datos Artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática;
11. Laborar para otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada.
12. Realizar actos de acoso sexual;

Los Numerales 3, 4, 5, 7 y 8 fueron Modificados por el Artículo 16 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.
Los Numerales 9, 10, 11 y 12 fueron Adicionados por el Artículo 16 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

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

1. Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas de este Código;
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes;
4. Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio;
5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales del trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio;
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad;
7. Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos;
8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo;
10. Fijar en lugar visible del establecimiento, empresa, taller, negocio, u oficina, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal y los nombres de los trabajadores en uso de vacaciones;
11. Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**;
12. Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle. En los establecimientos agrícolas, avícolas y ganaderos que contraten más de diez trabajadores, por temporada o permanentes, para labores que se deban realizar en un lugar distante más de cinco kilómetros de la residencia habitual de cualesquiera de los trabajadores, el empleador estará obligado a suministrarle gratuitamente habitación higiénica, salvo que el empleador opte por sufragar los gastos de transporte en los casos previstos en el Artículo 129 de este Código. Se entiende por habitación higiénica la que se ajusta a las normas y condiciones señaladas por las autoridades de trabajo y que se refiere a:

a. Los materiales de construcción que se utilicen;
b. El tamaño mínimo del alojamiento, su forma, su ventilación, la superficie, altura y pisos; y
c. La superficie para la cocina, lavandería, despensa y condiciones de aprovechamiento de agua e instalaciones sanitarias;

13. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos, en la empresa y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en una Convención Colectiva;.
14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o

servicios prestados y el salario percibido;

15. Acordar con los representantes del sindicato o con las directivas de las organizaciones sociales, y con el Comité de Empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores;
16. Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
    Parágrafo. En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo;

Este Parágrafo fue Adicionado por el Artículo 1 de la Ley N° 19 de 15 de noviembre de 1993, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.416 de 18 de noviembre de 1993.

17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos;
18. Respetar las organizaciones sociales de trabajadores;
19. Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de trabajadores, si los solicitasen, en los centros de trabajo situados a una distancia mayor de diez kilómetros de una población, un local adecuado para la instalación de las oficinas de la respectiva organización.
20. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la ley;
21. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, con recargos, con primas por tareas, plazas, incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo;
22. Cubrir las vacantes producidas en la empresa debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, en atención a sus necesidades;
23. Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades en favor de las organizaciones sociales de los trabajadores en los locales de trabajo, siempre que sea de carácter sindicalista;
24. Dar protección material a la persona y bienes del trabajador;
25. Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de las empresas;
26. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.
    En el reglamento interno de trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el empleador limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle sus ausencias temporales.
    Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del empleador;
27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago;
28. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes;
29 Desarrollar, conjuntamente con la organización de los trabajadores, o con los trabajadores donde ésta no

existiera, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo; y

30. Conceder permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de dos años.

Los Numerales 2, 9, 14, 15, 21, y 22 fueron Modificados por el Artículo 17 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.
Los Numerales 27, 28, 29 y 30 fueron Adicionados por el Artículo 17 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 129. Si se contrata al trabajador para labores que deben realizarse en lugar distante más de diez kilómetros de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el empleador sufragará los gastos razonables de ida y regreso del trabajador o le proporcionará los medios de transporte necesarios.
Asimismo las empresas que ocupen más de veinticinco trabajadores cuyos lugares o sitios de trabajo estén distantes en más de cinco kilómetros del principal centro de población respectivo, deberán proporcionar medios de transporte a sus trabajadores o, sufragarles los gastos correspondientes.

Artículo 130. El **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** tiene facultad para exigir a las empresas de transporte, tarifas reducidas para los trabajadores que periódicamente hayan de trasladarse de su residencia a lugares de trabajo distantes hasta diez kilómetros.

Artículo 131. Si por razón de la celebración del contrato, o de su ejecución, se exigiere al trabajador que cambie su residencia a otro lugar dentro del territorio de la República, los gastos de transporte serán de cargo del empleador, así como los de los dependientes que vivan con él, y estuvieren a su amparo al momento de celebrarse el contrato.
Quedan igualmente a cargo del empleador los gastos de transporte mencionados en el párrafo anterior, cuando el trabajador tenga necesidad de retornar a su antigua residencia por haberse terminado la relación de trabajo.

Artículo 132. Todo empleador tiene el deber de estimular en los trabajadores el mejor cumplimiento de sus obligaciones, y, correlativamente, la facultad de sancionar el incumplimiento de éstas.
En este último caso, las sanciones disciplinarias que se impongan deben estar previstas en la ley o en el respectivo reglamento interno de trabajo.

Artículo 133. Los empleadores que celebren contratos de incentivos a la industria con el Estado, están obligados a conceder becas para sus trabajadores, o para hijos de éstos, de conformidad con sus contratos respectivos y las disposiciones legales vigentes.

Artículo 134. El empleador está obligado a suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales u otros implementos similares cuando así lo exijan las órdenes de servicio, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo.
Cuando por la naturaleza de las labores los trabajadores necesiten uniformes especiales a fin de evitar el deterioro o desgaste de sus vestidos, el empleador deberá suministrarlos gratuitamente.
En cualquier otro caso en que la empresa exija a los trabajadores el uso de un uniforme deberá suministrarlos y renovarlos gratuitamente, en cantidad adecuada.

Artículo 135. Si durante la prestación del servicio y sin culpa de su parte, el trabajador sufriere un daño en sus vestidos, elementos personales de uso corriente en el trabajo, o aparatos de prótesis indispensables, el

empleador deberá pagar el valor del daño.

Artículo 136. Todo trabajador tiene derecho de ascenso dentro de la empresa. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que ocurren en la empresa, respecto de trabajadores que no formen parte de la empresa.
Lo dispuesto en esta norma es sin perjuicio de lo dispuesto en el Numeral 13 del Artículo 128.

Artículo 137. El empleador está obligado a reconocer a sus trabajadores aumentos de salario con base en su antigüedad y eficiencia.

Artículo 138. Queda prohibido a los empleadores:

1. Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales;
2. Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de Artículos y la utilización de servicios determinados, establecimientos o personas; Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
3. Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
4. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos sindicales;
5. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título.
6. Hacer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
7. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente;
8. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley;
9. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador;
10. Imponer a los trabajadores sanciones que no estén previstas en la ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes;
12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;
13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores;
14. Deducir del salario de sus trabajadores alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación o efectuar cualquier otra deducción no autorizada; y,
15. Realizar actos de acoso sexual.

Los Numerales 8, 9, 11 y 14 fueron Modificados por el Artículo 18 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.
El Numeral 15 fue Adicionado por el Artículo 18 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 139. Las infracciones a las disposiciones de este Capítulo se sancionarán con multas de veinticinco a doscientos balboas, impuestas por la autoridad competente.

CAPÍTULO III
SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS

SECCIÓN PRIMERA
SALARIO

Artículo 140. Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

Artículo 141. El salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de este Código.

Artículo 142. El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas.
Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo, las partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.
El salario por tareas o piezas se fijará en atención a las obras ejecutadas, siempre que se garantice un mínimo al trabajador por una jornada diaria de trabajo que no exceda de ocho horas, o período menor, independientemente del resultado obtenido. El mínimo que debe garantizarse no será inferior al salario mínimo que corresponda.
El empleador y el trabajador podrán convenir y modificar las condiciones del salario por tareas, piezas, comisiones o primas complementarias. Las fluctuaciones periódicas del ingreso del trabajador, debidas a oscilaciones en la producción, las ventas o el rendimiento, no se entenderá como aumento o reducción del salario para los efectos del Artículo 159 de este Código, salvo que ambos contratantes expresamente convengan lo contrario.
Los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones, se considerarán como salario únicamente para efectos del cálculos de vacaciones, licencia por maternidad y de la prima de antigüedad a que tenga derecho el trabajador. Las primas de producción estarán exentas del seguro educativo y las cotizaciones del régimen de seguridad social. Dichas excepciones también se aplicarán a la prima de antigüedad, a la indemnización por despido injustificado y a los casos en que haya bonificación o aguinaldo de Navidad.
Sin perjuicio de lo anterior, no se consideran como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al decimotercer mes, bonificaciones, gratificaciones, primas de producción, donaciones y participación en las utilidades, aun cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aun cuando sólo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa. Para los efectos de lo dispuesto en los Artículos 70 y 197 de este Código, estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras al decimotercer mes, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades, no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo.
En cualquier caso, las primas de producción y las donaciones no podrán exceder del cincuenta por ciento del salario básico.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 19 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.
El Párrafo 3 fue modificado por el Artículo 5 de la Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.513 de 17 de marzo de 1986.

Artículo 143. El salario podrá adicionarse con primas por rendimiento, tareas, piezas, incentivos cuantitativos a la producción o cualquier otra forma de incentivo, pero queda prohibido hacerlo en las

actividades de construcción de vehículos, minas, túneles, trabajados de altura, con materiales tóxicos, explosivos, inflamables o radioactivos y cualquier otra que por su naturaleza se repute como peligrosa, lo que se reglamentará por las autoridades administrativas de trabajo y de salud.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 20 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 144. Por salario en especie se entiende únicamente la parte que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación y vestidos que se destinan a su consumo personal inmediato.
No se computarán como salario en especie los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al trabajador, los cuales no podrán ser reducidos del salario en dinero.
Para los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará éste como
equivalente al veinte por ciento del total del salario que recibe el trabajador. En ningún caso el salario en especie pactado podrá ser mayor del veinte por ciento del salario total.

Artículo 145. En los casos de violación del principio de igualdad del salario o en los de actividades para las cuales no se ha señalado un salario mínimo, o cuando la remuneración sea notoriamente inequitativa en comparación con el salario promedio existente en la industria o actividad de que se trate, el trabajador afectado podrá reclamar, mediante el proceso abreviado, la fijación del salario que corresponda. El salario que se fije se hará efectivo a partir de la ejecutoria de la sentencia.

Artículo 146. En las actividades agropecuarias no se considerará como remuneración el uso del terreno que el propietario ceda al trabajador para que los siembre y aproveche sus productos.

Artículo 147. No constituyen salario las sumas de dinero que de modo ocasional reciba el trabajador del empleador para el desempeño de sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, y otros semejantes.
Los viáticos no constituyen salario en la parte destinada a proporcionar al trabajador gastos extraordinarios de manutención y alojamiento, ni tampoco en la que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte. Los gastos de representación que se reconozcan al trabajador como asignaciones permanentes constituyen salario.

Artículo 148. El salario debe pagarse completo en cada período de pago. Para este efecto se entiende por salario completo el percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias. Cualquiera que sea la forma de pagarse el salario, no podrá pagarse en plazos que excedan de una quincena.
Cuando el salario fuere integrado en parte con primas de producción o rendimiento, o comisiones, éstas se liquidarán completamente en cada período de pago, salvo que las partes convengan, por la naturaleza o modalidades de la prestación, liquidar el importe de las primas o comisiones al final de cada mes, caso en el cual deben pagarse a más tardar en el período de pago siguiente.
Tratándose de primas por rendimiento colectivo o participación en las utilidades, podrán pagarse por períodos que no excedan de un año.
Cuando se trate de trabajadores cuyo salario esté integrado en parte con comisiones o primas, los recargos legales por razón de servicios prestados en horas o días sujetos a recargo, se determinarán mediante el cómputo del salario, promedio obtenido durante el período respectivo de pago.

Artículo 149. Para la determinación del monto de las indemnizaciones y cualesquiera otras prestaciones que deban pagarse a los trabajadores, se entenderá por salario el promedio percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias efectivamente trabajadas durante los seis meses o treinta días anteriores a la fecha

de la exigibilidad del derecho, según sea más favorable al trabajador.

SECCIÓN SEGUNDA
NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

Artículo 150. Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Cualquier disposición o pacto que contraríe esta norma será nulo.
Se exceptúan las retenciones autorizadas en este Código.

Artículo 151. El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la ley. Queda prohibido hacer los pagos en mercancías o en vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo, con que se pretende sustituir la moneda.
Sin embargo, se podrá pagar el salario mediante cheque en cualquiera de los siguientes casos:

1. Tratándose del personal de oficina, siempre que el cheque se entregue en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto y se den facilidades para cambiarlo dentro de la jornada de trabajo;
2. Cuando así se acuerde en una Convención Colectiva.

Artículo 152. El empleador deberá consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus trabajadores corresponda en concepto de trabajo ordinario, trabajo extraordinario y en concepto de primas o comisiones.
A falta de consignaciones expresas en las planillas de pago, lo consignado corresponderá al salario ordinario.
El **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** reglamentará la forma de la apertura de los libros de planillas y su contenido.

Artículo 153. Los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se pagarán en el lugar donde preste servicios y durante las horas de trabajo.

Artículo 154. El salario se pagará directamente al trabajador o, en caso de incapacidad o ausencia, a la persona de su familia que él autorice por escrito, una vez hechas las deducciones y retenciones autorizadas por este Código.
El pago, o las deducciones no autorizadas, realizadas en contravención de esta norma, no libera al empleador de su obligación, y el trabajador tendrá derecho a reclamar el pago como si no se hubiere hecho.

Artículo 155. En caso de muerte del trabajador, los salarios que éste hubiere devengado, las vacaciones completas o proporcionales que hubiere acumulado, y las demás prestaciones derivadas del contrato a que tuviere derecho, serán remitidos por el empleador al Juez seccional de trabajo competente, o le podrán ser exigidos, a petición del interesado, para que el Juez haga entrega de la suma de dinero correspondiente, si su importe fuere menor a mil quinientos balboas y sin necesidad de juicio de sucesión, a los hijos menores, por conducto de quien o quienes los representen y, en su defecto, al cónyuge o al conviviente, que al momento del fallecimiento del trabajador convivía permanentemente con él.
En defecto de éstos, el importe de los salarios y vacaciones serán entregados a la madre o al padre del trabajador. Cualquier incidente o controversia que surja en la aplicación de esta norma, lo resolverá el Juez competente sumariamente, conforme a la equidad, sin fórmula de juicio, con fundamento en las pruebas aportadas y según su criterio.
Si el importe de lo devengado por el trabajador fallecido, en concepto de salarios, vacaciones completas o proporcionales u otras prestaciones laborales, fuere superior a mil quinientos balboas el Juez entregará la suma correspondiente del modo señalado en el párrafo anterior, previa comprobación de que las pruebas fueren suficientes y la publicación de un edicto donde se ordena la comparecencia a estar en derecho dentro

del proceso a todos los interesados dentro del término de cinco días, a partir de la publicación del último edicto, aplicando, en cuanto fuere compatible, el trámite de incidente. En este último caso, el Juez suplirá los vacíos de acuerdo con su prudente arbitrio.
Dentro de los procedimientos señalados en los párrafos precedentes, el Juez competente podrá ordenar pagos provisionales a los peticionarios cuando las pruebas aportadas fueren suficientes, a su juicio, y si las circunstancias lo justificaren. Contra las resoluciones que pongan término a estos procedimientos en primera instancia, sólo se admitirá el recurso de apelación en el efecto suspensivo.
A falta de las personas señaladas en los párrafos anteriores, el Juez de trabajo hará entrega de la suma de dinero a la persona o las personas que tengan derecho según el Código Civil en materia sucesoria, pero sin someterla al proceso de sucesión.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 21 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 156. Los beneficiarios del trabajador fallecido, descritos en el Artículo anterior, podrán ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes derivados de la relación de trabajo de su causante, sin necesidad de proceso de sucesión.

Artículo 157. Es nula la cesión total o parcial del salario en favor de terceras personas, ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro o mediante cualquier otra forma, salvo las expresamente autorizadas en este Código.

Artículo 158. Las autoridades administrativas no podrán exigir al empleador las constancias escritas del pago de salarios cuando hayan transcurrido cinco años de la fecha en que éste se efectuó.

Artículo 159. El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aún mediante el consentimiento del trabajador.
En los casos en que por razones de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados por las autoridades administrativas de trabajo, se ponga en peligro la existencia de la fuente de trabajo, se podrá, de manera temporal, modificar o reducir los horarios o la semana de trabajo, correspondiente, con el consentimiento de la organización sindical, o de los trabajadores donde no exista ésta, siempre que se acuerden los métodos para lograr la recuperación gradual de la jornada de trabajo a los niveles existentes antes de la crisis.
En tales situaciones el Estado aunará esfuerzos con los trabajadores y empleadores, a fin de disminuir los efectos de la crisis.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 22 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 160. Todo trabajador al servicio del Estado o de empleadores particulares que fuere designado para representar al país, o a sus respectivas organizaciones sociales en congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios o competencias nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo o con el deporte, aprobados por los ministerios o instituciones autónomas respectivas, tendrá derecho a seguir devengando su salario durante el tiempo que requiera la representación correspondiente.
El salario devengado de acuerdo con este Artículo no podrá ser descontado de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador.
En el caso de representación en el interior, el período no excederá de tres semanas, y en el exterior, podrá ser hasta de dos meses.
Los ministerios o instituciones autónomas tendrán la obligación de notificar las licencias al empleador

respectivo, con cinco días hábiles de anticipación. El número de trabajadores que se seleccione por empresa no habrá de recargar las licencias en determinados departamentos o secciones de la empresa, a efecto de no entorpecer su normal funcionamiento.

El último párrafo fue Adicionado por el Artículo 23 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 161. Solamente podrán realizarse las siguientes retenciones y descuentos:

1. El importe del impuesto sobre la renta ;
2. La cuota del seguro social, en la parte que debe abonar el trabajador;
3. El pago de las deudas que el trabajador contraiga con el empleador en concepto de anticipos de salarios o pagos hechos en exceso. Estas obligaciones serán amortizadas por el trabajador durante la vigencia del contrato, según mutuo acuerdo, pero en ningún caso los descuentos en este concepto, podrán ser superiores al quince por ciento del salario devengado en el respectivo período de pago;
4. El pago de las cuotas mensuales por la compra de casas habitaciones a la entidad vendedora o a una institución crediticia, hasta el treinta por ciento de salario;
5. El pago de cuotas para asociaciones cooperativas, de ahorros y bancos obreros;
6. El pago de pensiones alimenticias a favor de quienes tuvieran derecho a exigir alimentos, siempre que el descuento fuere decretado y ordenado por autoridad competente;
7. El excedente de las cuantías inembargables del salario, será embargable hasta en un quince por ciento;
8. El pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias;
9. Las sumas que el trabajador deba pagar en concepto de arrendamiento de su vivienda hasta un treinta por ciento de su salario, cuando el arrendador sea una institución oficial o un particular sujeto a la fijación de cánones máximos por las autoridades competentes;
10. Los pagos por ventas a crédito de Artículos elaborados o que se vendan en la empresa, siempre que no exceda de diez por ciento;
11. Las sumas que el trabajador autorice le sean descontadas para cubrir préstamos bancarios y créditos comerciales, hasta por un veinte por ciento de su salario;
    Estas autorizaciones de descuento son irrevocables y de forzoso cumplimiento por parte del empleador;
12. Los que se establezcan por la ley; y,
13. El total de las deducciones o retenciones que autoriza este Artículo en ningún caso excederá del cincuenta por ciento del salario en dinero, salvo que se trate de pensiones alimenticias.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 1 del Decreto de Gabinete N° 76 de 18 de abril de 1972, publicado en la Gaceta Oficial N° 17.803 de 21 de abril de 1972.
Por medio de la Ley 64 de 18 de diciembre de 1961, publicada en la Gaceta Oficial N° 14.534 de 19 de diciembre de 1961, se establece la suspensión de descuento en el mes de diciembre.

Artículo 162. Se declara inembargable el salario hasta el importe del mínimo legal.
Es también inembargable la cuantía completa de las sumas que perciban los trabajadores en concepto de vacaciones, jubilaciones, pensiones e indemnizaciones establecidas en este Código, convenciones colectivas, contratos o pactos individuales y planes o prácticas de la empresa.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 24 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 163. Ningún funcionario judicial podrá ordenar descuentos de los salarios de los trabajadores, por embargo o transacción, superiores al porcentaje máximo establecido en esta sección, y si lo hiciere, el empleador no estará obligado a cumplir la orden correspondiente, y comunicará de inmediato al Tribunal la

razón por la cual no puede practicar los descuentos.
En caso de infracción de esta norma, el funcionario judicial que a sabiendas de la ilegalidad del descuento, lo mantenga, incurrirá en causal de suspensión del cargo y, en caso de reincidencia, quedará obligado a la restitución de las sumas correspondientes.

Artículo 164. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna, judicial o extrajudicial.

Artículo 165. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus empleadores ni los anticipos de salarios devengarán intereses, salvo que se trate de préstamos para la adquisición de vivienda, caso en el cual estos préstamos pueden devengar intereses legales.

Artículo 166. En caso de quiebra o insolvencia del empleador, el importe de los salarios, prestaciones e indemnizaciones adeudadas a los trabajadores gozarán de prelación sobre cualquier otro crédito, incluidos los preferentes, y los que existan a favor del Estado y la Caja de Seguro Social, salvo los garantizados con derechos reales sobre determinados bienes. El crédito preferente de que gozan los trabajadores surte efectos sobre todos los bienes del empleador.

Artículo 167. Los trabajadores podrán ejercitar el crédito preferente de que trata el Artículo 166, sin necesidad de entrar ni participar en el concurso de acreedores que se forme.
El Juez de trabajo procederá a la ejecución de los bienes del empleador insolvente, que fueren necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones, y bastará para ello la previa comunicación que realice el Juez de trabajo al juzgado donde se tramite el concurso de acreedores.
Realizada la comunicación de que trata el párrafo anterior, el Curador estará obligado a pagar lo adeudado por el empleador insolvente, dentro de los treinta días siguientes a partir de la notificación, e imputará el pago a los gastos de administración. En caso de insuficiencia de fondos, el Juez respectivo autorizará la venta de bienes para cubrir el pago de lo adeudado.

Artículo 168. Sin perjuicio de las retenciones fiscales y de seguridad social, al terminar la relación de trabajo sólo podrán hacerse al trabajador los descuentos previstos en el Artículo 161 correspondiente al último salario y por obligaciones exigibles.
No será válida la cláusula por la cual la terminación de la relación de trabajo determine el vencimiento de una obligación a cargo del trabajador.

Artículo 169. En todo caso de mora o falta de pago de salarios, vacaciones, prestaciones e indemnizaciones establecidas en este Código a favor del trabajador, causarán intereses a la tasa de diez por ciento anual, desde el momento en que sea exigible la obligación.

Artículo 170. En toda sentencia de condena al pago de salarios se impondrá, además de lo dispuesto en el Artículo anterior, el pago de un recargo de diez por ciento sobre la suma reconocida en ese concepto.

Artículo 171. Las infracciones a lo que se dispone en este capítulo se sancionará con multa de veinticinco a quinientos balboas impuesta por las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo, que serán duplicadas, en caso de reincidencia.

SECCIÓN TERCERA
SALARIO MÍNIMO

Por medio del Decreto Ejecutivo N° 59 de 19 de julio de 2000, publicado en le Gaceta Oficial N° 24.101 de 21 de julio de 2000, se establece el nuevo salario mínimo.

Artículo 172. Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente con el fin de mejorar su nivel de vida, y en atención a las condiciones particulares de cada región y actividad industrial, comercial o agrícola. Además, podrán fijarse salarios mínimos por profesión u oficio.

Artículo 173. El salario mínimo constituye la cantidad menor en dinero que debe pagar el empleador al trabajador, fijado por unidad de tiempo para la región, actividad o profesión de que se trate.

Artículo 174. El salario mínimo será fijado periódicamente, por lo menos cada dos años, atendiendo a la recomendación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y por decreto del Órgano Ejecutivo.

Artículo 175. Cuando no se hubiere fijado el salario mínimo para determinada profesión u oficio, se aplicará el señalado en la actividad donde se preste el servicio.

Artículo 176. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente la cláusula de salarios de los contratos y convenciones de trabajo que estipulen una inferior.

Artículo 177. Para la determinación del salario mínimo se tendrá en cuenta:

1. Las diferencias regionales en el costo de vida;
2. La política económica y social general del país, en los aspectos del desarrollo nacional integral y sostenido;
3. La política de empleo y de redistribución de ingresos;
4. La naturaleza y el riesgo del trabajo;
5. Las condiciones, el tiempo y el lugar en que se realice el trabajo; y,
7. Cuando fuere procedente, las diferencias entre las profesiones u oficios.

Artículo 178. Los salarios mínimos fijados por el Órgano Ejecutivo, se aplicarán a cada actividad industrial, comercial o agropecuaria a que se refieran. Si un establecimiento industrial, comercial o agropecuario se dedica a varias actividades, le será aplicable a cada una de ellas el salario mínimo decretado para la respectiva actividad. No obstante, si un trabajador presta servicios indistintamente en varias actividades desarrolladas por el establecimiento, tendrá derecho a devengar el salario mínimo más favorable. El salario mínimo por profesión u oficio se aplicará sólo cuando fuere más favorable al trabajador que el fijado para la actividad donde se preste el servicio.

Artículo 179. Los miembros de la Comisión Nacional de Salario Mínimo o los de las Juntas Especiales que ésta nombre, deberán visitar los lugares de trabajo durante las horas de actividad, para los efectos de formular adecuadamente sus recomendaciones.
Las empresas comerciales, industriales (agropecuarias), o de cualquier otra índole están obligadas a suministrar a la Comisión Nacional de Salario Mínimo las informaciones que ésta requiera para el cumplimiento de los fines legalmente asignados.

Artículo 180. Las infracciones a las normas contenidas en este capítulo, serán sancionadas por las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo con multa de cien a quinientos balboas la cual será duplicada en caso de reincidencia.

CAPÍTULO IV
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 181. El reglamento interno de trabajo tendrá por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación de servicios.
Corresponde al empleador la dirección de la empresa y para ello impartirá las órdenes instrucciones, reglamentos y directrices, convenientes para el logro de los objetivos de la empresa.
El **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, en cumplimiento de los Artículos 183 y 184 del Código de Trabajo sólo podrá objetar o desaprobar las disposiciones del reglamento interno de trabajo que viole lo dispuesto por los Artículos 182 y 190 del Código de Trabajo. Para tales efectos deberá indicar con claridad, mediante resuelto, en qué consiste la violación y sólo podrá requerir al empleador que incluya disposiciones adicionales en el reglamento interno de trabajo que hagan falta de conformidad con el Artículo 185 del Código de Trabajo.

Los últimos dos párrafos fueron Adicionados por el Artículo 1 de la Ley 27 N° de 24 de diciembre de 1990, publicada en la Gaceta Oficial 21.694 de 28 de diciembre de 1990.

Artículo 182. El reglamento interno de trabajo será elaborado por el empleador de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones, contratos vigentes que le afecten, costumbres y usos de la empresa, conforme a la tramitación señalada en el Artículo siguiente.
El reglamento interno de trabajo aprobado en los términos que se dispone en este capítulo quedará como parte integrante del contrato de trabajo de las personas que laboran en la empresa adoptante.
El **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, deberá aprobar o desaprobar, total o parcialmente, el reglamento interno de trabajo que se le presente dentro del término de ciento veinte (120) días calendarios a partir de la notificación correspondiente a los trabajadores; pasados los cuales, sin que lo hubiera objetado o desaprobado, se tendrá desde entonces por aprobado y el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** queda obligado a expedir las constancias y certificaciones respectivas, sin perjuicio de las sanciones que correspondan al funcionario responsable de la mora.

El último párrafo fue Adicionado por el Artículo 2 de la Ley N° 27 de 24 de diciembre de 1990, publicada en la Gaceta Oficial N° 21.694 de 28 de diciembre de 1990.

Artículo 183. Todo reglamento interno de trabajo debe:
1. Ser elaborado en proyecto y presentado al **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, por el empleador;
2. Haberse pedido la opinión, por medio del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, con anterioridad a su aprobación y en cuanto a sus aspectos jurídicos, sociales y económicos, al sindicato de trabajadores respectivo, y en defecto de éste, a los trabajadores de la empresa;
3. Ser aprobado por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** previo informe de los servicios técnicos de la direcciones generales de trabajo;
4. Ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que comenzará a regir; y,
5. Estar escrito con caracteres fácilmente legibles y colocado permanentemente en lugar visible.

Artículo 184. Cuando el empleador pretenda obtener del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** la modificación del reglamento interno de trabajo, será indispensable poner la solicitud respectiva en conocimiento del sindicato o grupo de trabajadores. Sin embargo, tratándose de la modificación de las normas a los cuales se refieren los ordinales 1, 2, 3, 5 y 7, del Artículo 185, será requisito necesario el previo consentimiento del sindicato de trabajadores respectivo, y en su defecto, el de los trabajadores de la empresa.
Cuando se trate de solicitudes de modificaciones con el objeto de subsanar omisiones en el reglamento, bastará que la respectiva solicitud sea puesta en conocimiento del sindicato o grupo de trabajadores.
En todos estos casos será necesario cumplir con los requisitos señalados en el Artículo 183.

Artículo 185. El reglamento interno de trabajo comprenderá el cuerpo de normas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, así como las relativas a la higiene, primeros auxilios y seguridad en las labores, y en especial las siguientes:

1. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;
2. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
3. La forma de remuneración y el lugar, día y hora de pago;
4. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;

Toda sanción disciplinaria debe corresponder a una falta previamente tipificada y ser proporcional a la gravedad de ésta. Se prohíben las sanciones que involucren la suspensión del trabajador por un lapso mayor de tres días y las de naturaleza pecuniaria. Podrá realizar el empleador descuentos de los salarios de sus trabajadores, con motivo de tardanzas o ausencias injustificadas, pero limitados al tiempo efectivo a que correspondan las tardanzas y ausencias;

5. La designación de los primeros miembros del Comité de Empresa, ante quienes podrán formularse las peticiones de mejoramiento y reclamos en general, y la manera de formular unas y otras, sin perjuicio de los organismos y procedimientos que en sustitución sean establecidos en convenciones colectivas;
6. Las labores que no deben ejecutar las mujeres, ni los menores de dieciséis años;
7. El tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; y,
8. Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para mantener la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

El reglamento interno de trabajo no podrá vulnerar los derechos consignados en los contratos y convenciones de trabajo o mantenidos por los usos de la empresa, que tengan los trabajadores al momento de la aprobación de dicho reglamento.

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

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

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

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 25 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 187. El Comité de Empresa conocerá de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador, sin perjuicio de que el trabajador impugne posteriormente dichas sanciones ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

El Comité de Empresa deberá resolver en término de 48 horas, contadas a partir del momento en que el trabajador afectado formule su reclamación ante el comité.

Sin embargo, el trabajador podrá, si así lo prefiere, acudir directamente a la autoridad de trabajo, prescindiendo del anterior trámite. La sola impugnación de las sanciones disciplinarias no suspende el cumplimiento de éstas, sin perjuicio de la reparación que corresponda.

Artículo 188. Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por parte del empleador, el trabajador tiene el derecho de ser oído y de ser acompañado por un asesor designado por el Sindicato.
A ningún trabajador se le podrá imponer dos sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta.

Artículo 189. Cuando la aprobación de nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, de oficio o a petición de cualquier trabajador de la empresa o del sindicato respectivo, puede ordenar la revisión obligatoria de los reglamentos internos de trabajo ya aprobados, a fin de que sean introducidas a los mismos reformas, modificaciones, supresiones o adiciones, según lo exijan los derechos consagrados en las nuevas normas.
Los empleadores que tuvieran reglamentos internos de trabajo aprobados por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, tendrán el plazo de un año, a partir de la vigencia de este Código para gestionar la aprobación de uno nuevo, sujeto al procedimiento y condiciones establecidos en este capítulo.

Artículo 190. Se prohíbe la aprobación de reglamentos internos de trabajo que contengan condiciones de prestación de servicios que puedan afectar la salud y seguridad del trabajador.

Artículo 191. En toda empresa o establecimiento donde laboren diez o más trabajadores, el empleador está obligado a adoptar un reglamento interno de trabajo.

Artículo 192. Las infracciones a las disposiciones de este capítulo se sancionarán con multa de cincuenta a doscientos cincuenta balboas, impuesta por la Direcciones Generales o Regionales de Trabajo.

CAPÍTULO V
INVENCIONES DURANTE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 193. Las invenciones obtenidas durante el proceso de trabajo, en cuanto a los derechos al nombre y a la propiedad, se regirán por las siguientes reglas:

1. Si las invenciones fuesen de empresa, o sea, aquéllas en las que predomina el proceso, los equipos, la tecnología, los elementos de programación informática, las instalaciones, los métodos y procedimientos, de la empresa, sin distinción de persona o personas en particular, tales invenciones serán de propiedad del empleador.
2. Si se tratase de la invenciones de servicios, esto es, las realizadas por trabajadores contratados especialmente para investigarlas, estudiarlas y obtenerlas, la propiedad de la invención corresponderá al empleador; pero el inventor o los inventores tendrán derechos a que sus nombres se les reconozcan como autores de la invención.
3. Si las invenciones fuesen libres, o sea, aquellas donde predomina la fuerza del ingenio y la meditación, o el descubrimiento por mero acaso de uno o más trabajadores, pertenecerán a la persona o personas que las realicen, aún cuando hubiese surgido por motivo del trabajo o la explotación.

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

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 26 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 194. Si por la explotación de una invención de servicio, el empleador pudiese obtener ganancias que no guardan proporción en relación con la remuneración del trabajador, éste tendrá derecho a recibir una

adecuada indemnización especial, no inferior al diez por ciento de las utilidades netas del empleador.

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 27 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 196. Los contratos en virtud de los cuales el trabajador transmita previamente al empleador o a terceras personas sus derechos de autor, respecto a obras literarias, música, artes gráficas o de cualquier otra naturaleza donde la ley reconozca derechos de autor, habrán de hacerse por escrito, ante autoridad competente, y gozando el trabajador de modo irrenunciable, además del precio, de un diez por ciento de las utilidades netas que perciba el empleador por un plazo de cinco años.
Se excluyen de este precepto los escritos de publicidad, relaciones, anuncios y otros medios semejantes propios de la vida comercial.

TÍTULO V
ALTERACIÓN Y SUSPENSIÓN

CAPÍTULO I
ALTERACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 197. Las condiciones del contrato de trabajo solamente podrán ser modificadas:
1. Por la Convención Colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en este Código.
2. Por el mutuo consentimiento.

En estos casos se permitirá la alteración siempre que no conlleve directa o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración de cualquier derecho reconocido a favor del trabajador.
La alteración de las condiciones de trabajo que infrinja esta norma será ineficaz y el trabajador podrá pedir, a su opción, el cumplimiento de las condiciones contractuales originales o dar por terminado el contrato, por causa imputable al empleador.

Artículo 197-A. No se considerarán como alteración unilateral, las órdenes impartidas por el empleador en la ejecución del contrato de trabajo que impliquen movilidad funcional u horizontal del trabajador, siempre que sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerzas, aptitudes, preparación y destrezas. Lo anterior se aplicará siempre que no conlleve disminución de la remuneración o salario y no afecte la dignidad o autoestima del trabajador, o le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo.
La movilidad podrá ejercerse:
1. Por necesidad de la organización de la empresa, del trabajo o de la producción, por variaciones en el mercado o por innovaciones tecnológicas;
2. En los casos previstos en la Convención Colectiva; y,
3. En los términos en que para cada oportunidad se convenga con el sindicato, con el Comité de Empresa donde no exista sindicato, o directamente con el trabajador o los trabajadores respectivos.

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

primer párrafo de este Artículo.
Cuando la movilidad sea temporal, la duración de ésta será pactada con el sindicato, o con el trabajador o los trabajadores, excepto que se trate de reemplazo de un trabajador en uso de licencia; el trabajador que deba prestar servicios en una posición clasificada superior, recibirá del empleador una bonificación que no será inferior a los niveles de salarios básicos o a la costumbre, establecidos para la categoría en la empresa, durante el tiempo que desempeñe la nueva posición, y regresará a su salario y condiciones laborales anteriores al momento de reincorporarse a su puesto original.
La movilidad no podrá afectar el ejercicio del derecho de libertad sindical y, en general, no deberá interferir con el desempeño del cargo sindical que ostente el trabajador con fuero sindical, según lo previsto en el Artículo 383 de este Código. Tampoco podrá afectar a la trabajadora con fuero de maternidad, conforme al Artículo 116.
Este Artículo se entiende sin perjuicio de lo pactado en las convenciones colectivas.

Este Artículo fue Adicionado por el Artículo 28 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

CAPÍTULO II
SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO

Artículo 198. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo, en lo relativo a las obligaciones de prestar el servicio y, cuando la ley no disponga lo contrario, de pagar el salario, no implica su terminación ni extingue los restantes derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en especial en cuanto al reintegro al trabajo y la continuidad del contrato.

Artículo 199. Son causas de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:
1. La enfermedad o accidente de carácter no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador, cuando exceda del fondo de licencia por enfermedad y hasta por un período de duración que no excederá de un año. Esta suspensión surtirá efectos, a partir de la fecha en que se produjo la incapacidad, según conste en la certificación expedida por un médico al servicio del Estado;
2. El arresto del trabajador, o su prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, hasta por el término de un año, a partir de la fecha en que comenzó la prisión o el arresto, siempre que, dentro de los diez días siguientes, se le comunique al empleador la circunstancia que imposibilite la prestación de servicios, salvo que éste tuviere conocimiento del arresto o prisión, por otro medio.

No obstante, el empleador tendrá la obligación de abonar los salarios, si la prisión preventiva fue motivada por denuncia fundada en hechos falsos o acusación particular, formuladas por el propio empleador, y fuese concluido el proceso con sobreseimiento o sentencia absolutoria;
3. La licencia de que trata los Numerales 16 y 17 del Artículo 128 para el desempeño de una comisión sindical o del Estado;
4. La licencia de la trabajadora por gravidez;
5. La incapacidad del trabajador motivada por un accidente o enfermedad profesional, siempre que no fuere de carácter absoluta permanente;
6. La licencia o permiso temporal concedida al trabajador por su empleador, a solicitud del primero;
7. La huelga declarada en la forma prevista en este Código, sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar los salarios de sus trabajadores en los supuestos previstos por la ley;
8. La fuerza mayor o caso fortuito cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización temporal de las actividades de la empresa, del establecimiento u obra del empleador por un período mínimo de una semana.

Esta causa de suspensión surtirá efectos desde la fecha en que se produjo el hecho que la constituye,

conforme a esta norma, salvo los casos en que pese a la paralización de las actividades, la prestación del servicio resultase necesaria por razones de cuidado, mantenimiento, o a fin de evitar graves perjuicios económicos a la empresa; y,

9. La incapacidad económica para la prosecución de actividades de la empresa, no imputable al empleador y por un período mínimo de una semana. En este caso la suspensión surtirá efectos a partir de la fecha en que sea autorizada por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, previa comprobación de que ella mejoraría la situación de la empresa, de modo que ésta pueda reanudar operaciones normalmente.

El Numeral 1 fue Modificado por el Artículo 29 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 200. Desde el momento en que inicie el contrato de trabajo, el trabajador comenzará a crear un fondo de licencia por incapacidad, que será de doce horas por cada veintiséis jornadas servidas o de ciento cuarenta y cuatro horas al año, y del cual podrá disfrutar total o parcialmente con goce de salario completo, en caso de enfermedad o accidente no profesional comprobado.

Dicha licencia podrá acumularse hasta por dos años seguidos y ser disfrutada en todo o en parte durante el tercer año de servicio.

Cuando el trabajador no tuviere derecho al beneficio del seguro social y hubiere agotado el fondo de licencia acumulado, tendrá derecho a que se le extienda la licencia por enfermedad, deduciéndola de las vacaciones ganadas. Si los beneficios del seguro social no se le reconocen por mora o culpa del empleador, éste deberá pagar el subsidio correspondiente.

Los certificados de incapacidad deben ser expedidos por facultativos idóneos, estar prenumerados, contener el número de registro que la Dirección General de Salud le otorga al facultativo, el nombre completo del éste, la dirección, el número de teléfono y el nombre de la institución pública, ya sea la Caja de Seguro Social o el Ministerio de Salud, o clínica privada donde labora el facultativo.

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

Los dos últimos párrafos fueron Adicionados por el Artículo 30 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 201. Si el contrato de trabajo fuese suspendido por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador tendrá la obligación de comprobar el hecho de que la constituye ante la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la fecha de la suspensión.

Presentada la solicitud ante la Dirección General de Trabajo, ésta con la previa audiencia del sindicato respectivo, o en su defecto, la representación de los trabajadores, se pronunciará dentro de los tres días siguientes sobre la existencia o inexistencia de la causal alegada por el empleador.

Artículo 202. Si la Dirección General de Trabajo no encontrare comprobada la fuerza mayor o caso fortuito invocada por el empleador como causa de la suspensión, ordenará el reintegro inmediato de los trabajadores y el pago de los salarios correspondientes a los días de suspensión de labores.

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.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 3 de la Ley N° 13 de 11 de octubre de 1990, publicada en la Gaceta Oficial N° 21.645 de 16 de octubre de 1990.

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 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 la 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;
2. Por la expiración del término pactado;
3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato;
4. Por la muerte del trabajador;
5. Por la muerte del empleador, cuando conlleve 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,
8. Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo.

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.

Artículo 212. Se exceptúan de lo dispuesto en lo Artículo anterior, los siguientes casos:
1. Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos;
2. Trabajadores domésticos;
3. Trabajadores permanentes o de planta, de pequeñas empresas, agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales, las siguientes: agrícolas o pecuarias con diez o menos trabajadores; agroindustriales con veinte o menos trabajadores y manufactureras con quince o menos trabajadores;
4. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;
5. Aprendices; 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.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 31 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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

A. De naturaleza disciplinaria

1. El haber sufrido engaño de parte del trabajador, mediante la presentación de documentos o certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato o su modificación se celebre en atención a dichas condiciones especiales. El derecho del empleador de

terminar el contrato por esta causa, caducará al mes, a partir de la fecha en que se compruebe la falsedad. Cuando no se trate de certificación de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá de un año, contado desde la fecha del inicio de la relación de trabajo;

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;
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;
5. Incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delito contra la propiedad, en perjuicio directo del empleador.
6. Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo;
7. Causar el trabajador, con culpa de su parte, los daños materiales contemplados en el numeral anterior con la condición de que fuesen graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del prejuicio;
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;
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 indirecto a la ejecución del trabajo contratado;
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;
13. La reincidencia del trabajador, en el término de un año, en infringir las prohibiciones previstas en los Numerales 3, 4, y 5 del Artículo 127;
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,
16. La 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. **La expiración del plazo de un año, a partir de la fecha de suspensión del contrato, motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador;**

Este Numeral fue Derogado por el Artículo 62 de la Ley N° 42 de 27 de agosto de 1999, publicada en la Gaceta Oficial N° 23.876 de 31 de agosto de 1999.

6. La incapacidad del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato; y,
7. La fuerza mayor o caso fortuito, que conlleve como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización definitiva de las actividades del empleador.

C. De naturaleza económica

1. El concurso o la quiebra del empleador;
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.

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 fueron Modificados por la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 214. El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación.

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.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 8 de 30 de abril de 1981, publicada en la Gaceta Oficial N° 19.310 de 5 de mayo de 1981.

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.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 33 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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 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.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 34 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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.

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.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 5 de la Ley N° 8 de 30 de abril de 1981, publicada en la Gaceta Oficial N° 19.310 de 5 de mayo de 1981.

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

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 inmoral 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, inmoral 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.

CAPÍTULO II
INDEMNIZACIONES

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.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 35 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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. 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;
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.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 36 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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

Artículo 229-N. Los empleadores están obligados a constituir el fondo de cesantía, sólo respecto de las primas de antigüedad e indemnización que se causen a partir de la fecha de vigencia del fondo, conforme a este capítulo, a favor de los trabajadores existentes en la empresa en ese momento y de aquellos que ingresen a ella posteriormente. Los empleadores tendrán el plazo de seis meses, posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para cotizar al fondo y establecer los contratos correspondientes de fideicomiso y administración.
La prima de antigüedad y la indemnización, causadas por relaciones anteriores a la vigencia del fondo de cesantía, serán pagadas directamente al trabajador por el empleador de conformidad con lo establecido en los

Artículos 224 y 225 de este Código. Sin embargo, es potestativo de los empleadores incluir estos pasivos laborales en el fondo de cesantía, en cuyo caso gozarán del derecho de deducción de tales aportes, para los efectos del impuesto sobre la renta, en el año fiscal en que se 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.

Este Capítulo fue Adicionado por el Artículo 37 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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.

Artículo 231. Las relaciones de los trabajadores domésticos se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato podrá ser verbal o escrito, pero en todo caso regirá la presunción prevista en el Artículo 69.
2. El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las 9 p.m. a 6 a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado doméstico gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado.
3. En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, las dos primeras semanas se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal o veinticuatro horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario. Vencido el período probatorio, la parte que desee ponerle término al contrato deberá notificar a la otra con un aviso previo de treinta días, que podrá hacerse verbalmente.
4. Para que el empleador pueda terminar un contrato de servicio doméstico sin causa justificada pagará una indemnización según el tiempo de servicios de la siguiente manera:

a. De dos semanas hasta tres meses, el monto equivalente a una semana de salario;
b. De tres meses hasta un año, el monto equivalente a dos semanas de salario;
c. De un año a dos de servicios, el monto equivalente a un mes de salario;
d. De dos años a cuatro años de servicios, el monto equivalente a dos meses de salario;
e. De cuatro años a seis años de servicios, el monto equivalente a tres meses de salario;
f. De seis años a diez años de servicios, el monto equivalente a cuatro meses de salario;
g. De diez años a quince años de servicios, el monto equivalente a cinco meses de salario;
h. De quince años a veinte años de servicios, el monto equivalente a seis meses de salario; y
i. De veinte años de servicios en adelante, el monto equivalente a siete meses de salario.

5. El empleador podrá exigir, a su costo, como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de salud, que será expedido gratuitamente, dentro de los treinta días anteriores, por médicos al servicio de la Caja de Seguro Social, o cualquier facultativo de otra institución del Estado.
6. Toda enfermedad infectocontagiosa del empleador o de las personas que habitan en la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para poner término a su contrato, sin aviso previo, ni responsabilidad.

Igual derecho tendrá el empleador, salvo que la enfermedad haya sido contraída por el trabajador doméstico

por contagio del empleador o de las personas que habiten la casa. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una licencia hasta su total restablecimiento y a que se le asista en su enfermedad con el pago de su salario íntegro durante los primeros tres meses de ella.

7. Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de cuatro semanas, dará derecho al empleador a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de seis meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a tres meses de salario.
8. El trabajador doméstico tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, siempre y cuando sea compatible con su jornada.
9. Salvo pacto en contrario, se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y habitación. La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva, y la habitación cómoda e higiénica.
10. El empleador sufragará los gastos de sepelio del empleado doméstico.
11. El incumplimiento a las disposiciones de este capítulo, se sancionarán con multa de veinticinco ó cien balboas, aplicada por la autoridad competente del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** o por los Tribunales de Trabajo.

CAPÍTULO II
TRABAJADORES A DOMICILIO

Artículo 232. Este Artículo fue Derogado por el Artículo 10 de la Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986, publicada en la Gaceta Oficial N° 20.513 de 17 de marzo de 1986.

Artículo 233. Este Artículo fue Derogado por el Artículo 10 de la Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986, publicada en la Gaceta Oficial N° 20.513 de 17 de marzo de 1986.

CAPÍTULO III
TRABAJADORES DEL CAMPO

Artículo 234. Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería o forestales, al servicio de uno o más empleadores.
Los trabajadores de las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de este Código.

Artículo 235. Las relaciones de los trabajadores del campo se regirán por las siguientes normas:

1. Cuando existan contratos de arrendamiento o colonato, el propietario del predio será solidariamente responsable ante la ley laboral con el arrendatario o colono, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcero, serán solidariamente responsables.

2. Serán tenidos como contratos de trabajo, para todos los efectos de este Código, los contratos de aparcería y de colonato, si hubiere dependencia económica, de acuerdo con las disposiciones de este Código.
3. Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

a. Pagar los salarios en el sitio donde los trabajadores presten sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una quincena;
b. Si por disposición del empleador, o porque lo exigen las condiciones o modalidades del servicio, el trabajador habite en el centro de trabajo, suministrarle habitaciones. En el caso de trabajadores permanentes de la explotación agrícola estas viviendas deben ser proporcionadas al número de familiares

o dependientes que convivían con él y deben tener un terreno contiguo, cuyo uso será gratuito, para la cría de animales de corral.

En ambos casos las habitaciones serán gratuitas, adecuadas e higiénicas.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986, publicada en la Gaceta Oficial N° 20.513 de 17 de marzo de 1986.

CAPÍTULO IV
MAESTROS Y PROFESORES

Artículo 236. Son aplicables las disposiciones de este capítulo a los trabajadores que se dediquen a la enseñanza de una ciencia o arte en establecimientos docentes privados, de acuerdo con las siguientes normas:

1. El contrato se entiende celebrado por tiempo indefinido, salvo en los supuestos a que se refiere el Artículo 75, pero sólo se reconocerá el régimen de estabilidad, para los propósitos de estos contratos, cuando los trabajadores hubieren prestado sus servicios por más de dos años consecutivos.
2. El año escolar no excederá del tiempo señalado por los centros docentes oficiales.
3. El salario de un profesor de cátedra completa y de un maestro de horario regular, no será en ningún caso inferior al salario básico inicial que, según su categoría, le correspondería si trabajase en un establecimiento de docencia oficial. Esta regla solamente se aplicará a los trabajadores que presten sus servicios en establecimientos de enseñanza preprimaria, primaria, media académica, vocacional y universitaria.
4. Todos los maestros, profesores y directores de escuela tendrán derecho al pago de vacaciones conforme a las disposiciones que rigen para los planteles oficiales de enseñanza. Si hubiere abandono injustificado del puesto, sólo tendrán derecho a percibir las vacaciones proporcionales que corresponda conforme al Artículo 54.
5. Los períodos de suspensión de actividades docentes durante el año escolar o a la terminación de éste serán remunerados, y excluyen las vacaciones legales en cuanto excedan de un mes, conforme al ordinal anterior.
6. El establecimiento docente podrá exigir a los profesores o maestros:

a. Que se presenten a laborar en el lapso inmediatamente anterior al inicio de clases y siempre que ese período no sea superior al que establezca el Estado para sus centros docentes; y
b. La asistencia a seminarios o cursos de verano relacionados con su actividad docente y previa aprobación de la medida por el Ministerio de Educación.

Sólo en estos dos casos se podrá reducir el tiempo de descanso efectivo, el cual nunca será inferior al fijado por el Ministerio de Educación para los planteles oficiales.

Artículo 237. Es también causal de despido la evaluación de deficiencia en los servicios del maestro o profesor, hecha de acuerdo con sistemas y reglamentos previamente aprobados por el Ministerio de Educación.

CAPÍTULO V
AGENTES, VENDEDORES DEL COMERCIO Y TRABAJADORES SIMILARES

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 38 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 239. El salario se regirá por las siguientes normas:

1. El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.
2. El salario básico no será inferior al mínimo legal.
3. El derecho a percibir la remuneración nace:

a. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base;
b. Si se fijan primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que estos se hagan;
c. Si las comisiones por ventas se reconocen sólo cuando se hagan los pagos, las comisiones se pagarán aún cuando aquellos se efectúen luego de terminada la relación de trabajo.

4. Será ineficaz la cláusula en que se pacte o imponga que se retendrá o será reducida la comisión sobre operaciones concertadas en caso de devolución de mercaderías por causas no imputables al agente.

Artículo 240. El trabajador no podrá ser removido de la zona o ruta para la cual ha sido contratado o asignado, sin su consentimiento. Además deberá asegurársele el mismo volumen de remuneración y los gastos de traslado.

Si la operación no fuere concertada por intermedio del agente, éste tendrá derecho a la comisión siempre que se trate de una operación con un cliente de la zona o la lista atribuida al agente, cuando se hubiere señalado zona o lista.

Todo agente que actúe fuera de su plaza, al finalizar cada gira gozará de un período de descanso remunerado en una proporción de un día por cada siete días de viaje realizado, sin perjuicio del descanso previsto en el Artículo 41.

Artículo 241. Es causa especial de despido justificado la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones por circunstancias imputables al trabajador.

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

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

Este Artículo fue Modificado por el Articulo 39 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

CAPÍTULO VI
ARTISTAS, ACTORES, MÚSICOS Y LOCUTORES

Artículo 243. Las disposiciones de este capítulo se aplicarán a los trabajadores artistas, actores, músicos y locutores que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Artículo 244. Las relaciones descritas en el Artículo anterior se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato de trabajo puede ser por tiempo definido o por tiempo indefinido, para varias temporadas, o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones;
2. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias

funciones, representaciones o actuaciones;

3. En los casos de representaciones públicas, la prestación del trabajador no podrá exceder de cinco horas ininterrumpidas por espectáculo, debiendo alternarse en períodos de actuación y descanso. En los locales en los que, por razón de su forma de operar, no pueden ajustarse a lo anterior, podrá acordarse, con la respectiva organización social a que se encuentre afiliado el artista, músico o locutor, condiciones distintas;
4. Tratándose de locutores, la semana laborable diurna no podrá exceder de cuarenta y cinco horas. Los descansos en las medias jornadas no serán inferiores a una hora;
5. Todo trabajador músico o artista tendrá derecho a siete días de vacaciones remuneradas por cada tres meses de trabajo con el mismo empleador;
6. Cuando el contrato se celebre por un término inferior a tres meses y superior a dos semanas, el descanso remunerado no podrá ser inferior a cinco días;
7. Los trabajadores quedarán cubiertos por el régimen común de vacaciones cuando el contrato sea celebrado por un término superior a cinco meses y siempre que laboren, al menos, cuatro veces a la semana; En todo establecimiento de primera categoría en que se lleven a cabo bailes o actividades similares se contratará, al menos una vez mensual, una orquesta panameña. El Órgano Ejecutivo podrá reglamentar esta materia y para ello deberá tener en cuenta la capacidad económica de la empresa;
8. Todo establecimiento que desee contratar orquestas extranjeras deberá tener a su servicio una orquesta nacional; y,
9. Los trabajadores que presten sus servicios como locutores, narradores o animadores deben ser de nacionalidad panameña.

Se exceptúan de la presente disposición los animadores o narradores que formen parte de un grupo organizado extranjero que haga presentaciones temporales en el país y los extranjeros que a la fecha de vigencia de este Código estuviesen legalmente facultados para trabajar como animadores, locutores o narradores.

CAPÍTULO VII
TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE

Artículo 245. Las relaciones entre los chóferes, conductores, cobradores y demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de auto transporte de pasajeros, de carga o mixtos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propietarios o concesionarios de estos vehículos, quedan sujetas a las disposiciones de este Código y a las reglas especiales del presente capítulo.

Las estipulaciones que en cualquier forma desvirtúen la naturaleza laboral de la relación anterior, no producen ningún efecto legal.

Artículo 246. El propietario del vehículo, y el concesionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Para estos efectos, cuando el vehículo estuviere sujeto a venta con reserva de dominio, por propietario se entenderá exclusivamente a quien hubiere comprado el vehículo sujeto a tal limitación.

Artículo 247. Queda prohibido a los trabajadores:

1. El uso de bebidas embriagantes durante la prestación del servicio y en las seis horas anteriores a su iniciación.
2. Usar narcóticos o drogas alucinógenas dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica.

Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del empleador y presentarle la prescripción que lo habilite para trabajar, suscrita por un médico.

Artículo 248. Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

1. Tratar al pasajero con cortesía y esmero, y a la carga con precaución;
2. Someterse a los exámenes médicos periódicos que establezcan las leyes y demás normas de salubridad;
3. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al empleador de cualquier desperfecto que observen;
4. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos;
5. Observar al máximo los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el empleador; y,
6. Abstenerse de recoger carga o pasajeros, si ello no forma parte de sus obligaciones;

Artículo 249. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones especiales:
1. Pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causas que no sean imputables a éstos;
2. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;
3. Dotar a los vehículos de las herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y,
4. Observar las disposiciones de los reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Artículo 250. Es causal especial de despido justificado la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada de negativa del viaje, la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores y del público en general.

CAPÍTULO VIII
TRABAJO EN EL MAR Y EN LAS VÍAS NAVEGABLES

Este Capítulo fue Derogado por el Artículo 143 del Decreto Ley N° 8 de 26 de febrero de 1998, publicado en la Gaceta Oficial N° 23.490-A de 28 de febrero de 1998.

CAPÍTULO IX
CONTRATO DE LA CONSTRUCCIÓN

Artículo 279. Para los efectos del presente capítulo se entiende por obras o actividades de construcción las que tienen por objeto la edificación en cualquiera de sus ramas, que incluye su reparación, alteración y ampliación; la demolición, movimiento de tierra y la ejecución de obras de ingeniería civil, mecánica y eléctrica.

Artículo 280. Cuando las obras o labores de construcción se ejecuten a la intemperie y fuese necesaria su paralización por motivo de lluvia, por cuanto que su continuación pudiere implicar un peligro para la salud de los trabajadores, o fuere inconveniente, a juicio del empleador, los trabajadores tendrán derecho a percibir un cincuenta por ciento de los salarios correspondientes al período de la jornada ordinaria de labores paralizadas, si ésta fuere mayor de una hora. La primera hora de paralización de labores de una jornada será íntegramente remunerada por el empleador.

CAPÍTULO X
CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 281. Este Artículo fue Derogado por el Artículo 52 del Decreto Ley N° 4 de 7 de enero de

1997, publicado en la Gaceta Oficial N° 23.201 de 11 de enero de 1997.

LIBRO II

RIESGOS PROFESIONALES

TÍTULO I
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 282. Todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores; garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente.

Artículo 283. Para la protección adecuada de la salud de los trabajadores, se adoptarán y aplicarán las siguientes medidas mínimas en los lugares de trabajo:

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

Artículo 284. Con el fin de prevenir, reducir y eliminar los riesgos que amenacen la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, se adoptarán medidas para:

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

Artículo 285. Los trabajos a domicilio quedan sometidos a las disposiciones de higiene y seguridad en el

trabajo, pero las obligaciones recaerán, según el caso, sobre los que realicen el trabajo.

Artículo 286. El empleador tendrá además, la obligación de informar a sus trabajadores todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las precauciones que deben observar. Deberá, además, colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados, y los trabajadores estarán obligados a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.

Artículo 287. Todas las empresas deberán proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores en los locales y sitios de trabajo, adoptando las siguientes medidas:

1. Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas heróicas, narcóticos y bebidas alcohólicas;
2. Acondicionar y mantener guarderías infantiles para los hijos menores de seis años de edad de sus trabajadoras, cuando se de el caso señalado en el Artículo 114 de este Código;
3. Habilitar lugares especiales para el descanso y recreación de los trabajadores;
4. Poner a disposición de los trabajadores un número suficiente de sillas, siempre que lo permitan las condiciones del establecimiento o la naturaleza de la empresa o lo disponga la autoridad administrativa de trabajo;
5. Limitar a cincuenta (50) kilogramos el peso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismos lleven los trabajadores, con una tolerancia de hasta un diez (10%) por ciento en los casos especiales que señale el reglamento.

El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos.

Artículo 288. Se consideran trabajos insalubres los que se realicen en instalaciones o industrias que por su naturaleza puedan crear condiciones capaces de provocar o de dañar la salud de los trabajadores debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.
Son trabajos peligrosos los que se realicen en las instalaciones o industrias que dañan o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, ya sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, desprendidos o desechos, ya sean éstos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables, radioactivas o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.
Los servicios técnicos del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** determinarán en los reglamentos qué labores, instalaciones o industrias son insalubres o peligrosas; así como las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y en general, todas las demás normas a las que deben someterse estas actividades.

Artículo 289. Los trabajadores que se ocupan de la manipulación, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deberán para desempeñar sus labores, proveerse cada mes de un certificado médico, que acredite que no padecen de enfermedades infectocontagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de sus actividades. Este certificado será expedido por la Caja de Seguro Social, por cualquiera de las dependencias del Ministerio de Salud Pública, o por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado, quienes lo deberán extender gratuitamente.

Artículo 290. Las autoridades de trabajo, sanitarias y policivas colaborarán a fin de obtener el cabal cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, cuyas infracciones darán lugar a la imposición de una multa de cincuenta a quinientos balboas según la gravedad de la falta y número de personal afectado por ésta.

TÍTULO II
RIESGOS PROFESIONALES

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 291. Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de un empleador.

Artículo 292. Para los efectos de este Código, accidente de trabajo es toda lesión corporal o perturbación funcional que el trabajador sufra, sea en la ejecución, con ocasión o por consecuencia del trabajo, y que sea producida por la acción repentina o violenta de una causa exterior, o del esfuerzo realizado.
Para los efectos del presente Título se considerará como trabajadores a los empleados públicos.

Artículo 293. También se considerará accidente de trabajo el que sobrevenga al trabajador:
1. En la ejecución de órdenes del empleado o en la prestación de un servicio bajo la autoridad de éste, aún fuera del lugar y horas de trabajo;
2. En el curso de interrupciones del trabajo; así como antes y después del mismo, si el trabajador se hallare, por razón de sus obligaciones laborales en el lugar de trabajo o en locales de la empresa, establecimientos o explotación;
3. Por acción de tercera persona o por acción intencional de empleador o de un compañero durante la ejecución del trabajo. En estos casos se estará a lo que disponen los Artículos 301 y 302 respecto a la responsabilidad y al resarcimiento del daño según el Capítulo II del Título II o según el derecho común;
4. El que ocurra al trabajador al trasladarse de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Artículo 294. No se considerará accidente de trabajo para efectos del presente Código:
1. El que fuera provocado intencionalmente por el trabajador;
2. El que fuere producido por culpa grave del trabajador, considerándose como tal la desobediencia comprobada de órdenes expresas, el incumplimiento culposo o manifiesto de disposiciones del reglamento de prevención de riesgos profesionales y de seguridad e higiene industriales y la embriaguez voluntaria, a no ser que en este caso el empleador o su representante le hayan permitido al trabajador el ejercicio de sus funciones en tal estado o en cualquier otra forma de narcosis.

Artículo 295. Para los efectos de este Código se considerará enfermedad profesional todo estado patológico, que se manifieste de manera súbita o por evolución lenta a consecuencia del proceso de trabajo, o debido a las condiciones específicas en que éste se ejecute. Para los fines del presente Artículo, regirá la lista de enfermedades profesionales adoptada por el seguro social, la cual podrá posteriormente adicionarse o modificarse.
No obstante, si se comprueba que una enfermedad no incluida en la lista es de carácter profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones e indemnizaciones que correspondan.

Artículo 296. También se entenderá como riesgo profesional toda lesión, enfermedad, perturbación funcional o agravación, que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional, de que haya sido víctima, de acuerdo con lo establecido en los Artículos anteriores.
Cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión que haya tenido la víctima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considerará dicha agravación, para los efectos del presente Código, como resultado directo del riesgo profesional ocurrido, e indirecto de la enfermedad o lesión.

Artículo 297. Para los efectos de este Libro se considerarán trabajadores a los aprendices y a los que hubiesen sido contratados a prueba.

Artículo 298. Para los efectos de este Libro el cálculo del salario de un trabajador se determina del modo siguiente:

1. Salario diario es el salario fijo, en dinero o en especie, que perciba el trabajador por jornada ordinaria de trabajo. Si el salario fuere variable, por tareas, piezas o primas, el salario diario se determinará dividiendo la remuneración percibida durante los doce meses anteriores al acaecimiento del riesgo profesional o durante el tiempo inferior a esta cifra que hubiere estado el trabajador al servicio del empleador, por el número de jornadas ordinarias que el damnificado hubiere trabajado efectivamente en el trabajo de dicho empleador.
2. Salario anual es toda remuneración que perciba el trabajador durante el último año de la vigencia de su contrato de trabajo con el empleador. Si no hubiere trabajado un año completo a las órdenes de dicho empleador, el salario anual se determinará multiplicando por trescientos el salario diario.
3. El salario anual, aún tratándose de las personas a que se refiere el Artículo 297, nunca se considerará menor del salario mínimo legal, ni mayor de seis mil balboas.
4. En caso de muerte del trabajador por razón de riesgo profesional el empleador estará obligado a pagar a la familia de la víctima, durante un período no mayor de tres meses, las prestaciones especiales que de hecho gozaba dicha familia en el momento del acaecimiento de dicho riesgo profesional.
5. Las planillas, constancias de pagos e informes dados a las oficinas públicas, servirán de pruebas preferentes para la fijación del verdadero monto del salario. En caso de discrepancia en esos documentos se adoptará como monto del salario el más favorable al trabajador.

Artículo 299. Si además del salario en dinero, el trabajador recibe alimentación o habitación, o ambas cosas, el monto de su remuneración será fijado de acuerdo con las normas respectivas de este Código.

CAPÍTULO II
RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 300. El empleador es responsable por los Riesgos Profesionales ocurridos a sus trabajadores, en los términos de este Título.

Se presumen accidentes de trabajo las lesiones corporales que el trabajador sufra mientras esté prestando sus servicios y enfermedades profesionales, la enfermedad que sobrevenga a un trabajador como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña.

La imprudencia profesional, o sea, la omisión del trabajador de tomar precaución debido a la confianza que tenga en su pericia o habilidad para ejercer su oficio, no exime de responsabilidad, salvo que dicha imprudencia adquiera el carácter de incumplimiento manifiesto de las instrucciones del empleador o de los reglamentos de trabajo.

Artículo 301. Si el riesgo profesional hubiere sido consecuencia de dolo o culpa atribuible al empleador, que diere lugar a prestación en dinero reclamable ante los Tribunales ordinarios, se entenderá que de aquella deben rebajarse las prestaciones que el empleador haya satisfecho, de acuerdo con este Código.

Artículo 302. Cuando el riesgo profesional fuere debido a dolo o culpa atribuible a terceros, el trabajador o sus causahabientes podrán reclamar ante los Tribunales ordinarios los daños y perjuicios que correspondan de acuerdo con el derecho común, sin menoscabo de los derechos y acciones que puedan tener contra el empleador en virtud de las disposiciones de este Título.

Si la acción ante los Tribunales ordinarios comprendiese la totalidad o parte de las indemnizaciones que se conceden en este Título el empleador quedará exonerado de la obligación respectiva en la proporción correspondiente.

Asimismo, si el empleador satisficiere la totalidad o parte de las indemnizaciones que otorga el presente

capítulo, los Tribunales comunes, al ordenar el pago de los daños y perjuicios procedentes, rebajarán la cuantía de ellos en la proporción en que el empleador hubiere satisfecho las indemnizaciones referidas. El empleador quedará asistido por la acción subrogatoria correspondiente contra los agentes del hecho doloso o culposo.
Son terceros, para los efectos de la presente disposición, cualesquiera personas que no sean el empleador, sus representantes en la dirección del trabajo o sus trabajadores.

Artículo 303. En caso de que la ejecución o explotación de la obra o industria se haga por contrato o subcontrato, los contratistas serán solidariamente responsables por las indemnizaciones que debido a riesgos profesionales hayan de pagarse a los trabajadores.

CAPÍTULO III
PRESTACIONES

Artículo 304. En lo relativo a los trabajadores cubiertos por el régimen obligatorio del seguro social se estará a lo que dispone al respecto la legislación especial que sobre esta materia rige a la Caja de Seguro Social.
En cualquier caso en que por mora y omisión del empleador la Caja de Seguro Social no se encuentre obligada a reconocer las prestaciones a que se refiere dicha legislación especial, tales prestaciones correrán íntegramente a cargo del empleador.

Artículo 305. Los trabajadores que no estén cubiertos por el régimen obligatorio del seguro social, se regirán por las disposiciones del presente capítulo.

Artículo 306. Las indemnizaciones a que da derecho este capítulo son las siguientes:
1. En caso de incapacidad temporal para el ejercicio de su ocupación habitual el trabajador tendrá derecho a una indemnización diaria igual a su salario durante los dos primeros meses de incapacidad; y equivalente al cincuenta por ciento del mismo durante los diez meses siguientes si el accidentado permaneciese incapacitado todo ese tiempo, de conformidad con el dictamen médico que al efecto se expida.

Dicha indemnización será pagada por el empleador en los mismos días y condiciones en que debía serlo el salario, y se fijará por lo menos en un balboa diario; sin embargo, cuando el salario fuere menor de esa suma, se pagará completo. Si transcurrido un año no hubiere aún cesado la incapacidad temporal, la indemnización se regirá por las disposiciones relativas a la incapacidad permanente.

2. En caso de incapacidad parcial permanente el trabajador tendrá derecho a una renta, durante tres años, calculada a base de su salario anual, según el porcentaje de incapacidad, de acuerdo con las reglas que establece el Artículo 298.
3. En caso de incapacidad absoluta permanente, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, una vez establecida ésta, una renta durante tres años, calculada a base del sesenta por ciento de su salario anual; durante los dos años siguientes una renta igual al cuarenta por ciento de su salario anual; y dos años más al treinta por ciento.

Las rentas que establecen los ordinales 2 y 3 no tendrán efectos acumulativos, y el tiempo corrido bajo una incapacidad permanente será abonado a la otra en caso de que variare la incapacidad parcial permanente a absoluta permanente.

Artículo 307. Las lesiones que, sin producir incapacidad, acarreen una grave mutilación o desfiguración de la víctima, se equiparán, para los efectos de su indemnización, a la incapacidad parcial permanente.

Artículo 308. Únicamente se considerarán hernias que dan derecho a indemnización las que sobrevengan como consecuencia del trabajo en trabajadores cuyo examen de salud no las registre.

Artículo 309. Para la declaración de la incapacidad por una hernia, de no estimar el empleador que se trata de una de las comprendidas en el Artículo anterior, el Juez ordenará peritaje médico y reunirá las demás informaciones que estime necesarias.

Artículo 310. Para el cálculo de las rentas que establecen los ordinales 2 y 3 del Artículo 306, servirán las tablas de evaluación e incapacidad originadas por riesgos profesionales que adopte la Caja de Seguro Social.

Artículo 311. Cuando el riesgo profesional produjere la muerte del trabajador, las personas que a continuación expresa tendrán derecho a una pensión en las siguientes condiciones:

1. Una renta del veinte por ciento del salario anual de la víctima durante seis años para el cónyuge o miembro superviviente del matrimonio o de la unión de hecho que convivía con el trabajador fallecido o que se hallaba divorciado o separado de cuerpos por causas imputables a éste, siempre que la unión o el matrimonio se haya celebrado con anterioridad a la fecha en que ocurrió el riesgo profesional. **Cuando la renta correspondiere al marido, éste sólo tendrá derecho a ella si justifica que es incapaz para el trabajo. Perderá este derecho la mujer que contraiga nuevas nupcias o que haga vida marital con otro hombre.**

Dicha renta se elevará al treinta por ciento del salario anual si el trabajador no tuviere beneficiario alguno de los comprendidos por el ordinal 2 de este Artículo.

2. Una renta para los menores de dieciocho y hasta esa edad que vivían total o parcialmente a expensas del trabajador fallecido, siempre que se justifique debidamente este hecho. Dicha justificación no será necesaria cuando los menores fueren hijos del trabajador fallecido.

Tratándose de otros descendientes del trabajador muerto, inclusive los que estuvieren en posesión notoria de estado, y de colaterales hasta el tercer grado inclusive, se presume que los mismos vivían a expensas del trabajador si habitaban y eran alimentados y vestidos en la misma morada de éste.

La renta expresada se calculará sobre el salario anual del trabajador fallecido, y será:

a. el quince por ciento, si hubiere sólo un menor;
b. el veinticinco por ciento, si hubiere dos;
c. el treinta y cinco por ciento, si hubiere tres;
d. el cuarenta y cinco por ciento, si hubiere cuatro o más.

Sin no hubiere beneficiario con derecho a la renta que fija el ordinal 1 que precede, la renta de los hijos se elevará al veinte por ciento del salario anual cuando no fuere más que uno; o al quince por ciento para cada uno de ellos si fueren dos o más, con la limitación establecida en el Artículo 313.

3. Una renta del veinte por ciento del salario anual, durante diez años, para la madre del trabajador muerto, que se elevará al treinta por ciento de dicho salario si no hubiere beneficiario de los comprendidos en el ordinal 2 anterior.
4. Una renta del diez por ciento del salario anual del trabajador muerto, durante diez años para el padre sexagenario o incapacitado.
5. Una renta de diez por ciento del salario anual del trabajador muerto, durante seis años, para cada uno de los ascendientes y de los colaterales, que vivían a expensas de la víctima, sin que el total de esas rentas pueda exceder del treinta por ciento del salario anual del trabajador. Se presume que dichas personas vivían a expensas del trabajador si habitaban en la misma morada de éste y carecieren, en todo o en parte, de recursos propios para su manutención.

Por medio del Fallo de 5 de junio de 1997, el Pleno de la Corte Suprema declara que la frase marcada es Inconstitucional.

Artículo 312. Si a consecuencia de un riesgo profesional realizado desapareciere un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento y no vuelven a tenerse noticias suyas dentro de los treinta días posteriores al suceso, se presumirá su muerte, a efecto de que sus causahabientes perciban las indemnizaciones legales, sin

perjuicio de lo que procediere posteriormente en caso de que se pruebe que está con vida.

Artículo 313. Las rentas que se conceden a las personas referidas en el Artículo 311 no podrán exceder del setenta y cinco por ciento del salario anual del trabajador fallecido. Si este límite se sobrepasare, el total de dichas rentas será reducido proporcionalmente, pero sin perjuicio de las que, en orden de ordinales, se hubieren acordado anteriormente al exceso.

Artículo 314. La caducidad de la renta por muerte u otra causa de un beneficiario de los comprendidos en el Artículo 311, no engendrará derecho alguno en favor de ningún otro, ni podrá una sola persona disfrutar de dos rentas simultáneamente por razón de un mismo riesgo profesional ocurrido a un mismo trabajador.

Artículo 315. Las rentas por incapacidad parcial permanente, por incapacidad absoluta permanente y por muerte se pagarán por cuotas mensuales vencidas, a partir del día en que se establezca la incapacidad del trabajador u ocurra su muerte a consecuencia del riesgo profesional realizado.
El total pagado al trabajador en concepto de indemnización o renta anual de conformidad con el Artículo 306, será considerado como anticipo de las últimas cuotas mensuales de renta hasta una cantidad igual a dicho total.

Artículo 316. Cuando la muerte del trabajador ocurriere después de fijada la renta por incapacidad permanente, la renta que se establece para los beneficios será por el tiempo que reste para completar los diez años, contados desde la fecha en que fue originalmente establecida la renta por incapacidad permanente del trabajador.

Artículo 317. Si un trabajador, por riesgo profesional realizado, quedare incapacitado por enajenación mental, la indemnización será pagada sólo a la persona que, conforme al Código Civil, lo represente.
Igual regla regirá para los causahabientes de la víctima que fueren menores o enajenados mentales.

Artículo 318. La autoridad de trabajo competente para conocer del reclamo relativo a un riesgo profesional, tiene la obligación de adoptar las medidas de precaución y seguridad necesarias para garantizar al accidentado o a sus derechohabientes la satisfacción por el empleador de las prestaciones correspondientes y para conmutar las rentas de que trata el presente capítulo por una suma que represente su valor actual pagadera inmediatamente, siempre que esa conmutación tenga alguno de los siguientes propósitos:

1. Costear la reeducación profesional del accidentado;
2. Adquirir a favor de éste un bien mueble o inmueble;
3. Instalar un taller, industria o negocio para cuya explotación posea el accidentado las capacidades necesarias; y,
4. Sufragar los gastos correspondientes, si se trata de un extranjero que no tiene obligaciones pendientes en la República y que se ausentará de ésta definitivamente.

La autoridad de trabajo que conceda el permiso para la conmutación se cerciorará previamente de que ella es necesaria y conveniente para el accidentado y extenderá la autorización referida únicamente hasta la cantidad indispensable para que se cumpla el propósito que haya servido de base a la respectiva petición.

Artículo 319. Las indemnizaciones a que se refiere este capítulo no podrán cederse, compensarse ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias. Los Tribunales denegarán de plano toda reclamación contraria a lo que aquí se dispone.
Los créditos que por dichas indemnizaciones corresponden a los trabajadores o a sus causahabientes gozarán de la misma preferencia que en este Código se establece para el salario y demás indemnizaciones derivadas de la relación laboral.

Artículo 320. Si por falta de aviso de la muerte de una de las personas con derecho a renta de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos 306 y 311, o por cualquier otra ocultación realizada por el trabajador o sus causahabientes, para obtener indemnizaciones no debidas, éstas fueren entregadas, el empleador podrá compensar, previa demostración ante los Tribunales de Trabajo, lo que entregó indebidamente a los culpables con las rentas o indemnizaciones aún adeudadas y no percibidas por éstos.

Artículo 321. En los casos especiales de riesgos profesionales en que la lesión o la alteración sufrida signifique para el trabajador un perjuicio de gravedad no prevista en el presente capítulo, dada la actividad o trabajo a que se dedique el accidentado y el órgano o parte del cuerpo afectados, el monto de la indemnización lo fijará la autoridad competente, oyendo previamente el dictamen de tres médicos al servicio del Estado, sin costo alguno para las partes.

Artículo 322. En caso de riesgo profesional el empleador queda obligado a facilitar gratuitamente al trabajador, hasta cuando éste fallezca, o se halle completamente restablecido o por dictamen médico se le declare incapacitado permanentemente:

1. Asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria, y las medicinas, apósitos y demás Artículos farmacéuticos;
2. Los auxilios accesorios del tratamiento médico prescrito que sirvan para garantizar su éxito o atenuar las consecuencias de la lesión o enfermedad;
3. La provisión, reparación y renovación normales de los aparatos de prótesis y ortopedia, cuyo uso se estime necesario por causa de la lesión sufrida;
4. Los gastos indispensables de transporte, hospedaje y alimentación del trabajador, cuando éste debe ser trasladado por requerirlo el tratamiento, a un lugar distinto de su residencia habitual o lugar de trabajo.

Si hubiere desacuerdo respecto a la fijación de la suma correspondiente a gastos de alimentación y hospedaje, los Tribunales de Trabajo la fijarán a solicitud de alguna de las partes, sin más trámite y sin que proceda recurso alguno contra esa fijación.

Artículo 323. Si la víctima hiciere abandono de la asistencia médica o se negare, sin causa justificada, a seguir las prescripciones aconsejadas, perderá todo derecho a indemnización o rentas no percibidas.

Para los efectos correspondientes, el empleador dará aviso inmediato del abandono o renuencia del trabajador al respectivo Juez quien llamará enseguida al accidentado o enfermo y lo impondrá en la obligación que tiene de someterse a un tratamiento eficaz. Si la víctima mantuviere su oposición, el caso será resuelto por el Juez después de haber recibido informe al respecto de un médico oficial.

En casos muy calificados podrá el Juez de Trabajo ordenar, una vez cumplido el trámite anterior, que se ponga el asunto en conocimiento del Consejo Técnico de Salud Pública, cuyo dictamen, en sus aspectos médicos, deberá necesariamente acoger.

Lo dispuesto en este Artículo será aplicable también al caso de que la víctima o el empleador estuvieren inconformes con el resultado del dictamen final.

Artículo 324. Los médicos oficiales tienen entre sus obligaciones:

1. Acudir sin demora o pretexto alguno al llamamiento que se le haga en todo caso de riesgo profesional ocurrido a un trabajador; y,
2. Suministrar sin demora alguna a las autoridades competentes los informes o dictámenes que les soliciten en todas las cuestiones médico-legales que surjan con motivo de la aplicación de las disposiciones de este Capítulo.

Artículo 325. Cuando un trabajador no asegurado, que esté protegido por las disposiciones del presente capítulo, sufriere un riesgo profesional y ocurriere una demanda de asistencia u hospitalización a cualquier hospital oficial o clínica, tendrá derecho a que se le presten sin dilación los servicios correspondientes, pero dichas instituciones podrán cobrar al respectivo empleado por la vía ejecutiva el valor de los servicios

suministrados. Servirá de recaudo ejecutivo la constancia en papel común que expida la Inspección General de Trabajo.

TÍTULO III
REPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 326. Es obligatorio para el empleador reponer en su ocupación al trabajador que dejó de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional, siempre que dicho trabajador no haya recibido indemnización por incapacidad absoluta permanente, ni hubiere transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

Artículo 327. Cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero sí otro cualquiera, el empleador está obligado a proporcionárselo, y con este objeto queda facultado para hacer los movimientos de personal que sean necesarios, mediante el previo aviso y el pago de la indemnización por despido injustificado, y la prima por antigüedad si hubiere lugar a ella.

Artículo 328. El empleador, en los casos en que conforme al Artículo 326 deba reponer a alguno en su primitiva ocupación, podrá despedir al trabajador sustituto, con derecho al preaviso.

TÍTULO IV
EXCEPCIONES Y SANCIONES

Artículo 329. No estarán amparados por las disposiciones de los Títulos II y III de este Libro, los trabajadores contratados, sin ánimo de lucro, por una persona natural que los utilice en obras que por razón de su importancia u otro motivo no deban durar más de diez días.

Artículo 330. El patrono que en cualquier otra forma no prevista en los Artículos anteriores o en otras disposiciones de este Código, no tratare de burlar los efectos del presente Libro, sufrirá multa de diez a doscientos balboas.

LIBRO III
RELACIONES COLECTIVAS

TÍTULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 331. Siempre que en este Código se hable de organizaciones de trabajadores o de organizaciones sociales de trabajadores, se entenderán incluidos tanto los sindicatos, como las federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores, a menos que se indique lo contrario.

Artículo 332. Siempre que este Código se refiera a organizaciones de empleadores se entenderán incluidas tanto las reguladas por este Libro, como las constituidas con arreglo al derecho común, pero que, no obstante, agrupen a empleadores como tales. Cuando se haga referencia específicamente a organizaciones sociales de empleadores, se entenderán incluidos los sindicatos, federaciones y confederaciones de empleadores, a menos que se indique lo contrario.

Artículo 333. Siempre que este Código se refiera a sindicatos se entenderán incluidos todos los regulados en el presente Libro; y cuando se refiera a trabajadores sindicalizados, se incluirá a todo aquel que se encuentre

afiliado a cualquier sindicato.

TÍTULO I
DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 334. Se declara de interés público la constitución de sindicatos, como medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña.

Artículo 335. Podrán formar sindicato sin necesidad de autorización y afiliarse a los mismos, los empleados, obreros, profesionales y empleadores, cualquiera que sea el oficio, profesión o actividad que desarrollen.

Artículo 336. Los trabajadores independientes podrán asociarse en sindicatos de trabajadores, siempre que quienes los compongan no utilicen mano de obra ajena en sus labores.

Artículo 337. Los menores que hayan cumplido catorce años podrán ingresar a los sindicatos de trabajadores, pero no podrán formar parte de la junta directiva.
Sin embargo, para ser representante sindical bastará que hayan cumplido dieciocho años.

Artículo 338. Se prohíbe formar parte a la vez de varios sindicatos de la misma clase y actividad. Si un trabajador violare este Artículo, se considerará que ha renunciado del sindicato al que primero se afilió.

Artículo 339. Los requisitos que señalen los estatutos para ingresar al sindicato, deberán referirse únicamente al oficio, profesión o especialidad del trabajador, o a la clase de empresa donde preste servicios. No obstante, podrá restringirse en los estatutos el ingreso al sindicato de los trabajadores de confianza o excluirlos de la Junta Directiva y demás cargos de representación.

Artículo 340. Las organizaciones sociales que se constituyan legalmente serán personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y estarán exentas de cubrir los impuestos nacionales que pesen sobre sus bienes.
Las organizaciones sociales de trabajadores podrán utilizar las ventajas de la personería jurídica con fines de lucro, cuando ello contribuya al beneficio general de todos los asociados. No obstante, no podrán desarrollar actividades que constituyan una competencia desleal respecto a sus correspondientes empleadores.

El segundo párrafo fue Modificado por el Artículo 40 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

CAPÍTULO II
REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Artículo 341. Sindicato es toda 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.

Artículo 342. Los sindicatos de trabajadores son:
1. Gremiales, cuando están formados por personas de una misma profesión, oficio o especialidad;
2. De empresa, cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que

prestan servicios en una misma empresa;

3. Industriales, cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase; y,
4. Mixtos o de oficios varios, cuando están formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de cincuenta.

Artículo 343. Los sindicatos de empleadores pueden formarse por empleadores de una misma rama industrial o de actividad económica, o por empleadores de varias de dichas ramas. En ambos casos, el respectivo sindicato puede constituirse en determinado ámbito territorial, o a nivel nacional.

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 41 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 345. Cuando varias personas jurídicas funcionen como una unidad económica, los trabajadores de todas ellas podrán asociarse en un solo sindicato de empresa.

Artículo 346. En una misma empresa no puede funcionar más de un sindicato de empresa. Los sindicatos que a la vigencia de este Código se encontraren en esta situación, tendrán un plazo de un año para fusionarse. Expirado este término, sin que se hubieren fusionado, el Ministerio promoverá fundado en esa causa, la disolución del sindicato que tuviere menor número de afiliados.

Artículo 347. Este Artículo fue Derogado por la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 348. Queda prohibido a las organizaciones sociales denominarse en forma tal que induzca error o con otra existente.
Toda organización social debe indicar en su nombre si se trata de sindicato, federación, confederación o central. El término unión puede usarse en sustitución de sindicato.
Las organizaciones sociales de empleadores deben indicar en el nombre su calidad de tales.
A partir de la vigencia de este Código, las organizaciones sociales ya constituidas tendrán el plazo de un año para hacer los cambios necesarios en su denominación.

Artículo 349. Dos (2) o más sindicatos podrán formar federaciones y dos (2) o más federaciones podrán formar confederaciones o centrales, que se regirán por las disposiciones de este Título en todo lo que les fuere aplicable.
Pueden afiliarse a una confederación o central los sindicatos gremiales, industriales y los de profesionales o de trabajadores independientes, constituidos a nivel nacional o provincial y que no forman parte de ninguna federación.

Artículo 350. Todo sindicato puede retirarse de una federación, confederación o central en cualquier momento, cuando la mayoría de sus miembros así lo disponga.
Será ineficaz cualquier disposición en contrario.

CAPÍTULO III
CONSTITUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Artículo 351. La inscripción de un sindicato, federación, confederación o central en los registros correspondientes del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, determina su personería jurídica.
Las diligencias para la inscripción de una organización social se extenderán en papel simple y no causarán impuesto alguno.

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

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

El acta constitutiva deberá estar firmada por los miembros fundadores del sindicato; o por personas rogadas al efecto, en el supuesto de que alguno o algunos de aquellos no supieran o no pudieran firmar, y expresará la clase de sindicato, su domicilio legal, el número de miembros, los nombres y apellidos y el número de la cédula de identidad personal de los que componen la Junta Directiva.
El Ministro de Trabajo y Bienestar Social hará, dentro del término de quince días a que se refiere esta norma, la verificación de las cédulas de identidad personal consignadas en el acta constitutiva, de por lo menos el número mínimo de afiliados requeridos por el Artículo 344.
Tratándose de federaciones, confederaciones o centrales, el acta constitutiva será firmada por los representantes de las respectivas organizaciones fundadoras y expresará su domicilio, el nombre y domicilio de todas las organizaciones que la integran, y los nombres y apellidos y el número de cédula de identidad personal.
Esta documentación se presentará por triplicado. Un ejemplar se devolverá a los interesados con certificación donde conste el hecho de la presentación, indicando la fecha y hora en que ésta se realizó. Otro ejemplar permanecerá en el despacho a cargo de los registros, y el tercero se utilizará para la tramitación.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 42 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 353. Si la solicitud de inscripción o la documentación presentada no se ajustan a lo prescrito en el Artículo anterior, el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** dictará resolución razonada que indique clara y específicamente sus errores o deficiencias, para que los interesados, dentro del término de quince días calendarios, lo subsanen. De esta resolución puede pedirse reconsideración dentro de los cinco días siguientes, la cual será decidida en un término de diez días.
Vencido este término, sin que se hubiere decidido el recurso, se entiende confirmada la resolución.
En el caso previsto en este Artículo, el término de quince días a que se refiere el Artículo anterior, comenzará a contarse desde el día en que se presente la solicitud enmendada.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 45 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 354. Sólo podrán formularse objeciones a la solicitud de inscripción en los siguientes casos:

1. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el Artículo 341;
2. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el Artículo 344;
3. Si no se presenta en debida forma la documentación que exige el Artículo 352.

Artículo 355. Sólo podrá rechazarse la inscripción de un sindicato u otra organización social:
1. Cuando los interesados no corrijan oportunamente los errores o deficiencias que el Ministerio les hubiere señalado en la forma que dispone el Artículo 353;
2. Cuando, en el caso de un sindicato de trabajadores, se comprobare que el sindicato está evidentemente controlado por un empleador, grupo u organización de empleadores;
3. Cuando se trate de un sindicato constituido en violación de lo dispuesto en el Artículo 346.

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 44 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN INTERNO

Artículo 357. Son fines y funciones principales de los sindicatos y demás organizaciones sociales:
1. Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros, y la defensa de sus intereses comunes;
2. Celebrar convenciones colectivas de trabajo, en los casos en que se admita su celebración, y garantizar su cumplimiento, y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen;
3. Representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten, y demandar o reclamar en nombre de ellos en forma individual o colectiva, o intervenir en los conflictos, controversias o reclamaciones, individuales y colectivas, que se hubieren promovido;
4. Propugnar porque las relaciones entre trabajadores y empleadores se desarrollen sobre la base de justicia y mutuo respeto y colaboración dirigida al perfeccionamiento de las condiciones propias de la respectiva actividad, y al desarrollo económico y social de la comunidad;
5. Promover la educación gremial, técnica y general de los asociados, especialmente por medio de la creación de escuelas industriales o profesionales, o de la concesión de becas a sus afiliados y familiares para estudiar o perfeccionarse en escuelas y universidades;
6. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educativas, de asistencia y previsión;
7. Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley;
8. Denunciar ante los funcionarios competentes del trabajo, las omisiones, irregularidades y violaciones que se cometan en la aplicación del presente Código y disposiciones complementarias;
9. Propugnar por la creación y mejoramiento del sistema de protección contra los riesgos del trabajo y prevención de accidentes y enfermedades;
10. Organizar centrales de servicios en asesoría técnica, educativa, cultural o de promoción socioeconómica en beneficio de sus afiliados;
11. Adquirir a cualquier Título y administrar los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades; y,
12. En general, todas las que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 358. Los estatutos de las organizaciones sociales contendrán:
1. Denominación que la distinga de las demás;
2. Domicilio;
3. Objeto;
4. Condiciones de admisión;
5. Obligaciones y derechos de los afiliados;
6. El procedimiento para la elección de la Junta Directiva y el número de sus miembros;
7. Las causas y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
8. La manera de convocar la asamblea general y la época de celebración de las ordinarias;
9. Forma de pago y monto de las cuotas;
10. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes de la organización;
11. Normas para la liquidación del patrimonio de la organización;
12. Época de presentación de cuentas; y,
13. Todas las demás estipulaciones que se estimen conveniente.

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 45 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 360. En los casos de expulsión de un trabajador miembro del sindicato, o de remoción de un miembro de la Junta Directiva o representante sindical, se observarán las siguientes reglas:
1. La Asamblea General, se reunirá mediante convocatoria especial para conocer de la expulsión.
2. El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
3. La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
4. Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
5. La expulsión o remoción deberá ser aprobada por no menos de las dos terceras partes del total de miembros del sindicato.
6. La expulsión o remoción sólo podrá decretarse en los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Artículo 361. Los estatutos de las federaciones, confederaciones y centrales, además de los requisitos que señala el Artículo 358, que les resulten aplicables, contendrán lo siguiente:
1. Denominación y domicilio de las organizaciones constituyentes;
2. Condiciones de adhesión de nuevos miembros;
3. Forma en que sus miembros estarán representados en la Junta Directiva y en las asambleas.

Artículo 362. La Asamblea General es la máxima autoridad de la organización social. Son funciones privativas de ella las siguientes:
1. Nombrar la junta directiva;
2. La aprobación y modificación de los estatutos;
3. Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;
4. Declarar la huelga;
5. Acordar la fusión con otras organizaciones sociales;
6. Acordar la afiliación a federaciones, confederaciones o centrales, según sea el caso;

7. Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado, o la imposición de sanciones disciplinarias;
8. Aprobar el presupuesto anual elaborado por la Junta Directiva, y los sueldos que se fijen a los funcionarios de la organización;
9. Revisar, si lo estima conveniente, los acuerdos y decisiones de la Junta Directiva;
10. Autorizar las inversiones y erogaciones mayores de mil balboas, a menos que los estatutos señalen una suma inferior;
11. Cualesquiera otras que les señalen las leyes o los estatutos de la organización.

Artículo 363. La Asamblea General se reunirá ordinariamente, por lo menos cada seis meses, y podrá celebrar todas las reuniones extraordinarias que la Junta Directiva, o un número de trabajadores u organizaciones no inferiores al veinticinco por ciento de los afiliados, estimen convenientes.
En este último caso, la Junta Directiva está obligada a convocar la asamblea general dentro de los diez días siguientes a la petición respectiva, y si no lo hiciere, los peticionarios podrán hacer directamente la convocatoria. Lo mismo se aplicará cuando la Junta Directiva no convocare oportunamente las asambleas ordinarias.

Artículo 364. El quórum en las asambleas lo constituyen las dos terceras partes de los miembros de la organización, a quienes en ningún caso se les permitirá representar a otros. Si no se obtuviere el quórum, los asistentes o la Junta Directiva podrán convocar para una nueva reunión, en otro día, la cual podrá verificarse siempre que estén presentes la mayoría de los afiliados. Si tampoco hubiere quórum en esta segunda ocasión, los asistentes o la junta directiva podrán convocar en el mismo acto para otra reunión, que se verificará válidamente en cualquier tiempo y sea cual fuere el número de miembros que concurran.
Cuando por falta de quórum en la primera ocasión, sea necesario convocar para una segunda reunión, en la misma convocatoria podrá señalarse la fecha y hora para la que hubiere de celebrarse en caso de que tampoco se obtenga el quórum necesario. Esta tercera reunión puede convocarse para el mismo día que la segunda.

Artículo 365. Cuando por razón de diversos turnos o centros de trabajo no sea posible que los miembros del sindicato concurran a una asamblea, podrán celebrarse hasta dos asambleas parciales, siempre que en conjunto se cumplan con los requisitos de mayoría que señala el Artículo anterior.

Artículo 366. Los estatutos del sindicato podrán establecer los casos en los cuales los acuerdos pueden tomarse mediante plebiscito, que podrá efectuarse en los locales de trabajo, antes o después de la ejecución de las labores. Además de los requisitos que señalen los estatutos, será necesario que el objeto del plebiscito haya sido motivo de discusión en una reunión del sindicato donde hubieren concurrido al menos el veinticinco por ciento de sus miembros, convocada de la misma manera que para una asamblea general.

Artículo 367. Si no obtuviere el quórum en una asamblea general, serán válidos los acuerdos que se tomen mediante firmas de adhesión, siempre que el objeto del acuerdo hubiere sido materia de discusión de la manera prevista en el Artículo anterior, en una reunión que se celebre en la misma fecha que la asamblea para la cual se hizo la convocatoria y en sustitución de la misma.
Lo dispuesto en este Artículo será posible cuando se trate de cualquiera de los casos previstos en los Numerales 2, 3, 4 y 10, del Artículo 362.

Artículo 368. La Junta Directiva tendrá la dirección ejecutiva de los asuntos de la organización y será responsable ante ella y frente a terceros en los mismos términos en que lo sean los mandatarios según el Código Civil.

Artículo 369. La Junta Directiva estará compuesta del número de miembros principales y suplentes que

determinen los estatutos, quienes deberán ser mayores de edad. No obstante lo anterior, los principales de dichas directivas hasta un máximo de once (11), gozarán de fuero sindical. Los suplentes gozarán de fuero sindical de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 382.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 46 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 370. La representación legal de la organización se ejercerá por su Secretario General, su Presidente o por la persona que según los estatutos deba reemplazarlos en sus ausencias.

Artículo 371. Los representantes sindicales no podrán exceder del dos y medio por ciento del total de miembros del sindicato, y sólo se designarán cuando se trate de sindicatos gremiales o de industria, o de empresa donde existan varios establecimientos o centros de trabajo. En todo caso, no podrá designarse más de un representante por cada establecimiento o centro de trabajo.

Artículo 372. La Junta Directiva está facultada para acordar la terminación de la huelga declarada por el sindicato, salvo que al hacerse la declaratoria la asamblea se hubiere reservado expresamente esa facultad.
Cuando se hubiere designado un comité de huelga, el acuerdo de la Junta Directiva deberá adoptarse oído el concepto de dicho comité.

Artículo 373. Todo empleador está obligado a descontar a los afiliados a un sindicato las cuotas ordinarias y extraordinarias que éste establezca, y a entregárselas mensualmente. Para estos efectos bastará con que el sindicato formule la solicitud correspondiente y acredite la condición de afiliado de cada trabajador. En los casos de retiro del sindicato éste queda obligado a comunicarlo de inmediato al empleador, para que se suspendan los descuentos.
Cuando un sindicato agrupare a la mayoría de los trabajadores de una empresa, negocio o establecimiento, todos los demás trabajadores que no estén afiliados a ningún sindicato estarán obligados a pagar las cuotas ordinarias del sindicato, y el empleador deberá descontarlas directamente en la forma prevista en este Artículo.
Para computar la mayoría requerida para la cotización obligatoria no se tomarán en cuenta los trabajadores de confianza. Si en los Estatutos del sindicato respectivo se restringe el ingreso de todos o algunos trabajadores de confianza, éstos no están obligados a pagar las cuotas correspondientes.
Si el sindicato perdiese la mayoría de que se trata en este Artículo, y previa verificación de esta circunstancia por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, continuará recibiendo los beneficios de la cotización obligatoria hasta por seis meses después de efectuada dicha verificación. Vencido este término, sin que el sindicato hubiese recuperado la mayoría den la empresa, cesará la cotización obligatoria, o ésta se aplicará en beneficio del sindicato que hubiera obtenido la mayoría.
Las controversias a que diere lugar la aplicación de este Artículo serían decididas por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.**

Por medio del Fallo de 19 de febrero de 1993, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara que los párrafos 2, 3 y 4 de este Artículo son Inconstitucionales.

Artículo 374. Los estatutos de la organización sindical determinarán el período de los miembros en la Junta Directiva y de los representantes sindicales.
Parágrafo transitorio: Mientras no se reformen los estatutos de las organizaciones sociales existentes o en proceso de inscripción, el período seguirá siendo de dos (2) años.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 47 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en

la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 48 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

CAPÍTULO V
OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

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

1. Llevar libros de actas, socios y contabilidad, debidamente sellados y autorizados por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social;**
2. Comunicar al Ministerio, dentro de los quince días siguientes, los cambios ocurridos en la Junta Directiva, las designaciones de representantes sindicales y las reformas a los estatutos;
3. Enviar cada año al Ministerio una lista de sus miembros;
4. Permitir a las autoridades de trabajo, para fines específicos, inspecciones en sus libros de actas, de socios y contabilidad, cuando así lo solicite por lo menos el 20% por ciento de sus afiliados.

Este Numeral fue Modificado por el Artículo 49 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 377. Los fondos de cada organización social deberán mantenerse depositados en una institución bancaria, situada en la localidad donde tenga su domicilio, si la hubiere, o en otra distinta.
Los fondos y bienes de las organizaciones sindicales no serán susceptibles de secuestro, embargo u otra medida cautelar. Se exceptúa el embargo decretado en un proceso ejecutivo hipotecario contra el inmueble dado en garantía.

El segundo párrafo fue Modificado por el Artículo 50 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

.**Artículo 378.** La Junta Directiva deberá rendir a la asamblea general, al menos cada seis meses, cuenta detallada de la administración de los fondos.

CAPÍTULO VI
MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL SINDICALISMO

SECCIÓN PRIMERA
MEDIDAS GENERALES

Artículo 379. El Estado panameño, a través del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, está obligado a fomentar la constitución de sindicatos, en las actividades o lugares donde no los hubiere, respetando el derecho de los trabajadores a formar la clase y número de sindicatos que estimen convenientes.
El Ministerio promoverá igualmente la afiliación de los trabajadores en los sindicatos existentes, dejando en absoluta libertad a los trabajadores para escoger el sindicato de su preferencia.

Artículo 380. El **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** proporcionará a las organizaciones sociales la asistencia técnica y económica que necesiten con la finalidad de que organicen programas, cursos,

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 51 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

SECCIÓN SEGUNDA
FUERO SINDICAL

Artículo 381. Gozarán de fuero sindical:

1. Los miembros de los sindicatos en formación;
2. Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones o centrales de trabajadores, con sujeción a lo dispuesto en los Artículos 369 y 382;
   Este Numeral fue Modificado por el Artículo 52 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.
3. Los suplentes de los directivos, aún cuando no actúen; y,
4. Los representantes sindicales.

Artículo 382. En el caso a que se refiere el ordinal 3, del Artículo anterior, si el sindicato tuviere más de doscientos miembros podrá designarse un número de suplentes igual o menor de los principales, y todos gozarán de fuero sindical. Si el sindicato tuviere menos de doscientos miembros, podrá designarse un suplente por cada miembro principal de la directiva, pero sólo se reconocerán los beneficios del fuero sindical hasta cinco suplentes, que se determinarán tomando en cuenta los que hubieren obtenido el mayor número de votos en la respectiva elección. En caso de que con posterioridad se reemplace a un suplente, quien lo sustituya gozará del fuero de que aquél gozaba.
Los suplentes en las directivas de las federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores, gozarán en todo caso de fuero sindical.

Artículo 383. El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los Tribunales de Trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este Artículo constituye violación del fuero sindical.
También constituye violación del fuero sindical la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro de trabajo, cuando éste último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial.

Artículo 384. La duración del fuero sindical está sujeta a las siguientes reglas:

1. Para los miembros de los sindicatos en formación se extenderá hasta por tres meses después de admitida su inscripción.
2. A los miembros principales y suplentes de las directivas, estos últimos cuando hubiere lugar al fuero, y a los representantes sindicales, hasta por un año luego de haber cesado en sus funciones.
3. El fuero sindical se reconocerá desde que el trabajador aparezca en una lista de elección, siempre que la misma se comunique al empleador o a la Inspección de Trabajo; en todo caso la protección sólo podrá reconocerse hasta por el mes anterior a las elecciones.
4. Los que resulten electos continuará gozando del fuero sindical, aún antes de tomar posesión, y los

candidatos que no fueren designados tendrán el fuero hasta un mes después de verificadas las elecciones.
Si no se hiciere la comunicación de que trata el ordinal 3 de este Artículo, el fuero sindical protegerá a los directivos y representantes sindicales desde la fecha de su elección.

Artículo 385. Los trabajadores, o sus representantes, que estén organizando un sindicato, podrán para obtener la protección del fuero sindical, notificar a la Dirección Regional o General de Trabajo, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de gestionar la formación del sindicato, con una declaración de los nombres y generales de cada uno de ellos, y la empresa, establecimiento o negocio donde trabajan. Para formular esta comunicación bastará con que el grupo sea mayor de veinte trabajadores.
Sólo desde el momento en que se haga la notificación de que trata este Artículo, el sindicato se considerará en formación, y sus miembros gozarán de fuero sindical, hasta por los treinta días hábiles siguientes, si durante ellos no han formalizado la solicitud de inscripción del sindicato, conforme al Artículo 352.
Una vez formalizada la solicitud de inscripción, los trabajadores continuarán gozando de fuero sindical en la forma que prescriben los Artículos 381 ordinal 1 y 384 ordinal 1.
En caso de que se hagan objeciones a la solicitud de inscripción del sindicato, el fuero se extenderá por todo el tiempo que se concede para subsanar las objeciones. Una vez subsanadas, el fuero sindical de los miembros del sindicato en formación se regirá por las reglas señaladas en los Artículos 381 y 384.

Artículo 386. Luego de presentada la comunicación de que trata el Artículo anterior, o la solicitud de inscripción del sindicato, cualquier trabajador interesado puede hacer llegar a la Dirección Regional o General de Trabajo su adhesión al sindicato en formación, y desde ese momento estará protegido por el fuero sindical.
Cuando los organizadores del sindicato no hicieren la comunicación prevista en el Artículo anterior, el sindicato se considerará en formación desde que se presente la solicitud de inscripción.

Artículo 387. Las autoridades de trabajo notificarán al empleador o empleadores la presentación de la comunicación a que se refieren los Artículos anteriores, o la solicitud de inscripción formulada por los trabajadores. No obstante, la omisión de esta notificación por parte de la autoridad de trabajo no afectará la protección del fuero sindical, sin perjuicio de las sanciones que correspondan en contra del respectivo funcionario.

SECCIÓN TERCERA
SANCIONES POR PRÁCTICAS DESLEALES

Artículo 388. Son prácticas desleales en contra del sindicalismo y de los derechos del trabajador:
1. La formación de listas negras;
2. Maltratos a los trabajadores;
3. Despidos, sanciones, represalias, traslados, desmejoramiento o discriminaciones motivadas por reclamos individuales o colectivos, por el hecho de organizar o pertenecer a un sindicato, o por haber participado en una huelga o firmado un pliego de peticiones;
4. El despido, con conocimiento, de uno o varios trabajadores amparados por el fuero sindical;
5. Los actos de injerencia de los empleadores con el objeto de promover la organización o el control de sindicatos de trabajadores, o la renuncia o no afiliación a un sindicato;
6. Entregar u ofrecer a una organización social de trabajadores sumas de dinero, salvo las previstas en la ley o en una Convención Colectiva de trabajo, siempre que en este último caso sean destinadas para programas de vivienda u otras obras en beneficio directo de los trabajadores;
7. El despido o desmejoramiento de un número de trabajadores permanentes sindicalizados en forma que modifique, en contra de éstos, la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado, o el perteneciente a otro sindicato, dentro de la empresa, a menos que justifique previamente ante los

Tribunales de Trabajo las causas de tales despidos o de la ruptura de dicha proporción. Se aplicará esta norma aún cuando los despidos no se efectúen simultáneamente.

En el caso previsto en el ordinal 7 de este Artículo, los trabajadores despedidos tendrán derecho al reintegro con pago de los salarios caídos, pero sólo aquellos trabajadores cuyo despido no sea anterior a más de tres meses a la fecha en que se formula el reclamo. Las controversias a que diere lugar la aplicación de este ordinal se tramitarán mediante proceso abreviado.

Artículo 389. Las infracciones a las normas de esta sección se sancionarán con multas de cien a dos mil balboas, según la gravedad de las circunstancias. Las multas se duplicarán sucesivamente por cada vez que el empleador reincida en la falta, y las impondrán las autoridades administrativas o los Tribunales de Trabajo.

CAPÍTULO VII
SANCIONES E IMPUGNACIONES

Artículo 390. Sólo podrán imponerse a las organizaciones sociales las siguientes sanciones:

1. Multa de diez a doscientos balboas;
2. Disolución.

Estas sanciones sólo pueden imponerse mediante sentencia dictada por los Tribunales de Trabajo.

Artículo 391. La multa se impondrá cuando la organización social, por dos años consecutivos, dejare de cumplir con las obligaciones que le impone el Artículo 355. Si el período de la junta directiva o de los representantes sindicales fuese mayor de un año, la multa se impondrá cuando por dos períodos consecutivos no se hiciere la comunicación correspondiente.

Artículo 392. La disolución se impondrá en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando de manera evidente la organización se aparte permanentemente de los fines exclusivos previstos en este Código;
2. Cuando pasare más de un año desde el día en que el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** le comunique que ha dejado de tener el número de miembros que este Código exige para la constitución y subsistencia de la organización social de que se trate, sin que se compruebe haber subsanado esta deficiencia;
3. Cuando, tratándose de un sindicato de trabajadores, se compruebe que está evidentemente controlado por un empleador, grupo u organización de empleadores.

Artículo 393. La multa y la disolución de una organización social se tramitará mediante proceso abreviado, y podrán solicitarla:

1. El **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, cuando se trate de multa;
2. El **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, en los casos a que se refieren los ordinales 1 y 2 del Artículo anterior;
3. El **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, en el caso previsto en el ordinal 3 del Artículo anterior, siempre que se le solicite una federación, confederación o central de trabajadores.

Artículo 394. Están sujetos a impugnación ante los Tribunales de Trabajo los siguientes actos de las organizaciones sociales:

1. La adopción en los estatutos de normas contrarias a la ley, si la organización no las corrige dentro de los dos meses siguientes a la objeción que por escrito le formule el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social;**
2. La admisión de afiliados que no reúnan los requisitos señalados en la ley o en los estatutos;
3. La elección de directivos y representantes sindicales que no reúnan los requisitos necesarios para esos

cargos;

4. La elección de directivos y representantes sindicales, o su remoción, cuando la asamblea no hubiere cumplido con los requisitos previstos en el Artículo 364; y,
5. La expulsión de un afiliado o la remoción de un directivo o representante sindical, en violación de lo dispuesto en el Artículo 360.

No obstante la apreciación que haga la asamblea en cuanto a la existencia de la causal de expulsión, no es susceptible de impugnación.

La impugnación se tramitará como proceso abreviado, y será promovida por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, o por un número de afiliados no inferior al diez por ciento del total de miembros de la organización, excepto el caso de exclusión de un afiliado o remoción de un directivo o representante sindical, que sólo podrá promoverse por el interesado.

CAPÍTULO VIII
FUSIÓN, DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 395. Dos o más organizaciones sociales podrán fusionarse, siempre que acuerden sus respectivas disoluciones y formen una nueva.

Artículo 396. Las organizaciones sociales podrán disolverse mediante el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en Asamblea General, y de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La disolución se comunicará al **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, quien cancelará la respectiva inscripción. En este caso, y cuando se trate de disolución impuesta mediante sentencia, el Ministerio publicará por dos veces consecutivas en un diario de circulación nacional, un extracto de la resolución adoptada por la Asamblea General o de la sentencia dictada por los Tribunales de Trabajo.
2. Serán nulos los actos o contratos celebrados o ejecutados por la organización después de la disolución, que no se refieran exclusivamente a la liquidación.
3. En caso de disolución, salvo el de fusión, corresponde a la junta directiva designar dentro de los quince días siguientes, dos miembros de la organización que, con un tercero nombrado por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, integrarán la junta liquidadora. Si dentro del plazo señalado en este ordinal la Junta Directiva no ha hecho las designaciones respectivas, el Ministerio las hará de oficio, dando al sindicato la representación correspondiente.
4. Los liquidadores designarán a uno de ellos como Presidente de la junta liquidadora y, en conjunto, se reputarán mandatarios de la organización. Para cumplir su cometido, seguirán el procedimiento que indiquen los estatutos o el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**; subsidiariamente, se sujetarán al procedimiento que establezcan las leyes comunes, en lo que fuere aplicable.

Artículo 397. En caso de disolución de una organización social, excepto el de fusión, su activo líquido se distribuirá con sujeción a las siguientes reglas:

1. Si se tratare de un sindicato, se entregará a la federación, confederación o central de la que formare parte; y de no ser posible, se distribuirá por partes iguales entre todos los sindicatos de la misma clase existentes en el país.
2. Si se tratare de una federación, se entregará a la confederación o central de que forme parte, y, de no ser posible, se distribuirá por partes iguales entre todos los sindicatos que la componen.
3. Si se tratare de una confederación o central, se distribuirá por partes iguales entre todas las organizaciones sociales que la compongan, y de no ser posible, entre las demás confederaciones o centrales existentes en el país.
4. En los casos en que no resulte aplicable ninguna de las reglas anteriores, el activo pasará al **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** para ser usado en programas de educación laboral.

TÍTULO II
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 398. Convención Colectiva de Trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.

Artículo 399. La Convención Colectiva se suscribirá en tres ejemplares, uno para cada parte, y el tercero se presentará al **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.**

Artículo 400. Las organizaciones sociales de trabajadores o empleadores probarán su personería por medio de certificación expedida por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, y la autorización para celebrar la Convención Colectiva mediante copia autenticada de la resolución que al efecto dicte la junta directiva o la Asamblea General de la organización social de que se trate.
Cuando se trate de organizaciones de empleadores constituidas conforme al derecho común, se sujetarán a éste en cuanto a la prueba de la personería y de la autorización para negociar.
Los empleadores no organizados justificarán su representación conforme al derecho común. Si se trata de personas jurídicas, el representante legal o gerente de la empresa podrán representarlas en la Convención Colectiva.

Artículo 401. Todo empleador a quien presten servicios trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste una Convención Colectiva cuando se lo solicite el sindicato.
Si el empleador se niega a celebrar la Convención Colectiva, los trabajadores podrán, una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho de huelga.

E**ste Artículo fue Modificado por el Artículo 7 de la Ley N° 8 de 30 de abril de 1981, publicada en la Gaceta Oficial N° 19.310 de 5 de mayo de 1981.**

Artículo 402. En caso de que varias organizaciones de trabajadores pidan la celebración de una Convención Colectiva en una misma empresa, y siempre que no se pusieren de acuerdo entre ellas, se observarán las reglas siguientes:

1. Si concurre un sindicato de empresa con uno o más sindicatos industriales, la Convención Colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
2. Si concurren sindicatos gremiales con sindicatos de empresa o de industria podrán los primeros celebrar una Convención Colectiva para su profesión, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores del mismo gremio que formen parte del sindicato de empresa o de industria y que presten servicio en la empresa o industria correspondiente;
3. Si concurren varios sindicatos gremiales, la Convención Colectiva se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará una Convención Colectiva para su profesión.

Artículo 403. La Convención Colectiva de trabajo contendrá, como mínimo, lo siguiente:

1. Los nombres y domicilios de las partes;
2. Las empresas o instituciones comprendidas, o ambas;
3. Reglamentación del Comité de Empresas, para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y

establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa;

4. Estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo. También podrá contener estipulaciones sobre salarios, Comité de Empresa, movilidad laboral, fondos de cesantía, productividad, contratos individuales de trabajo, obligaciones y prohibiciones de las partes, jornadas y horarios de trabajo, descansos obligatorios, patentes de invención, vacaciones, edad de jubilación y, en general, todas aquellas disposiciones que desarrollen el contenido del Código de Trabajo o actualicen, de acuerdo con la realidad de la empresa, los deberes y derechos de las partes, con el objeto de estrechar lazos de colaboración para su mutuo beneficio;
5. Duración;
6. Las estipulaciones del Artículo 68 que se ajusten a la naturaleza de la Convención Colectiva; y,
7. Las demás estipulaciones que convengan a las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados en los Artículos 224 y 225 del Código de Trabajo.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 8 de la Ley N° 8 de 30 de abril de 1981, publicada en la Gaceta Oficial N° 19.310 de 5 de mayo de 1981.
Los Numerales 2 y 4 fueron Modificados por el Artículo 53 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada por la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

CAPÍTULO II
EFECTOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Artículo 404. Las cláusulas de la Convención Colectiva se aplicarán a todas las categorías de trabajadores que estén empleados en la o las empresas comprendidas por la Convención Colectiva, a menos que la convención prevea expresamente lo contrario.

Artículo 405. La Convención Colectiva se aplicará a todas las personas que trabajan, en las categorías comprendidas en la convención, en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato.
Los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la Convención Colectiva estarán obligados, durante el plazo fijado en la Convención Colectiva, a pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el sindicato, y el empleador quedará obligado a descontárselas de sus salarios y entregarlas al sindicato, en la forma prevista en el Artículo 373, ***aún cuando la proporción de sindicalizados no alcance la señalada en dicho Artículo para la cotización obligatoria.***

Este Artículo fue Adicionado por el Artículo 5 de la Ley N° 2 de 13 de enero de 1993, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.204 de 14 de enero de 1993.
Por medio del Fallo de 19 de febrero de 1993, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara que la frase marcada es Inconstitucional.

Artículo 406. La Convención Colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en la Ley, los contratos, convenciones colectivas, reglamentos o prácticas vigentes en la empresa, negocio o establecimiento.
Será válida la cláusula mediante la cual se pacte sustituir, a favor del trabajador, un beneficio por otro previsto en la Convención Colectiva.

El segundo párrafo fue Adicionado por el Artículo 55 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 407. Toda Convención Colectiva obliga a las partes, y a las personas en cuyo nombre se celebre o sea aplicable. Igualmente rige para los futuros afiliados de las respectivas organizaciones de empleadores y para los trabajadores que con posterioridad ingresen a las empresas comprendidas en la convención, desde la fecha de la afiliación o del ingreso a la empresa, respectivamente.

Artículo 408. Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo contrarias o incompatibles con la Convención Colectiva, serán ineficaces y se sustituirán automáticamente por las disposiciones de la Convención Colectiva.
No se considerarán contrarias a la Convención Colectiva las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para los trabajadores.

Artículo 409. Las partes que hayan intervenido en la celebración de convenciones colectivas pueden promover ante los Tribunales y autoridades de trabajo las peticiones, denuncias, acciones y reclamaciones que deriven de ellos, sin necesidad de poder previo de los interesados.

CAPÍTULO III
DURACIÓN

Artículo 410. La duración de la Convención Colectiva no será inferior a dos años ni mayor de cuatro años.

Artículo 411. Vencido el plazo fijado en la Convención Colectiva, ésta continuará rigiendo hasta tanto se celebre una que la reemplace, sin perjuicio del derecho de los trabajadores de pedir la negociación.

Artículo 412. La Convención Colectiva comenzará a regir desde la fecha en que se firme, salvo que se indique otra.

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 55 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 414. Al cierre de una empresa, negocio o establecimiento, la Convención Colectiva vigente cesará en sus efectos y regirá sólo en las demás empresas, negocios o establecimientos para los que fue acordada.

Artículo 415. Ni la desafiliación de las organizaciones contratantes ni su disolución afectarán los acuerdos pactados en la Convención Colectiva.
En caso de sustitución del empleador, el nuevo empleador quedará obligado en los mismos términos que el sustituido, salvo que se aplique la norma contenida en el Artículo 413.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 56 de Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 416. Cualquiera de las partes en una Convención Colectiva puede solicitar la negociación de una nueva, por vencimiento del plazo, desde los tres meses anteriores al mismo. En caso de concurrencia, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 402.
Las partes podrán, dentro del término de duración de la Convención Colectiva, siempre que medie el común

acuerdo sobre los temas específicos que les interesen a ambas, revisar y modificar la convención por vía directa, en cualquier momento que se acuerde mutuamente y de conformidad con lo establecido en el Artículo 400.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 57 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 416-A. Este Artículo fue Derogado por el Artículo 19 de la Ley N° 8 de 30 de abril de 1981, publicado en la Gaceta Oficial N° 19.310 de 5 de mayo de 1981.

TÍTULO III
CONFLICTOS COLECTIVOS

CAPÍTULO I
CLASIFICACIONES DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 417. Los conflictos colectivos son de dos clases:
1. Jurídicos o de derecho; y,
2. Económicos o de intereses.

Artículo 418. Conflictos colectivos jurídicos o de derecho son los que tienen por objeto la interpretación o aplicación de una norma contenida en una ley, decreto, reglamento interno, costumbre, contrato o Convención Colectiva, y que interesan a un grupo o colectividad de trabajadores.

Artículo 419. Conflictos colectivos económicos o de intereses son aquellos que tienen por objeto la celebración de una Convención Colectiva de trabajo, y los que de cualquier otra manera expresan intereses colectivos de naturaleza económico-social o reivindicativa.

Artículo 420. En los conflictos jurídicos o de derecho las partes deben sujetarse a las normas previstas en el Libro IV de este Código, sin perjuicio de que en los casos en que tales conflictos admitan el ejercicio del derecho de huelga, sea posible acudir también a los procedimientos de conciliación que señalan los capítulos siguientes de este Título para los conflictos colectivos económicos.

Artículo 421. Antes de someter un conflicto colectivo jurídico a los Tribunales de Trabajo, cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de un funcionario conciliador del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, a fin de intentar una solución por vía de mediación.
La solicitud de mediación no está sujeta a formalidad alguna, pero cuando el conflicto sea de los que admiten el ejercicio del derecho de huelga, las partes pueden plantearlo también por medio de un pliego de peticiones.

Artículo 422. Los conflictos colectivos económicos o de intereses se ajustarán al procedimiento especial previsto en los capítulos siguientes de este Título.

CAPÍTULO II
TRATO Y ARREGLO DIRECTO

Artículo 423. Las organizaciones sociales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación de que trata el Capítulo IV de este Título.
En ausencia de dichas organizaciones, los trabajadores pueden presentar las quejas y peticiones por medio de

los comités de empresa o delegados especialmente designados para tal efecto.

Artículo 424. Del arreglo a que lleguen las partes por la vía indicada en el Artículo anterior se levantará acta que, en copia auténtica, se remitirá a la Inspección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes, directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.
Si se llega a una Convención Colectiva, las partes deben sujetarse a lo que se dispone en el Título II de este Libro.

Artículo 425. Para iniciar el procedimiento de conciliación no es necesario que las partes recurran primero al trato directo.

CAPÍTULO III
PLIEGO DE PETICIONES

Artículo 426. Cuando un sindicato de trabajadores o grupo de trabajadores plantee un conflicto colectivo de los previstos en el Capítulo I de este Título, a fin de iniciar un procedimiento de conciliación, deberá presentar un Pliego de Peticiones en la Dirección Regional o General de Trabajo.

Artículo 427. El pliego de peticiones se presentará por triplicado y deberá contener lo siguiente:
1. Nombre del o los sindicatos que suscriben el pliego, con indicación de sus oficinas o locales que designen para recibir notificaciones, el nombre, cédula y domicilio de su Presidente o Secretario General;
2. Nombre y dirección comercial del empleador, empleadores u organizaciones contra quienes se dirige el pliego;
3. Nombre, número de cédula y domicilio de los delegados designados para la conciliación, que serán no menos de dos, ni más de cinco y, si lo estiman conveniente, de un asesor sindical y un asesor legal; los delegados deben designarse con poderes suficientes para negociar y suscribir cualquier arreglo o, si fuere el caso, una Convención Colectiva;
4. Las quejas y peticiones concretas; si se pide la celebración de una Convención Colectiva, el pliego debe contener el proyecto correspondiente;
5. El número de trabajadores que prestan servicios para cada empleador en las empresas, negocios o establecimientos que se vean afectados por el conflicto, con indicación de aquellos que deben computarse para determinar la legalidad de la huelga, si la hubiere; y,
6. El número de trabajadores que apoya el conflicto en cada empresa, o si fuera el caso, en el o los establecimientos, o negocios de que se trate.

Pueden incluirse, además, peticiones distintas de las que admiten este procedimiento.

Artículo 428. Con el pliego debe acompañarse lo siguiente:
Copia autenticada de la resolución que al efecto haya aprobado la asamblea general de la organización de trabajadores de que se trate.
Nombre y firma de todos los trabajadores que apoyan el pliego.
Si el pliego lo presenta un grupo de trabajadores, debe acompañarse copia del acuerdo respectivo, firmada por todos los que apoyan el pliego.
Certificación del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** en la cual conste la inscripción del sindicato.

Artículo 429. El pliego será firmado por todos los delegados. Podrán firmar también los asesores sindicales y legales.

Artículo 430. Cuando el pliego lo presente un grupo no organizado de trabajadores de una empresa, se requerirá para darle curso el 30 por ciento de los trabajadores que laboren en la empresa, establecimiento o

negocio afectado por el conflicto.

Artículo 431. Cuando en una misma empresa se presenten dos o más pliegos de peticiones a la vez, se acumularán en uno solo y los trabajadores de la o las empresas, establecimientos o centros de trabajo afectados por el conflicto designarán una sola representación; de no hacerlo en el término de dos días le corresponderá negociar al sindicato más representativo o al grupo mayoritario de trabajadores, si fuese el caso. Si los pliegos se refieren a Convención Colectiva, se aplicarán las reglas establecidas en el Artículo 402 del Código de Trabajo.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 6 de la Ley N° 2 de 13 de enero de 1993, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.204 de 14 de enero de 1993.

CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

Artículo 432. Con la presentación del pliego de peticiones se inician los procedimientos de conciliación. El funcionario ante quien se presente deberá certificar en todos los ejemplares del pliego el día y la hora exactos en que fue presentado, uno de los cuales devolverá a los interesados.

Artículo 433. No podrá rechazarse un pliego de peticiones. Si el Director Regional o General de Trabajo encontrare defectos en el pliego deberá señalarlos al momento de recibirlo, a fin de que los trabajadores los subsanen allí mismo, y de todo ello se levantará un acta, copia autenticada de la cual se entregará a los interesados. Si éstos declaran que desean retirar el pliego para subsanar sus defectos y presentarlo con posterioridad, se dejará constancia de ello en el acta. En este caso el conflicto se entenderá planteado desde el momento en que se presente el pliego en debida forma.

Artículo 434. El funcionario que viole lo dispuesto en el Artículo anterior, o que maliciosamente señalare defectos no previstos en este Código, será sancionado con multa de cien a trescientos balboas, por el Ministro del ramo, de oficio o a solicitud de parte, o por los Tribunales de Trabajo previa denuncia de los interesados.

Artículo 435. Dentro de los dos días siguientes al recibo del pliego, la Dirección Regional o General de Trabajo deberá notificar al empleador o empleadores de la existencia del conflicto. La notificación se hará mediante entrega personal, al empleador o a cualquier otra persona que ejerza funciones de dirección o representación y que se encuentre en las oficinas de dicho empleador, de un ejemplar del pliego por el funcionario de trabajo, o los interesados, o mediante publicación de un certificado donde conste el hecho de la presentación. Esta publicación se hará por dos días en dos periódicos de circulación nacional. Las autoridades de trabajo, cuando hubiere varios empleadores en el conflicto, estarán obligadas a proporcionar copias del pliego a cada uno de ellos.

Artículo 436. Desde que reciba la notificación de que trata el Artículo anterior, el empleador dispondrá de un plazo de cinco días para contestar el pliego de peticiones. En su contestación deberá dar respuesta a cada una de las peticiones de los trabajadores, especificando cuáles acepta y cuáles rechaza, indicando las razones por las cuales se opone a las mismas.
Deberá también expresar el empleador las contraofertas que considere razonables para resolver el conflicto, y proporcionar todos los datos e informaciones relativos al negocio y a los trabajadores, que a su juicio sean de utilidad para la conciliación.

Artículo 437. Una vez notificado el empleador, la Dirección Regional o General de Trabajo designará un

conciliador entre el personal especializado del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.**

Artículo 438. Las partes están obligadas a comparecer a todas las reuniones a que sean citadas por el funcionario conciliador. Las inasistencias podrán sancionarse como desacato.
La renuencia de cualquiera de las partes a comparecer a las citaciones, se considerará, para todos los efectos previstos en este Código, como abandono de la conciliación.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 58 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 439. El conciliador, al reunir a las partes en el conflicto, intentará un amigable avenimiento sobre las siguientes bases:

1. El procedimiento de conciliación debe caracterizarse por la flexibilidad, la ausencia de formalismos y debe ser simple en su desarrollo.
2. Deben eliminarse las exposiciones formales; las declaraciones de testigos y la presentación de otras pruebas sólo se administrarán cuando el conciliador las estime convenientes para el mejor desarrollo de la conciliación.
3. El funcionario debe limitarse a actuar como un intermediario entre las partes, a presidir y dirigir los debates con motivo de las reuniones conjuntas, desempeñando un papel activo en la aclaración de los hechos.
4. El conciliador debe examinar y explorar los posibles medios para llegar a un entendimiento, y presentará propuestas oportunas, con vista a una solución del conflicto.

Artículo 440. El funcionario conciliador debe basarse únicamente en la aplicación de técnicas y condiciones personales apropiadas. Esta función deben ejercerla funcionarios del Departamento de Relaciones de Trabajo, preparados para ese tipo de tareas y que posean una habilidad especial en derecho laboral, relaciones humanas y psicología individual y colectiva.
Estos funcionarios serán nombrados con base a criterios de idoneidad, preferiblemente mediante concursos, cuyas bases reglamentará el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.** Una vez expirado un período de prueba de un año, gozarán de estabilidad en su cargo.
Lo dispuesto en este Artículo es sin perjuicio de que en casos especiales se designe para actuar como conciliador a otro funcionario del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, o que la conciliación sea dirigida personalmente por alguna autoridad de dicho Ministerio.

Artículo 441. Durante el desarrollo de la conciliación, el empleador está obligado a mantener los contratos de trabajo existentes al momento en que se plantee el conflicto, sin perjuicio de los contratos que terminen por vencimiento del plazo o conclusión de la obra.
Desde que se presente el pliego de peticiones en debida forma, y hasta el vencimiento del plazo para declarar la huelga, durante ésta, o durante el arbitraje, toda terminación o suspensión de los efectos de los contratos, debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo, con arreglo al procedimiento previsto en el desafuero sindical.
Se presume que todo despido que se pretende efectuar a un trabajador que apoye el pliego, se hace en represalia, sin perjuicio del derecho del empleador a probar lo contrario. Igual criterio se aplicará para las solicitudes de suspensión de contratos de trabajo.
Esta disposición también regirá para las negociaciones de las convenciones colectivas por la vía directa.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 59 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicado en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 442. Se realizarán tantas audiencias de conciliación como sean necesarias, aún en horas y días inhábiles.

Artículo 443. La conciliación termina:

1. Transcurridos quince días hábiles desde que se notificó el pliego de peticiones, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 435, salvo que ambas partes, con la anuencia del conciliador, decidan prorrogarla hasta dos veces, cada una de ellas por un período no mayor de diez días hábiles;
2. Cuando el empleador no conteste el pliego de peticiones en el plazo que señala el Artículo 436, o cuando se retire de la conciliación o que se muestre renuente a comparecer a las citaciones;
3. Cuando antes de transcurrido el plazo de que trata el ordinal 1 de este Artículo, o su prórroga, ambas partes, con la anuencia del conciliador, manifiesten su intención de dar por terminada la conciliación;
4. Cuando las partes lleguen a un arreglo o convengan en ir al arbitraje;

El Numeral 1 fue Modificado por el Artículo 7 de la Ley N° 2 de 13 de enero de 1993, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.204 de 14 de enero de 1993.

Artículo 444. Cuando no se hubiere llegado a un arreglo, el conciliador presentará un informe con la exposición de los hechos a la Dirección Regional o General de Trabajo, haciendo constar en qué medida se ha podido llegar a un acuerdo y cuáles son, a su juicio, las cuestiones que continúan en conflicto.

Artículo 445. Con vista en el informe de que trata el Artículo anterior, la Dirección Regional o General de Trabajo notificará a las partes las fórmulas que estime convenientes para llegar a una solución del conflicto.

Artículo 446. Vencido el plazo previsto en el ordinal 1 del Artículo 443, o desde el día siguiente a aquel en que la conciliación termina según los ordinales 2 y 3 del mismo Artículo, empezará a correr el plazo de que disponen los trabajadores para ir a la huelga.

Artículo 447. No dan lugar a la nulidad del procedimiento la mora o la omisión en practicar alguna diligencia prevista en este capítulo, la prolongación del procedimiento de conciliación por un tiempo mayor del que señala el Artículo 443, o la terminación de la conciliación por vencimiento del término legal o de prórroga, sin haberse completado todas las diligencias correspondientes, o la realización defectuosa de las mismas. Vencido el término correspondiente, las partes pueden abandonar la conciliación sin necesidad de orden, autorización ni declaración previa.
Lo dispuesto en este Artículo es sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al funcionario por su mora, omisión o negligencia.

CAPÍTULO V
DECLARATORIA PREVIA DE LEGALIDAD

Artículo 448. Antes de declarar la huelga, y dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la conciliación, los trabajadores podrán pedir a los Tribunales de Trabajo que declaren lo siguiente:

1. Que los trabajadores cumplieron con el requisito de agotar el procedimiento de conciliación;
2. Que el conflicto cuenta con el apoyo del número suficiente de trabajadores para declarar una huelga legal;
3. Que las quejas y peticiones contenidas en el pliego, o algunas de ellas, son de las que permiten declarar una huelga legal.

Esta petición se tramitará según el procedimiento previsto para la declaración de ilegalidad de la huelga, en lo que le resulte aplicable.
Una vez hechas estas declaraciones, sólo se podrá pedir la ilegalidad de la huelga con base en circunstancias

sobrevinientes.

Artículo 449. La negativa por parte de los Tribunales de la declaración prevista en el ordinal 2 del Artículo anterior no conlleva la ilegalidad de la huelga que posteriormente se declare, a menos que entonces los huelguistas tampoco obtengan la mayoría.
En todo caso, el empleador deberá sujetarse a lo dispuesto en el Artículo 499, si desea que la huelga se declare ilegal.

Artículo 450. La petición de que tratan los Artículos anteriores es facultativa, y no es necesario que los trabajadores la formulen para que se entienda agotada la conciliación. El empleador no podrá pedir, antes de iniciada la huelga, que se hagan declaraciones contrarias a las que señala el Artículo 448.

Artículo 451. Desde la presentación de esta petición, deja de correr el plazo para declarar la huelga, el cual comenzará a computarse nuevamente desde que quede ejecutoriada la resolución que decide el asunto.

CAPÍTULO VI
ARBITRAJE

Artículo 452. Concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo será sometido total o parcialmente a arbitraje en cualesquiera de los siguientes casos:
1. Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje;
2. Si los trabajadores, antes o durante la huelga, solicitan el arbitraje a la Dirección Regional o General de Trabajo;
3. Si el conflicto colectivo se produce en una empresa de servicio público, según la definición del Artículo 486 de este Código. En este caso, la Dirección Regional o General de Trabajo decidirá someter la huelga a arbitraje, después que haya comenzado. Las partes podrán apelar la decisión ante el **Ministro de Trabajo y Bienestar Social**. El recurso se concederá en efecto devolutivo y será decidido sin intervención de las partes. La resolución que decida someter el conflicto a arbitraje, ordenará la inmediata suspensión de la huelga.

De igual manera a la señalada en el numeral anterior, se procederá en casos de huelga ***en empresa privada o*** de servicio público, si la Dirección General de Trabajo determinase que, por la duración de la huelga se han deteriorado gravemente las condiciones socioeconómicas de los habitantes de la región o del país.
La resolución que ordene someter a arbitraje el conflicto colectivo, debe ser debidamente motivada por la autoridad competente y podrá ser apelada ante el Ministro de trabajo y Desarrollo Laboral.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 45 de 2 de julio de 1998, publicada en la Gaceta Oficial N° 23.581 de 8 de julio de 1998.
Por medio del Fallo de 23 de mayo de 1999, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declaro que la frase marcada es Inconstitucional.

Artículo 453. Dentro de los dos días siguientes a la notificación del acuerdo o de la solicitud de que trata el Artículo anterior, cada una de las partes designará un árbitro.

Artículo 454. Los árbitros se designarán, por cada parte, de sendas listas que anualmente confeccionará cada Director Regional y la Dirección General de Trabajo, previa consulta con los empleadores y las organizaciones de trabajadores, quienes sugerirán las personas que deben formar la lista respectiva.
Cada lista constará de no menos de cinco ni más de quince personas. Una vez aceptada su inclusión en la lista, no podrá rechazarse la designación como árbitro, salvo excusa legal, y bajo pena de desacato.

Artículo 455. Si por cualquier causa no fuere posible designar los árbitros de las listas correspondientes, cada parte designará libremente un árbitro.
Si vencido el plazo para designar el árbitro, cualquiera de las partes no lo hubiere hecho, la Dirección Regional o General de Trabajo escogerá al azar el árbitro de la lista correspondiente.
Los árbitros designados por las partes se reunirán y escogerán un tercer árbitro que actuará como Presidente del Tribunal de Arbitraje. Si no se pusieren de acuerdo dentro del día siguiente al que tomaron posesión de su cargo, el Director General de Trabajo designará el tercer árbitro, que podrá ser un funcionario del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** que no hubiere participado en la conciliación, o una persona idónea.
No es necesario que el tercer árbitro se escoja de las listas confeccionadas por la Dirección Regional o General de Trabajo.
Parágrafo. Cuando el arbitraje sea solicitado por el Estado, el árbitro que corresponda ser escogido por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, deberá seleccionarse de una lista confeccionada con anticipación al inicio del conflicto colectivo.

Este parágrafo fue Adicionado por el Artículo 2 de la Ley N° 45 de 2 de julio de 1998, publicada en la Gaceta Oficial N° 23.581 de 8 de julio de 1998.

Artículo 456. No pueden ser miembros del Tribunal de Arbitraje los que tienen impedimentos legales o los que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de trato directo o de conciliación.
Esta prohibición comprende a los trabajadores, representantes, apoderados, y en general toda persona ligada a ellos por cualquier vínculo de interés o dependencia.

Artículo 457. Los árbitros pueden ser recusados dentro del día siguiente a su designación ante el Director Regional o General de Trabajo.
Serán causas de recusación:
1. Tener interés directo en el conflicto;
2. Ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con cualquiera de los representantes o apoderados de las partes; y,
3. Tener con las partes enemistad manifiesta por hechos determinados.

Las excusas se fundarán en las mismas causales.

Artículo 458. En caso de falta o impedimento de alguno de los árbitros, se procederá a reemplazarlo en la misma forma en que se hizo la designación.

Artículo 459. Los árbitros deben ser personas que conozcan los problemas económico sociales y especialmente, dentro de lo posible, las condiciones de trabajo en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 460. El Tribunal de Arbitraje actúa sin sujetarse a formas legales de procedimiento en la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes y de las que considere necesarias para la justificación de los hechos. Tiene facultad para efectuar todas las investigaciones conducentes al mejor esclarecimiento de las cuestiones planteadas y para solicitar el auxilio o informes de las autoridades y Tribunales de Trabajo, y de cualquier otra autoridad o funcionario.

Artículo 461. El Tribunal Arbitral funcionará con la asistencia indispensable de todos los miembros. En lo que se refiere al procedimiento eliminará las formas solemnes, y lo simplificará manteniendo la igualdad de las partes y garantizando el derecho de defensa de las mismas.

Artículo 462. Dentro de los dos días siguientes a la toma de posesión del tercer árbitro, el Tribunal señalará hora para oír a las partes, enterarse de los detalles del conflicto y recibir las pruebas que crea convenientes. El Director Regional o General de Trabajo entregará al Tribunal todos los antecedentes, diligencias e informes sobre el resultado del procedimiento conciliatorio.

Artículo 463. Dentro de los diez días hábiles siguientes a la audiencia con las partes, el Tribunal Arbitral dictará el fallo, que se denominará laudo arbitral, sujetándose a los hechos y a la verdad sabida, sin subordinarse a las reglas sobre estimación de las pruebas y examinando los hechos técnicamente y en conciencia. La decisión se tomará por mayoría de votos y deberá ser motivada. Si uno de los árbitros se negare a firmar, los otros dos pondrán el hecho en conocimiento de la Dirección Regional o General de Trabajo, la cual dejará constancia de ello en el laudo, que será válido con la firma de los demás árbitros.

Artículo 464. El laudo arbitral no afectará los derechos reconocidos por la Constitución, la Ley, convenciones colectivas y contratos de trabajo, ni podrá fijar condiciones de trabajo inferiores a las ya existentes.

Artículo 465. El laudo arbitral se notificará personalmente a las partes. En caso de no ser posible la notificación personal, se efectuará por edicto fijado durante cinco (5) días en la Dirección General o Regional de Trabajo.

Artículo 466. Los honorarios de los árbitros serán fijados y pagados por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.**

Artículo 467. Los miembros del Tribunal tienen, durante el ejercicio de sus funciones los mismos derechos, privilegios, protección e inmunidades que los Magistrados de los Tribunales Superiores de Trabajo.

Artículo 468. El compromiso para ir al arbitraje se suscribirá por triplicado, y además de la firma de las partes llevará la del funcionario conciliador. Cada parte conservará un ejemplar del compromiso y el tercero se archivará en el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.**

Artículo 469. El compromiso sólo será válido si se suscribe dentro o después de concluido un procedimiento de conciliación, siempre que en este último caso estuviere corriendo todavía el plazo para declarar la huelga o que el compromiso se suscriba para poner término a la misma.
No vincula a las partes el compromiso de ir al arbitraje suscrito en violación de lo que se dispone en este Artículo.

Artículo 470. El laudo arbitral tiene naturaleza normativa y equivale a ley entre las partes, para las cuales se establecen las nuevas condiciones de trabajo. Su incumplimiento da base legal para reclamar en proceso ejecutivo, abreviado o común de trabajo, sin perjuicio del derecho de huelga.

Artículo 471. El arbitraje puede comprender el contenido total o parcial de una Convención Colectiva de trabajo.

Artículo 472. El laudo arbitral obliga a las partes por el tiempo que determine, que no podrá exceder del plazo máximo que se señala en el Artículo 410 para las convenciones colectivas, o del previsto en el compromiso, si las partes hubieren fijado uno inferior.

Artículo 473. El laudo arbitral no admite recurso alguno, pero será nulo en los siguientes casos:
1. Si decide sobre asunto que no fue sometido al arbitraje, pero sólo en la parte que constituye el exceso;

2. Si desmejora las condiciones de trabajo;
3. Si se falla fuera de término. No obstante, si transcurren más de dos días luego de vencido el plazo para fallar, sin que ninguna de las partes formule objeción escrita, el término respectivo se entenderá prorrogado por diez días más, por una sola vez. La objeción puede formularse ante el Presidente del Tribunal o ante el funcionario que dirigió la conciliación;
4. Si el compromiso fuere nulo o ineficaz.

La petición de nulidad del laudo arbitral se tramitará como proceso abreviado.

Artículo 474. El expediente relativo al arbitraje, una vez notificado el laudo, se archivará en el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.**

TÍTULO IV
DERECHO DE HUELGA

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 475. Huelga es el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores con arreglo a las disposiciones de este Título.

Artículo 476. La huelga es legal si reúne los siguientes requisitos:
1. Que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de conciliación de que trata el Título III de este Libro;
2. Que los trabajadores que se adhieran a la huelga constituyan la mayoría de los trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento. Si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos o negocios, la mayoría será la que resulte del total de trabajadores de la empresa. Si se declara únicamente en unos o algunos de sus establecimientos o negocios, en cada uno de éstos es necesaria la adhesión de la mayoría de los respectivos trabajadores, a menos que los huelguistas constituyan la mayoría del total de trabajadores de la empresa;
3. Que se declare con cualquiera de los fines previstos en el Artículo 480;
4. Que se dé el aviso requerido por el Artículo 492;
5. Que los trabajadores cumplan con lo dispuesto en los Artículos 489 y 490; y,
6. Que tratándose de servicios públicos se cumpla con los requisitos señalados en los Artículos 487 y 488.

No será necesaria la declaratoria previa de legalidad de la huelga. La petición de ilegalidad se tramitará conforme lo dispone el Capítulo VI de este Título.

Artículo 477. También es huelga legal la declarada por un sindicato gremial en una o más empresas, establecimientos o negocios, cuando sea aprobada en Asamblea General por el sesenta por ciento de los miembros del sindicato. Cuando los huelguistas constituyan la mayoría de los respectivos trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento, bastará conque la huelga se declare en la forma prevista en el Artículo 489. En estos casos la huelga deberá cumplir con todos los requisitos que exige el Artículo 476, excepto el previsto en el ordinal 2.

Lo dispuesto en este Artículo será aplicable a la huelga declarada por un sindicato de industria, en varias empresas. Si la huelga se declara en una sola empresa, negocio o establecimiento, debe cumplir con todos los requisitos previstos en el Artículo 476.

Artículo 478. Una vez declarada la huelga de que trata el Artículo anterior, la misma ampara a los afiliados al sindicato gremial o de industria, en cualquier empresa en que laboren y contra la cual se presentó el pliego

de peticiones, así como también a cualquier otro trabajador del ramo en dicha empresa, que se adhiera al conflicto, aunque no pertenezca al sindicato.

Artículo 479. Para cumplir con el requisito de mayoría de que trata el ordinal 2 del Artículo 476, no se tendrán en cuenta los trabajadores que ingresaron con posterioridad a la presentación del pliego, los trabajadores eventuales, ocasionales y de confianza.
Lo dispuesto en este Artículo es sin perjuicio del derecho de tales trabajadores a adherirse a la huelga.

Artículo 480. La huelga deberá tener alguno de los siguientes objetivos:
1. Obtener del empleador mejores condiciones de trabajo;
2. Obtener la celebración de una Convención Colectiva de trabajo;
3. Exigir el cumplimiento de la Convención Colectiva de trabajo, del arreglo directo o del laudo arbitral, en las empresas, negocios o establecimientos donde hubiere sido violado, y si fuere preciso, la reparación del incumplimiento;
4. Obtener el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y reiterada en toda o parte de la empresa, negocio o establecimiento donde hubiere sido violado, y, si fuere preciso, la reparación del incumplimiento;
5. Apoyar una huelga que tenga por objetivo alguno o algunos de los mencionados en los ordinales anteriores, en los términos de los Artículos 483 y 484.

Se entiende que la huelga se declara por motivo de los objetivos contenidos en el Pliego de Peticiones.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 10 de la Ley N° 8 de 30 de abril de 1981, publicada en la Gaceta Oficial N° 19.310 de 5 de mayo de 1981.

Artículo 481. Cuando varias personas jurídicas funcionen como unidad económica, para los efectos de la huelga, los trabajadores podrán optar porque aquéllas se consideren como un solo empleador, si el pliego de peticiones se presentó contra todas ellas.

Artículo 482. El derecho de huelga es irrenunciable. Será nula la cláusula en una Convención Colectiva, contrato individual u otro pacto cualquiera, que implique renuncia o limitación del derecho de huelga.

CAPÍTULO II
HUELGA POR SOLIDARIDAD

Artículo 483. Huelga por solidaridad es la que tiene por objeto apoyar una huelga legal declarada por otro grupo de trabajadores.
La huelga por solidaridad produce idénticos efectos que la huelga en general y está sujeta a los mismos requisitos, pero quienes la declaran no tienen que agotar los procedimientos de conciliación.

Artículo 484. La huelga por solidaridad sólo puede ser declarada por trabajadores pertenecientes a la misma profesión u oficio, por una sola vez y hasta por dos horas.
En estos casos la huelga por solidaridad sólo puede declararse en centros de trabajo ubicados en el mismo distrito, a menos que se trate de establecimientos, negocios o explotaciones pertenecientes a un mismo empleador o empresa.

CAPÍTULO III
HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 485. Los trabajadores de las empresas que se mencionan en el Artículo siguiente podrán hacer uso

del derecho de huelga, sujetándose a los mismos requisitos señalados para la huelga de los demás trabajadores, y a las disposiciones de este capítulo.

Artículo 486. Para los efectos del Artículo anterior se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a Artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 487. La comunicación de la declaratoria de huelga debe hacerse por lo menos con ocho días calendario de anticipación, y los huelguistas deberán comunicar a la Dirección Regional o General de Trabajo cuáles son los turnos de urgencia en los centros afectados por la huelga, para que éstos no se paralicen en forma total. Dichos turnos se fijarán entre el veinte y el treinta por ciento del total de trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.
La Dirección Regional o General de Trabajo podrá elevar hasta el treinta por ciento el número de trabajadores que servirán los turnos de que trata este Artículo, cuando estime insuficiente el porcentaje inferior acordado por los huelguistas.

Artículo 488. Al comenzar la huelga, los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás medios de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino.

CAPÍTULO IV
DECLARATORIA Y ACTUACIÓN DE LA HUELGA

Artículo 489. Cuando se trate de un sindicato de trabajadores, la huelga debe declararse por la asamblea general. Si quienes la declaran no son trabajadores organizados, la decisión se tomará por mayoría de votos de los interesados.

Artículo 490. La declaratoria de huelga deberá hacerse dentro de los veinte días hábiles siguientes a la terminación del procedimiento de conciliación. La declaratoria deberá hacerse con una anticipación no menor de cinco días calendario, que se extenderán a ocho en caso de que la huelga comprenda servicios públicos.
La huelga puede iniciarse hasta tres días hábiles después de vencido el plazo de veinte días, siempre que la declaratoria se hubiere hecho dentro de este último plazo.

Artículo 491. La huelga puede declararse por tiempo determinado o por tiempo indefinido, siempre que en este caso se trate de una suspensión temporal y no definitiva del trabajo. Si no se especifica la duración, se entenderá que la huelga se declara por tiempo indefinido.

Artículo 492. De la declaratoria de huelga se hará comunicación a la inspección, o a la Dirección Regional o General de Trabajo, la cual notificará inmediatamente al empleador o empleadores afectados. Esta comunicación debe hacerse con una anticipación no menor a la prevista en el Artículo 490.
La mora de las autoridades de trabajo en notificar al empleador, no afectará la validez de la huelga, sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al respectivo funcionario.

CAPÍTULO V
EFECTOS DE LA HUELGA

Artículo 493. La huelga legal produce los siguientes efectos:

1. El cierre inmediato de la empresa, establecimiento o negocio afectado. Una vez iniciada la huelga, la Inspección o Dirección Regional o General de Trabajo darán orden inmediata a las autoridades de policía para que garanticen el cierre y protejan debidamente a las personas y propiedades;
2. La suspensión de los efectos de los contratos de los trabajadores que la declaren o adhieran a ella, así como los de aquellos que resulten afectados por el cierre; y,
3. El empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo los que a juicio de la Dirección Regional o General de Trabajo sean estrictamente necesarios para evitar perjuicios irreparables a las maquinarias y elementos básicos, siempre que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario para esos fines.

Para los efectos de la orden de que trata el ordinal 1 de este Artículo, la autoridad de trabajo sólo verificará si fueron agotados los procedimientos de conciliación y si el aviso se dio en tiempo oportuno. El empleador podrá pedir, dentro de las veinticuatro horas siguientes, un conteo de los huelguistas, para determinar provisionalmente si reúnen los requisitos de mayoría. Si no existiere dicha mayoría el empleador no está obligado al cierre, pero la huelga sólo se considerará ilegal cuando así se determine mediante el procedimiento previsto en el capítulo VI de este Título. Si se niega la petición de ilegalidad o venciere el plazo para presentarla en los Tribunales, el empleador está obligado al cierre inmediato del establecimiento.

En el caso del ordinal 3 los trabajadores cuyos servicios se autoricen sólo laborarán con fines de mantenimiento y no podrán ser utilizados para labores de producción. El empleador que violare esta disposición, será sancionado por la Inspección general o la Dirección General de Trabajo con multa de quinientos a mil balboas, la cual se duplicará sucesivamente por cada vez que reincida en la falta.

Artículo 494. La orden a que se refiere el ordinal 1 del Artículo anterior no admite recurso alguno y sólo podrá invalidarse mediante el procedimiento de ilegalidad de la huelga de conformidad con lo dispuesto en el capítulo VI de este Título.

Artículo 495. La negativa a impartir la orden de cierre o el conteo desfavorable hecho por la autoridad administrativa no implican la ilegalidad de la huelga. De ambas decisiones los trabajadores pueden pedir reconsideración y apelación.

El funcionario que se niegue expresa o tácitamente a impartir esta orden será sancionado con multa de cien a quinientos balboas que le impondrá el Juez de Trabajo o el Ministro del ramo, de oficio o a petición de parte.

Artículo 496. Se garantizarán a los huelguistas fuera del establecimiento:

1. El derecho de manifestación pacífica;
2. El derecho de propaganda entre sus compañeros y con el público, y el de utilizar carteles alusivos a sus reivindicaciones;
3. El derecho de establecer piquetes de propaganda y de vigilancia en los alrededores de los locales de trabajo; y,
4. El derecho de colectar donativos.

Artículo 497. Cuando de conformidad con el Artículo 477, la huelga la declare un sindicato gremial o de industria, sólo provocará el cierre de las empresas, establecimientos o negocios en que los huelguistas reúnan los requisitos señalados en el ordinal 2 del Artículo 476, pero en todo caso no podrán contratarse trabajadores que reemplacen a los huelguistas, excepto en los casos expresamente señalados en este capítulo.

CAPÍTULO VI
HUELGA ILEGAL

Artículo 498. Sólo podrá declararse ilegal una huelga cuando ocurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Si no reúne los requisitos que exigen los Artículos 476, 477, 484, 487 ó 489, según sea el caso; o
2. Si en el transcurso de la huelga se cometen actos de violencia física en contra de personas y propiedades, acordados o ejecutados por la mayoría de los huelguistas, o con conocimiento de éstos.

No podrá declararse la ilegalidad de una huelga por causas diversas de las anteriores. Al decidir la petición de ilegalidad no se examinará el fondo del conflicto, ni se considerará si las peticiones, reclamaciones, reivindicaciones o protestas de los trabajadores son fundadas.

Artículo 499. La petición de ilegalidad de la huelga sólo podrá presentarla el empleador una vez iniciada la misma y hasta los tres (tres) (3) días siguientes, con sujeción al procedimiento previsto en este Capítulo, por cualquiera de las causas señaladas en el Artículo 498.

Artículo 500. Si no se solicita dentro del término expresado la declaración de ilegalidad, la huelga será considerada legal para todos los efectos previstos en este Título, y con posterioridad sólo podrá pedirse la ilegalidad por circunstancias sobrevinientes, pero la declaratoria que se haga sólo provocará la ilegalidad de la huelga a partir de la fecha en que ocurrieron tales circunstancias.

Artículo 501. En el escrito con que se pida la declaración de ilegalidad de la huelga se indicarán las causas en que se funde, y los demás requisitos propios de una demanda. No podrán aducirse ni reconocerse posteriormente causas distintas de ilegalidad.

La solicitud de que trata este Artículo no está sujeta a reparto, y de ella se dará traslado a cada una de las organizaciones de trabajadores que declararon la huelga, o a los representantes de los huelguistas cuando se trate de un grupo no organizado de trabajadores.

Desde que sea presentada esta solicitud y hasta que se dicte sentencia, el Tribunal se declarará en sesión permanente, y la actuación podrá realizarse aún en horas inhábiles.

En la resolución con que se ordene el traslado se fijará fecha para una audiencia en la cual se recibirán y practicarán pruebas, y se oirá a las partes.

La audiencia se celebrará en una fecha no menor de dos ni mayor de cuatro días a la fecha de la resolución que ordene su celebración.

Artículo 502. No será necesario que los trabajadores contesten la demanda con la cual se pide la ilegalidad de la huelga, pero antes de la audiencia podrán presentar los escritos que estimen convenientes.

En todo caso, en la audiencia el Juez podrá interrogar a los representantes de los trabajadores para determinar qué hechos alegados por el empleador aceptan como ciertos.

Artículo 503. Las pruebas deberán referirse a las causas de ilegalidad alegadas en la demanda, y se practicarán en la audiencia salvo en casos excepcionales en que por su naturaleza no puedan practicarse en esa diligencia. El Juez pedirá al **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** toda la documentación relativa a la conciliación.

Artículo 504. Se presumirán auténticas las firmas de los trabajadores en los documentos de adhesión a la huelga que se presenten al Tribunal. Igual presunción rige respecto de las firmas de los trabajadores que apoyaron el pliego de peticiones, en cuyo caso se presumirá que se han adherido a la huelga.

En ambos casos queda a salvo el derecho del empleador para formular las impugnaciones que estime procedentes.

Artículo 505. Se presumirán ciertas las afirmaciones de los trabajadores en el pliego de peticiones en cuanto al número de trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio, que deben computarse para determinar la legalidad de la huelga.

Esta presunción no admitirá prueba en contrario si el empleador no hubiese contestado el pliego, o si al

contestarlo no objetó la afirmación de los trabajadores.
En ningún caso se admitirá durante la conciliación prueba dirigida a desvirtuar la presunción a que se refiere el párrafo primero de este Artículo, pero el empleador podrá reiterar sus objeciones en el escrito con que pida la declaratoria de ilegalidad de la huelga y ofrecer entonces las pruebas que estime convenientes.

Artículo 506. El Juez podrá ordenar de oficio la práctica de las pruebas que estime convenientes.
La sentencia deberá dictarse dentro de los dos días siguientes a la práctica total de las pruebas y se notificará por edicto.

Artículo 507. Si se declara la ilegalidad de la huelga, en la misma resolución se dispondrá lo siguiente:
1. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que se reintegren a su trabajo;
2. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, el empleador puede dar por terminada las relaciones de trabajo respectivas, salvo en el caso de ausencia injustificada;
3. Declarará que el empleador no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y reanudar el funcionamiento de la empresa, negocio o establecimiento;
4. Que el empleador puede despedir sin responsabilidad alguna a los trabajadores que hubiesen incurrido en los actos de que trata el ordinal 2 del Artículo 498.

Artículo 508. Los trabajadores podrán apelar de la resolución que declara la ilegalidad de la huelga, y la apelación les será concedida en el efecto suspensivo.
Interpuesta la apelación, el Juez mediante proveído de mero obedecimiento, remitirá el expediente al Tribunal Superior, quien se declarará en sesión permanente y tendrá hasta el día siguiente para resolver el asunto.
No se concederá término para alegar, pero las partes podrán presentar los escritos que estimen convenientes en el Juzgado o en el Tribunal Superior.

Artículo 509. Si el Juez no accede a la declaración de ilegalidad de la huelga, condenará en costas al peticionario, quien podrá presentar apelación en contra de la respectiva resolución, la cual se concederá en el efecto devolutivo. La apelación se tramitará de la manera prevista en el Artículo anterior.

CAPÍTULO VII
HUELGA IMPUTABLE AL EMPLEADOR

Artículo 510. Se declarará imputable al empleador la huelga legal declarada por cualquiera de los siguientes motivos que resulten probados por los trabajadores:
1. Los especificados en los ordinales 3 ó 4 del Artículo 480, o
2. Cuando el empleador no hubiere contestado el pliego de peticiones o hubiese abandonado la conciliación.

Artículo 511. También se declarará imputable la huelga si el empleador hubiere violado alguna de las obligaciones que durante la huelga le imponen los Artículos 493, ordinales 1 y 3, y 496, o de cualquier otra manera entorpeciere grave e injustamente el libre ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 512. Para que proceda la declaratoria de imputabilidad, bastará que los trabajadores prueben el fundamento de uno de los motivos o hechos de que tratan los dos Artículos anteriores, siempre que en los casos a que se refiere el Artículo 510 ordinal 1, el motivo hubiere sido invocado dentro del pliego de peticiones. El hecho de que el pliego contenga otros motivos o peticiones no afectará lo dispuesto en este Artículo.

Artículo 513. Sólo puede pedir la declaratoria de imputabilidad de la huelga el sindicato o el grupo de

trabajadores de que se trate. La petición se tramitará como proceso abreviado de trabajo.

Artículo 514. La huelga imputable al empleador obliga a éste al pago de los salarios caídos de los trabajadores afectados por la huelga. En la resolución en que se declare la imputabilidad de la huelga se ordenará el pago de los salarios caídos a los trabajadores, incluso a aquellos que no concurrieron o estuvieron representados en el proceso respectivo. La liquidación se hará en la sentencia o en el procedimiento de ejecución, para los representados o que se presentaron al proceso.
Lo dispuesto en este Artículo en ningún caso será aplicable a quienes hayan participado en una huelga por solidaridad.

Artículo 515. Declarada imputable la huelga al empleador, todo trabajador que participó o fue afectado por la misma, tendrá derecho a que se le paguen los salarios caídos en la forma prevista en el Artículo anterior, o mediante proceso ejecutivo o abreviado de trabajo, sin que en este último sea necesario que se obtenga una nueva declaratoria de imputabilidad.

CAPÍTULO VIII
NORMAS ESPECIALES Y SANCIONES

Artículo 516. Las huelgas no pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.
El tiempo que dure la huelga legal se computará como trabajo efectivo para efectos de vacaciones, licencia por enfermedad y todas las prestaciones que tengan como base la antigüedad de servicios.

Artículo 517. En caso de huelga en los servicios públicos, el Estado puede asumir la dirección y administración de éstos por el tiempo indispensable para evitar perjuicios a la comunidad.

Artículo 518. Toda persona que incite públicamente a que una huelga se efectúe contra las disposiciones de los capítulos anteriores, será sancionada por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo con una multa de cincuenta a quinientos balboas, previa denuncia de parte interesada.

Artículo 519. Las infracciones a las normas de este Título, que no tengan señalada sanción específica, serán sancionadas con multa de cincuenta a doscientos cincuenta balboas por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad penal cuando hubiere lugar a ella.

LIBRO IV
NORMAS PROCESALES

TÍTULO PRELIMINAR
REGLAS GENERALES

CAPÍTULO I
PRINCIPIOS

Artículo 520. El procedimiento laboral regula el modo como deben tramitarse y resolverse los asuntos laborales cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Trabajo y a los funcionarios que determinan este Código y otras leyes.

Artículo 521. Los procesos sólo podrán iniciarse a petición de parte, salvo los casos en que la ley autorice expresamente que se promuevan de oficio.

Artículo 522. Todos los procesos admiten dos instancias o grados, salvo que la ley los sujete expresamente a una sola instancia.

Artículo 523. El impulso y la dirección del proceso corresponden al Juez, quien cuidará de su rápida tramitación, sin perjuicio del derecho de defensa de las partes, y con arreglo a las disposiciones de este Libro. Promovido el proceso, el Juez tomará las medidas tendientes a evitar su paralización, salvo que la ley disponga que ello corresponde exclusivamente a la parte.

Artículo 524. Tanto el Juez como los órganos auxiliares de la jurisdicción adoptarán las medidas legales que sean necesarias para lograr la mayor economía procesal.

Artículo 525. El Juez, al proferir sus decisiones, debe tener en cuenta que el objeto del proceso es el reconocimiento de los derechos consignados en la Ley substancial y con este criterio se deben interpretar las disposiciones del presente Código.

Artículo 526. Si en el curso del proceso surgen cuestiones que requieran o hayan requerido la intervención de otra jurisdicción, el Juez de Trabajo continuará sin suspensión alguna la tramitación del proceso y si al fallar mediare sentencia de la otra jurisdicción, el Juez de Trabajo tomará en consideración lo resuelto por aquella, para decidir lo que corresponda.

Artículo 527. La persona que pretenda hacer efectivo algún derecho, que se declare su existencia o que se declare la inexistencia de uno adverso a sus intereses, o la existencia o inexistencia de una relación jurídica que le interese o afecte, o que se haga cualquier declaración que le interese o afecte, puede pedirlo ante los Tribunales en la forma prescrita en este Código.

Artículo 528. Todo acto facultativo u oficioso del Juez puede ser instado por la parte. Sin embargo, el Juez no está obligado a pronunciarse.

Artículo 529. Cualquier defecto en la identificación, denominación o calificación de la acción, pretensión, incidente, o recurso, o del acto, de la relación o del negocio de que se trate, no es óbice para que el Tribunal acceda a lo pedido, de acuerdo con los hechos invocados y la prueba practicada, si la intención de la parte es clara.

Artículo 530. Las partes deben comportarse con lealtad y probidad durante el proceso y el Juez hará uso de sus facultades para rechazar, con arreglo a la Ley, cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirvan del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la Ley.

Artículo 531. Las controversias laborales que no tengan señalado un procedimiento especial se tramitarán conforme al procedimiento común para los procesos de trabajo establecidos en este Código, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 532. El Juez debe darle a la demanda, petición, recurso o incidente, el trámite que legalmente le corresponda, aun cuando el señalado por la parte aparezca equivocado.

Artículo 533. Cuando el Juez advierta que la comparecencia personal de todas o cualquiera de las partes y sus apoderados podría ser beneficiosa para la concentración, validez o simplificación de los actos procésales, de oficio o a solicitud de parte señalará una audiencia, a la que deberán concurrir personalmente, bajo apercibimiento de imponerles una multa de veinticinco a doscientos cincuenta balboas en caso de renuencia injustificada. En dicha audiencia el Juez procurará que las partes establezcan lo necesario para los fines antes previstos.

Artículo 534. Las dudas de este Libro se aclararán mediante la aplicación de los principios generales del Derecho Procesal de Trabajo, de manera adecuada al logro de su finalidad.
Cualquier vacío se llenará con las normas que regulan casos análogos y a falta de éstos con Principios Generales del Derecho Procesal de Trabajo.

Artículo 535. El Juez podrá condenar por pretensiones distintas de las pedidas, cuando se trate de salario mínimo, salario básico, vacaciones, declaraciones o condenas sustitutivas que según la ley correspondan por las expresamente pedidas en la demanda, siempre que los hechos o declaraciones que las originen hayan sido debidamente discutidos en el proceso y estén debidamente probados. Podrán también condenarse al pago de sumas mayores que las pedidas por las prestaciones reclamadas en la demanda, cuando en el proceso se establezca que éstas son inferiores a las que corresponden al demandante de conformidad con la Ley.

CAPÍTULO II
DISPOSICIONES GENERALES SOBRE GESTIÓN Y ACTUACIÓN

Artículo 536. La gestión y la actuación en los procesos laborales se adelantarán en papel común, no darán lugar a impuesto de timbres nacionales ni al pago de derechos de ninguna clase, y la correspondencia, los expedientes, exhortos y demás actuaciones cursarán libres de porte por los correos nacionales.

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

Este Artículo fue Adicionado por el Artículo 60 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 537. Todo escrito judicial llevará en el margen superior de la primera plana la indicación de la clase de proceso a que se refiere, y el nombre completo de las partes. No obstante lo anterior, una vez recibido por la Secretaría no puede ordenarse su devolución por carecer de dichos requisitos o por cualquier otro defecto de carácter meramente formal.

Artículo 538. Cuando una parte desee que se deje constancia de la fecha y hora de presentación de un escrito, lo solicitará verbalmente y el Secretario deberá hacer la correspondiente anotación, si se le presenta copia adicional del referido escrito.
Para la admisión de todo escrito del cual debe darse traslado por disposición expresa de la ley, éste se deberá presentar acompañado de una copia, con la cual se surtirá el traslado. Pero si la Secretaría admite el escrito sin la respectiva copia, se ordenará de oficio que ésta se compulse.
Las copias que los litigantes acompañan con las demandas o escritos de cualquier género serán cotejadas con sus originales por el Secretario del Tribunal, y después de halladas conformes, o de ser corregidas, si se les hallare error, se recibirán para que se surta el traslado.

Artículo 539. Los apoderados pueden trasmitir escritos, memoriales y peticiones por telégrafos, en los

procesos en que dichos apoderados han sido admitidos como tales, mediante certificación de la oficina de telégrafo respecto a la autenticidad de la firma del remitente. Se considerará como fecha de presentación, aquélla en que el escrito es recibido en la secretaría del respectivo Tribunal.

Artículo 540. Todo escrito, para que sea agregado en el expediente, se debe presentar dentro del término. Sin embargo, si el interesado insiste en que se le reciba, afirmando que se encuentra en término, el Secretario consultará con el Juez, antes de admitirlo o rechazarlo. Si el Juez estima que el escrito ha sido presentado en tiempo, le dará el curso que corresponda; si lo considera extemporáneo, así lo declarará, mediante proveído de mero obedecimiento, caso en el cual lo rechazará. La responsabilidad de los Secretarios será determinada sumariamente, de oficio o a petición de parte.

Artículo 541. Los escritos de las partes, las actas y diligencias se deberán incorporar al expediente el mismo día de su presentación o práctica. En caso de omisión, el Secretario incurrirá en multa de cinco a veinte balboas, que será impuesta por el Juez de oficio o a solicitud de parte. La respectiva resolución no admitirá recurso.

Artículo 542. Quien deba presentar personalmente un escrito y no se pueda trasladar al lugar respectivo, le hará poner nota de presentación por un Juez de Trabajo, de Circuito o Municipal, donde se encuentre, o por un Notario, y así se tendrá por efectuada la presentación a la Secretaría del Tribunal al cual va dirigido.
Si el interesado se encuentra en país extranjero, podrá ocurrir para que se ponga la nota de presentación personal, al respectivo funcionario diplomático o consular panameño, y en su defecto al de una nación amiga. En ningún caso se percibirá suma alguna por la certificación.

Artículo 543. En ningún caso podrán las partes retirar del despacho un expediente ni ninguno de los documentos originales, escritos o pruebas, y el Secretario es responsable, civil y penalmente, de cualquier pérdida que sobrevenga por su culpa.
Los expedientes y demás piezas procésales podrán salir del despacho sólo en los casos en que la Ley lo autorice expresamente.

Artículo 544. El Secretario tiene el deber de anotar en los expedientes el día y hora en que venzan los términos de los traslados o trámites que están surtiéndose. Dicha anotación no afecta el término en sí, cuando se computa de modo inexacto, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

Artículo 545. En los escritos y memoriales que se presenten ante el Tribunal, no se podrán usar expresiones indecorosas u ofensivas.
El Juez, en cualquier etapa del proceso, puede disponer que se tachen las expresiones ostensiblemente indecorosas u ofensivas, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que amerite. La respectiva resolución, en cuanto ordene la tacha o cancelación, es de mero obedecimiento.

Artículo 546. En virtud de solicitud del dueño de libros, recibos o legajos, cuya exhibición sea decretada en el proceso, el Juez podrá autorizarle que los deposite en la Secretaria del Tribunal, con las precauciones del caso y por el término necesario para el cumplimiento de las diligencias correspondientes.
Asimismo el Juez podrá autorizar a la parte interesada en aportar libros, recibos o legajos suyos, cuya reproducción fuese dificultosa, que los deposite en la Secretaría, y que los pueda retirar una vez cumplida la finalidad de la diligencia, previa las precauciones del caso.

Artículo 547. Cuando haya necesidad de publicar avisos o emplazamientos, el Secretario se limitará a certificar el hecho en el expediente, con expresión de los números y fechas del periódico, o fechas y lugares de fijación de los avisos. La contravención de esta disposición se sancionará con multa de uno a cinco

balboas.

Artículo 548. Cuando en la ley laboral se exija publicación o emplazamiento en la prensa, se entiende cumplido este requisito al hacerse la publicación en un diario de circulación nacional, sin necesidad de que aparezca en la Gaceta Oficial.

Artículo 549. Salvo lo dispuesto por normas especiales, los actos del proceso se practicarán en días y horas hábiles. Principiada una diligencia judicial en hora hábil podrá válidamente concluirse, aunque se actúe en hora inhábil, por acuerdo de las partes o por previa determinación del Juez.

Artículo 550. Siempre que hubiere que verificarse una diligencia cualquiera, en la que haya de intervenir alguna persona que no habla el idioma español, el Tribunal designará a un intérprete oficial o a uno ad hoc por él, quien deberá firmar la diligencia.

Artículo 551. Los Tribunales de Trabajo pueden comisionar a las autoridades, judiciales o administrativas de trabajo, para que lleven a cabo las diligencias en las cuales ellos no pueden actuar por sí mismos.

Artículo 552. La Secretaría suministrará gratuitamente a las partes copia de las resoluciones que se deban notificar personalmente y de toda sentencia o auto que le ponga término al proceso.

TÍTULO I
OBJETO DEL PROCESO

CAPÍTULO I
DEMANDA - CONTESTACIÓN

Artículo 553. La demanda debe contener:
1. La designación del Juez a quien se dirige;
2. El nombre de las partes y el de sus representantes, si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por sí mismas; su vecindad, residencia y dirección si es conocida, o la afirmación de que se ignora la del demandado, bajo juramento;
3. Lo que se demanda, expresando con claridad y precisión los hechos u omisiones;
4. La cuantía o estimación, si no se pide una suma líquida o determinada de dinero, salvo que se trate de peticiones de naturaleza no pecunaria;
5. Los fundamentos de derecho en que se apoya. Cuando el trabajador pueda litigar en causa propia no será necesario este último requisito.

Artículo 554. La cuantía del proceso consiste en el valor económico de las prestaciones reclamadas. Para los efectos de los recursos en los procesos de trabajo se considerará que la cuantía es:
1. Para el demandado la suma a que se le hubiera condenado, y
2. Para el demandante, será siempre el valor económico de las prestaciones que reclama.

En caso de que en la demanda se pida una suma líquida, esa será la cuantía.
No se admitirá ningún incidente sobre fijación o determinación de la cuantía del proceso, por ser ello de resorte exclusivo del Tribunal.

Artículo 555. Con la demanda deberán presentarse tantas copias cuantos sean los demandados.

Artículo 556. La demanda se dirigirá contra la parte a quien se reclama o contra su representante. Queda entendido que cuando la demanda se dirija contra el establecimiento o la empresa, toda gestión que en el

proceso realice el Gerente, Administrador o el Representante del empleador en el establecimiento o empresa, será válida. No obstante, el empleador o su representante legal podrá, en cualquier momento, apersonarse en el proceso y continuar la gestión.

Artículo 557. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo.

Artículo 558. Antes de ordenar el traslado de la demanda, y si el Juez observare que no reúne los requisitos exigidos en el Artículo 553 la devolverá al demandante para que subsane las deficiencias que le señale.

Artículo 559. La demanda puede ser aclarada, ampliada, corregida, reformada, adicionada con nuevos hechos, personas o pretensiones, hasta dentro de los tres días siguientes a la fecha en que vence el término para la contestación de la demanda. En este caso se repetirá la actuación.

Artículo 560. Mientras no se haya notificado al demandado el auto admisorio de la demanda, ésta podrá ser retirada por el demandante, siempre que no se hayan practicado medidas cautelares. En los procesos ejecutivos ello podrá hacerse mientras no haya sido notificado el mandamiento de pago.

Artículo 561. Cuando la demanda esté en forma legal, el Juez dará traslado de ella al demandado con tres días de término, acompañando copia de la misma, con apercibimiento que si no la contesta dentro de este término, el proceso se seguirá en los estrados del Tribunal. La falta de contestación constituye un grave indicio en contra del demandado. En caso de que la demanda no haya sido contestada, el Juez puede proferir sentencia sin audiencia, si las pruebas que se acompañaron a la demanda dan base para ello.

Artículo 562. Cuando se ignore el paradero de quien deba ser notificado personalmente, y previo juramento de la parte interesada, que se considerará prestado por la presentación de la solicitud, el Juez, luego de cerciorarse de su competencia, emplazará al demandado por medio de un edicto que permanecerá fijado en lugar visible de la Secretaría del Tribunal por el término de cinco días. Este edicto será firmado por el Secretario.
Desde que se fije el edicto, se publicará copia de él en un periódico de la localidad, si lo hubiere, o de otro lugar siempre que circule regularmente en la sede del Tribunal, durante dos días distintos. Si el demandante suministrare al Tribunal, la dirección postal del demandado, o el Secretario del Tribunal advierta que su nombre aparece en el directorio telefónico o por cualquier otro medio conociere su dirección, se le remitirá a éste copia de la demanda y de los documentos presentados, por correo recomendado. Si a pesar de este llamamiento, no compareciere el demandado transcurridos cinco días desde la última publicación en el periódico, se le nombrará por el Juez defensor escogido de listas de abogados remitidas previamente por las respectivas organizaciones sociales con quien se seguirá el proceso. Cuando el demandado es el empleador, el defensor debe ser escogido de las listas enviadas por asociaciones de empleadores y cuando el demandado lo es el trabajador, el defensor deberá ser escogido de las listas enviadas por las asociaciones de trabajadores. En caso de que dichas organizaciones sociales no remitieren las listas, el Juez hará la selección. El procedimiento establecido en este párrafo, es aplicable solamente en los casos en que deba citarse a alguna persona que no ha comparecido en el proceso, para hacerle una notificación personal.

Artículo 563. Si el demandado notare que el Juez ha descuidado el cumplimiento del Artículo 558, lo manifestará antes de contestar la demanda y el Juez resolverá inmediatamente lo que estime procedente sin ulterior recurso.
Corregida la demanda, o negada la objeción, el Juez ordenará al demandado que conteste dentro del término de tres días.

Artículo 564. El demandado puede contestar la demanda aunque no haya recibido el traslado, caso en el cual se entenderá surtido este trámite. En este caso, y si el demandado es una persona jurídica de derecho privado, al contestar la demanda debe acompañar la certificación del Registro Público, cuando ésta no se hubiere aportado al expediente.

Artículo 565. Cuando los demandados fueran dos o más, el Juez, después de contestada la demanda, les ordenará que constituyan un solo apoderado, para que tenga la representación y continúe el proceso y si no lo hicieren, el Juez escogerá un apoderado común.
Exceptúanse los casos en que pareciera haber conflicto de intereses, en los cuales cada demandado tendrá derecho a designar su propio apoderado.

Artículo 566. La contestación de la demanda estará sujeta a los requisitos de los ordinales 1, 2 y 5 del Artículo 553. Con la contestación deberá acompañarse una copia que, sin trámite, se le entregará al demandante.
El demandado que se oponga a las pretensiones del demandante, al contestar la demanda, expresará cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega, explicando las razones de su negativa y consignando los hechos y motivos o excepciones en que apoya su defensa.
El demandante podrá pedir la corrección de la contestación de la demanda dentro de los tres días siguientes al vencimiento del término de la contestación de la demanda.
Las generales en la demanda o en la contestación no serán necesarias cuando la información aparezca en el poder.

Artículo 567. La corrección de la demanda o de la contestación sólo se ordenará cuando la omisión o defecto pueda causar perjuicios, vicios o graves deficiencias en el proceso.

Artículo 568. Si el demandado tuviera cualquier pretensión que formular contra el demandante y que haya surgido con ocasión de la relación laboral, podrá hacerlo en el escrito de la contestación de la demanda o en libelo aparte.
Se dará traslado al demandante de la reconvención, por un término de tres días.

Artículo 569. El demandante podrá acumular en una misma demanda varias pretensiones contra el demandado, aunque no sean conexas, siempre que concurran los siguientes requisitos:
1. Que el Juez sea competente para conocer de todas;
2. Que todas puedan tramitarse por el mismo procedimiento.

En la demanda sobre prestaciones periódicas, podrá pedirse condena líquida respecto de las causadas y de las que se llegaren a causar entre la presentación de aquella y la sentencia de cada una de las instancias.

Artículo 570. Pueden asimismo acumularse en una demanda varias pretensiones derivadas de una misma convención, contrato, pacto colectivo o reglamento interno de trabajo, aunque sean varios los demandantes y distinta la situación de hecho, siempre que frente a todas y cada una de las pretensiones acumuladas sean unos mismos los demandados.
Cuando por causa de un mismo siniestro resulten lesionados varios trabajadores, todos ellos o sus causahabientes o beneficiarios podrán acumular sus pretensiones en una misma demanda, siempre que sean unos mismos los demandados frente a todos y cada uno de los demandantes.
Habrá lugar igualmente a la acumulación cuando no haya discusión sobre los hechos sino sobre la interpretación o aplicación de una misma norma jurídica, aunque haya diversidad de causa, de objeto y de demandantes, siempre que sean unos mismos los demandados frente a todos y cada uno de los demandantes.
Sin embargo, en estos casos, para la procedencia de los recursos que concede este Código, se estimará la cuantía en forma individual de acuerdo con las pretensiones o valores económicos reclamados por cada uno

de los demandantes.

Artículo 571. Si la demanda contuviera varias pretensiones y fueren contrarias y de carácter principal, se tendrá como principal la primera y como subsidiarias las restantes.

Artículo 572. En el libelo de demanda o de contestación se podrán acompañar documentos y aducir cualquier clase de pruebas, sin necesidad de que se reiteren después.

Artículo 573. La interrupción de la prescripción por la presentación de la demanda, por parte del trabajador, en contra de un deudor solidario, produce el mismo efecto respecto de los demás deudores.

CAPÍTULO II
CORRECCIÓN

Artículo 574. Si la demanda o la contestación adolecieren de algún defecto, u omitieren algunos de los requisitos previstos por la ley, el Juez podrá, en el momento de su presentación, prevenir verbalmente al demandante o al demandado, a efecto de que corrija o complete el escrito, señalándole los defectos que advirtiere.
El interesado podrá, si así lo desea, insistir en que se reciba y se dicte la respectiva resolución que procediere, conforme a lo dispuesto en los Artículos 558, 566 y 567.

CAPÍTULO III
EXCEPCIONES

Artículo 575. Todo el que ha sido citado para comparecer en proceso en virtud de demanda interpuesta contra él, puede aducir o valerse de excepciones que tiendan a desconocer la existencia de la obligación o a declararla extinguida total o parcialmente.
La renuncia anticipada, mediante convenio o contrato entre las partes respecto del derecho de impugnar la acción o de aducir excepciones, no tendrá efecto en el proceso.
El no dar nombre técnico a una excepción no es motivo para que se desconozca el hecho que la constituye.

Artículo 576. Cuando el Juez considere justificados los hechos que constituyen una excepción, aunque ésta no se haya invocado ni alegado, deberá reconocerla en la sentencia y fallar el pleito en consonancia con la excepción reconocida; sin embargo, respecto a la excepción de prescripción es preciso que se alegue expresamente antes de la ejecutoria de la primera providencia que señale fecha de audiencia.

Artículo 577. Las excepciones en los procesos de conocimiento se deciden en la sentencia.

CAPÍTULO IV
SANEAMIENTO

Artículo 578. Inmediatamente después de vencido el término de traslado de la contestación de la demanda, el Juez examinará si la relación procesal adolece de algún defecto o vicio que, de no ser saneado, producirá un fallo inhibitorio, o la nulidad del proceso.
En tal supuesto, el Juez ordenará a la parte que corrija su escrito, aclare los hechos o las pretensiones, que se cite de oficio a las personas que deban integrar el contradictorio en casos de litis consorcio, que se escoja la pretensión en casos de que se haya de seguir procedimientos de distinta naturaleza, que se integre debidamente la relación procesal, o que se le imprima al proceso el trámite correspondiente en caso de que se haya escogido otro.

En caso de que el Juez advierta el defecto en la demanda, ordenará que sea corregida, dentro del término de tres días.
Si el demandante no hiciera la corrección ordenada, y ello manifiestamente inhibiere al Tribunal a conocer del fondo del asunto, se decretará el archivo del expediente, levantándose las medidas cautelares.

TÍTULO II
LAS PARTES

CAPÍTULO I
REPRESENTACIÓN JUDICIAL

Artículo 579. Presentada la demanda de trabajo personalmente por el trabajador, el Juez del conocimiento le designará un defensor de oficio.
No obstante lo anterior, en los procesos de única instancia, o en las localidades donde no se hubiere designado un defensor de oficio, el trabajador podrá actuar por sí mismo o delegar su representación en un miembro de la Junta Directiva del sindicato, al cual se encuentra afiliado.

Artículo 580. Toda empresa que realice trabajos por más de tres meses consecutivos en cualquier lugar de la República donde ocupe más de diez trabajadores, tendrá un representante legal en dicho lugar. Este representará al empleador en cualquier reclamación hecha por un trabajador ante Tribunal de trabajo.

Artículo 581. Las personas jurídicas comparecerán en proceso por medio de sus representantes legales, o apoderados generales, especiales o convencionales, según el caso.
El demandante no está obligado a presentar con la demanda prueba de la existencia de la persona jurídica contra la cual va dirigida ni la calidad de sus representantes. Le bastará con designarlos. En este caso, el Juez solicitará de inmediato al Registro Público certificación sobre la existencia de la sociedad y quien la representa, antes de dar traslado de la demanda. El Registrador deberá atender la solicitud del Juez con preferencia a cualquier otro asunto.

Artículo 582. El Estado, cuando tenga que comparecer en estos procesos, será representado por el Ministro del Ramo o por la persona a quien él designe.
Los Municipios serán representados por el Alcalde del Distrito respectivo o por la persona que él designe. Las entidades autónomas, semiautónomas o descentralizadas serán representadas de conformidad con las leyes orgánicas respectivas o en su defecto por el funcionario administrativo de mayor jerarquía o por la persona a quien éste designe.

Artículo 583. Los poderes especiales para un proceso determinado sólo pueden otorgarse de uno de los modos siguientes:
1. Por escritura pública;
2. Por medio de un memorial separado que el poderdante en persona entregará al Secretario del Tribunal que conoce o ha de conocer con una nota expresiva de la fecha de presentación.

El memorial contendrá la designación del Tribunal al cual se dirige, las generales del poderdante, vecindad y señas de la habitación u oficina del apoderado y la determinación del proceso para el cual se otorga el poder.
Cuando no sea posible presentar el memorial a que alude el aparte anterior ante el Juez del conocimiento, se hará ante otro Juez de Trabajo, o ante un Juez Municipal, de Circuito, si se encuentra en una cabecera del Circuito o ante el Notario del Circuito, o ante funcionario diplomático o consular de Panamá, o de una nación amiga si reside en el exterior, y a su pie pondrá el funcionario a quien se le presenta, una nota en que se exprese que dicho memorial fue presentado en persona por el poderdante.
3. Con iguales requisitos a los que se expresan en el Numeral 2 podrá hacerse el nombramiento de

apoderado en el escrito de la demanda, en la contestación, en el escrito de interposición o de formalización de un recurso, o mediante acta ante el Tribunal del conocimiento.

La anotación de la fecha de presentación en el respectivo poder o su incorporación el expediente, presume que se ha hecho mediante el cumplimiento del requisito de la presentación personal.

Artículo 584. El Juez del conocimiento, siempre que se le presente un poder, lo admitirá si está otorgado con los requisitos legales, u ordenará su corrección si le faltare alguno, sin invalidar lo actuado.

Artículo 585. El apoderado puede sustituir el poder aunque en éste no se le haya otorgado facultad especial para ello. Los curadores adlitem y los defensores de oficio no tendrán facultad de sustitución, excepto cuando lo hagan en otro defensor de oficio.

Para sustituir el poder no es necesario que el apoderado lo haya aceptado o ejercido.

Artículo 586. La sustitución no requiere presentación personal.

Artículo 587. Quien sustituye un poder podrá reasumirlo en cualquier momento, con lo cual quedará revocada la sustitución, salvo que haga manifestación expresa en contrario.

Artículo 588. Cuando se nombren para un proceso varios apoderados se tendrán como apoderado principal al primero y como sustituto a los restantes, por su orden.

Para que actúe un apoderado sustituto no es necesario la manifestación del principal de que va a separarse o de que no puede actuar. La actuación del sustituto se tendrá como válida siempre que el principal dentro de los términos en que deban efectuarse las gestiones, no haya comparecido previamente a hacerla.

Si se trata de procesos acumulados y una parte tiene en ellos distintos apoderados, continuará con dicho carácter el que ejercita el poder en el negocio más antiguo, mientras el poderdante no disponga otra cosa.

Artículo 589. Nombrado un apoderado como principal o sustituto en un proceso, no podrá otorgarse nuevo poder ni sustituirse el ya otorgado a persona o personas en quien o quienes concurran alguna de las causales que den lugar a impedimento o recusación del funcionario, quien de oficio o a solicitud de parte, rechazará el poder a la sustitución, según el caso.

Artículo 590. Los poderes para pleitos otorgan al apoderado las facultades necesarias para entablar y seguir el proceso hasta su conclusión, como si fuere el poderdante, pudiendo reconvenir y ejercer todos los derechos otorgados a éste, en su calidad de litigante. Pero para recibir, allanarse a la pretensión, desistir del proceso y terminarlo por transacción o celebrar convenios que impliquen disposiciones de derechos en litigio, sólo lo puede hacer el apoderado principal, o el sustituto designado por el propio poderdante, y ello mediante facultad expresa.

CAPÍTULO II
LITISCONSORCIO

SECCIÓN PRIMERA
LITISCONSORCIO FACULTATIVO

Artículo 591. Siempre que corresponda el mismo trámite, varias personas podrán actuar como demandante o demandados en un mismo proceso, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando las acciones se refieran a derechos y obligaciones comunes, se funden sobre los mismos hechos o en el mismo reglamento interno de trabajo, orden de servicio, o contrato, pacto, o convenio colectivo;
2. Cuando las acciones se refieran a pretensiones u obligaciones del mismo género, fundadas sobre los

mismos hechos;
3. Cuando las acciones sean conexas por el título o por el objeto, o por ambos elementos a la vez.

CAPÍTULO III
LLAMAMIENTO AL PROCESO

Artículo 592. De oficio o a solicitud de cualquiera de las partes, el Juez podrá requerir a un tercero, responsable de todo o parte de la obligación en que se funda la demanda o en cuya intervención hubiere interés legítimo, que se apersone en el proceso y haga valer sus derechos. El Juez correrá al tercero traslado de la demanda para que éste la conteste. La citación se hará antes de la ejecutoria de la providencia que señala fecha de audiencia.

TÍTULO III
ACTUACIÓN

CAPÍTULO I
FORMACIÓN DEL EXPEDIENTE

Artículo 593. De todo proceso se formará un expediente que comprenderá la gestión y la actuación en cada una de las instancias, el recurso de casación y los incidentes que se promuevan.
Concluido el proceso, el Juez del conocimiento ordenará su archivo en la Secretaría del mismo, mediante proveído de mero obedecimiento. Transcurrido tres (3) años, los expedientes serán enviados a los archivos nacionales.

Artículo 594. Los expedientes sólo podrán ser examinados:
1. Por las partes;
2. Por los abogados inscritos y por los amanuenses autorizados por éstos;
3. Por las personas designadas para ejercer cargos como el de perito, secuestre, depositario o cualquier otro auxiliar de la jurisdicción;
4. Por funcionarios del **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, del Ministerio Público, de la Caja de Seguro Social, y en general por cualquier otro funcionario público, por razón de su cargo;
5. Por estudiantes de Derecho;
6. Por los miembros de Directivas de las organizaciones sociales;
7. Por las personas autorizadas por el Secretario o el Juez con fines de docencia o investigación;
8. Por cualquier otra persona que establezca la Ley.

El empleado que permita a persona distinta de las anteriormente enumeradas el examen de actuaciones o expedientes, incurrirá en las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

CAPÍTULO II
PÉRDIDA Y REPOSICIÓN DEL EXPEDIENTE

Artículo 595. Cuando se pierde un expediente o parte de él, el Secretario, de oficio o a petición de parte, deberá informarlo de inmediato al Juez, indicando detalladamente quiénes eran los interesados en el proceso, el estado en que se hallaba en el momento de su pérdida, y las diligencias realizadas para obtener u recuperación.

Artículo 596. Con base en el informe de la Secretaría, el Juez citará a las partes para audiencia, con el objeto de que se compruebe, tanto la actuación surtida como el estado en que se hallaba el proceso al tiempo de su pérdida, y de resolver sobre su reconstrucción.

El auto de citación se notificará personalmente a todos los interesados.
El Secretario agregará copia de todas las resoluciones, actuaciones y gestiones del expediente extraviado que obren en los archivos del Tribunal y recabará copias de los actos y diligencias que pudieran obtenerse en las oficinas públicas.

Artículo 597. Si ninguna de las partes al ser citadas por segunda vez, concurren a la audiencia, el Juez declarará extinguido el proceso, y en el mismo auto cancelará las medidas cautelares, si las hubiere.
La extinción del proceso no impide al demandante promoverlo de nuevo con sujeción a las reglas generales.
Reconstruido el proceso, continuará el trámite que a éste corresponda. El auto que ordene la continuación del trámite es apelable en el efecto devolutivo.

Artículo 598. Antes de fallar un proceso reconstruido, el Juez estará obligado a decretar de oficio, sin limitación ni restricción alguna, las pruebas conducentes o aconsejables para aclarar los hechos que la pérdida del expediente haya hecho oscuros o dudosos.

CAPÍTULO III
TÉRMINOS

Artículo 599. El Juez fijará los términos cuando la Ley no los haya fijado, de conformidad con la naturaleza del proceso y la importancia del acto o diligencia, procurando siempre que no excedan de lo necesario para los fines consiguientes. Estos términos son prorrogables, al arbitrio del Juez.

Artículo 600. Los términos legales corren por ministerio de la ley sin necesidad de que el Juez exprese su duración.
Los de días teniendo en cuenta únicamente los hábiles; y los de meses y años, según el calendario común; pero cuando sea inhábil el último día del término, éste se prolongará hasta el próximo día hábil.
Cuando en el día señalado no se pueda efectuar una diligencia, acto o audiencia por haberse suspendido el despacho público, tal diligencia, acto o audiencia se practicará el día hábil siguiente en las mismas horas ya señaladas, sin necesidad de nueva resolución.

Artículo 601. Los términos de horas empezarán a correr desde la siguiente a la en que se haga la respectiva notificación, y los de días, desde el día siguiente al en que tenga lugar la notificación.
Los términos de días vencerán cuando el reloj del Tribunal marque las cinco de la tarde del último día del término.

Artículo 602. Los términos judiciales se suspenderán para todos los negocios en curso en los días feriados y en los que por cualquier otra circunstancia no se abra el despacho del juzgado o Tribunal.

Artículo 603. Los términos no corren en un negocio determinado:
1. Cuando el proceso se suspende por petición de las partes, o disposición legal;
2. Durante alguna incidencia legal cuando así lo ha prescrito la Ley;
3. Por impedimento del Juez;
4. Por incapacidad de quien gestiona en el proceso, debidamente comprobada.
5. El Juez hará cesar la suspensión acaecida por impedimento de las partes, conciliando la prudencia con los intereses de la otra parte. En ningún caso la suspensión excederá de diez días.

En caso de suspensión por impedimento del Juez, ella no debe prolongarse más allá del tiempo indispensable para que se encargue el respectivo suplente.

Artículo 604. En el caso de suspensión de términos, el Secretario pondrá constancia en el expediente del día

en que hubiere empezado la suspensión, y del día que cesa, con excepción de las que provienen de días feriados o los de fiesta nacional. Dicha constancia, no obstante, no afectará el término.

Artículo 605. Siempre que por resolución judicial haya de suspenderse un término cualquiera, la suspensión se verificará desde la hora en que se dicte dicha resolución, salvo que en la misma se disponga otra cosa.

Artículo 606. Cuando, vencido un término, las partes no han hecho uso de su derecho, los trámites del proceso continúan. Todo perjuicio por omisión es imputable al que incurrió en ella, salvo el derecho a reclamar el perjuicio que la ley conceda a la parte perjudicada, contra su apoderado o representante negligente u omiso.

Artículo 607. Por regla general, y salvo las disposiciones especiales y expresas de este Código, los Jueces dictarán sus resoluciones, a más tardar en los términos siguientes: dentro de dos días, si fuere providencia; dentro de seis días, si fuere auto; y dentro de catorce días, si fuere sentencia.

Artículo 608. En los procesos de que conocen los Tribunales colegiados, se entenderá que los términos de que trata el Artículo anterior son para que el Magistrado sustanciador presente proyecto de resolución. Para el estudio del proyecto dispondrá cada Magistrado de la mitad del respectivo término.

Artículo 609. Los Magistrados y Jueces tendrán para pronunciar sentencia un día más del término, por cada cincuenta hojas o fracción de cincuenta, cuando el expediente exceda de ciento.

Artículo 610. Todo término, formalidad o garantía que la ley conceda en la secuela del proceso, es renunciable para la parte a quien favorezca la concesión, la que podrá hacerlo en el acto de la notificación o por medio de un escrito en que se exprese claramente el término, la formalidad o garantía que se renuncie.
El trámite puede ser renunciado total o parcialmente aunque no se haya dictado la respectiva resolución.
Los apoderados o defensores de trabajadores no tienen la facultad de renunciar a las garantías que la Ley concede en la secuela del proceso, pero podrán hacerlo en lo referente a los términos y formalidades.

Artículo 611. Las partes podrán acordar la reducción o la reposición de un término mediante una manifestación expresa por escrito.

Artículo 612. Toda resolución o diligencia judicial deberá cumplirse en el término designado. Pero la diligencia iniciada en el día y hora hábil, podrá llevarse hasta su fin en tiempo inhábil sin necesidad de que se decrete la habilitación. Si no pudiere terminarse en el día, continuará en el siguiente hábil, a la hora que en el mismo acto establezca el Juez.

Artículo 613. Los términos que por convenio se hayan señalado, y se hiciere notificación personal, comenzarán a correr desde la última notificación.
Si un término fuere común a varias partes, se contará desde el día siguiente a aquel en que la última persona ha sido notificada.

Artículo 614. El término de la distancia será fijado por el Juez, atendiendo a la mayor o menor facilidad de comunicaciones; pero el mínimo será de dos días.

Artículo 615. La omisión o el error en la anotación secretarial de un término en el expediente, no afecta dicho término.

Artículo 616. Si se decretase el cierre de los despachos públicos a cualquier hora en un día, todo éste será

inhábil. No obstante, se estimarán válidas las actuaciones y gestiones realizadas con anterioridad a la comunicación oficial de este hecho.
Cuando el Despacho se cierre en día distinto al feriado conforme a la Ley, el Secretario lo anunciará por medio de un cartel fijado en lugar visible del Tribunal.

CAPÍTULO IV
CAUCIONES

Artículo 617. Siempre que este Código requiera que una parte de caución, la garantía consistirá en dinero efectivo, hipoteca o bonos del Estado.
Cuando la garantía sea en dinero o en bonos del Estado, el interesado deberá consignarlo en el Banco Nacional y obtener un certificado de garantía que presentará al Juzgado.
En caso de que el Banco estuviere cerrado, se podrá depositar en el Juzgado y éste, dentro del siguiente día hábil, hará la consignación correspondiente y obtendrá el certificado de garantía, que agregará al expediente, de todo lo cual el Secretario dejará constancia en un informe.

Artículo 618. Por cualquiera de los medios consignados en este Capítulo, podrá reemplazarse cualquier otra caución ya constituida, salvo que se haya secuestrado dinero en efectivo.

CAPÍTULO V
DILIGENCIA DE ALLANAMIENTO

Artículo 619. El Juez puede decretar el allanamiento de los establecimientos, talleres, empresas, inmuebles, habitaciones, oficinas, predios, naves y aeronaves particulares, y entrar en ellos aún contra la voluntad de los que los habiten u ocupen, en los casos siguientes:

1. Cuando dentro del inmueble, establecimiento, taller, oficina, habitación, nave o aeronave, estuviere alguna persona a quien haya que hacer alguna citación o notificación personal;
2. Cuando dentro del inmueble, establecimiento, nave o aeronave existan bienes que deban ser secuestrados, evaluados o exhibidos; o ser objeto de inspección judicial o de reconocimiento o examen de perito;
3. Cuando el inmueble, establecimiento, taller, oficina, habitación, nave, o aeronave mismos deban ser secuestrados, avaluados o entregados a determinada persona, o cuando en ellos haya de practicarse una inspección judicial o un examen de peritos;
4. Cuando deba practicarse cualquiera otra diligencia judicial, ya en la casa o heredad, ya en cosas existentes en ella;
5. Cuando para la diligencia de que habla el Numeral anterior sea necesario pasar por un inmueble a otro donde deban tener lugar dichas diligencias.

Artículo 620. Son competentes para decretar allanamiento, los jueces que conozcan de las causas donde ocurran, y los comisionados para practicar las diligencias mencionadas en el Artículo anterior.

Artículo 621. La resolución en que se ordene la práctica de alguna de las diligencias de que trata el Artículo 619, llevará consigo la orden de allanamiento; pero el Juez, en los casos de los ordinales 1. y 2. de dicho Artículo, no ordenará el allanamiento de ningún edificio determinado si tiene datos para creer que no dará resultados satisfactorios.

Artículo 622. Al allanamiento concurrirán el Juez y el Secretario, y las partes, si quieren. Se llamará a la puerta y se hará saber al ocupante quién llama y cuál es el objeto de la diligencia; y si en el término de cinco minutos no le contestare, o le negaren la entrada se procederá al allanamiento valiéndose de la fuerza, si fuere necesario.

Si el local o edificio estuviere cerrado y nadie contestare al llamamiento, pasados diez minutos, se procederá a la diligencia de allanamiento por la fuerza.
Si se trata de un predio rural cercado y el dueño estuviere presente, se le requerirá para que permita la entrada, y si pasaren cinco minutos, sin que se diere permiso, se procederá sin necesidad de practicar intimación alguna.

Artículo 623. Todo allanamiento, para los efectos de que aquí se trata, podrá iniciarse, aún en día inhábil, entre las seis de la mañana y las siete de la noche; pero si hubiere temor o razón de que durante la noche se tomen medidas que frustren el objeto de la diligencia, el Juez por conducto de la fuerza pública, o de cualquier otro medio tomará las precauciones que estime convenientes.

Artículo 624. No pueden ser allanadas las residencias u oficinas de los agentes diplomáticos, excepto en los casos en que estos espontáneamente y por escrito renuncien a su fuero y den su asentimiento a la práctica de la diligencia.

Artículo 625. De todo allanamiento se extenderá diligencia que firmarán el Juez, el Secretario, y las partes si quieren hacerlo.

CAPÍTULO VI
DESGLOSE

Artículo 626. Los documentos públicos o privados pueden desglosarse de los expedientes y entregarse a quienes los hayan presentado, si ha precluido la oportunidad para tacharlos de falsos o adulterados sin que se hubiera formulado la tacha, o si, habiéndose propuesto, éste se ha declarado no probada.
Cuando se trate de documentos privados originales que puedan afectar a la otra parte, y el Juez lo considere conveniente, podrá oír previamente, antes de resolver la solicitud, siguiendo el procedimiento que estime conveniente.
Se decretará asimismo el desglose cuando lo solicite un funcionario del Ministerio Público, o un Juez en lo penal, en caso sobre falsedad del documento.
En el respectivo lugar del expediente se dejará copia o fotocopia certificada del documento desglosado, y en este último, al pie o al margen, se aludirá al auto que ordene el desglose.
Cuando la copia que haya de dejarse sea de planos u otros documentos gráficos, el Secretario podrá asesorarse, si lo estima necesario, de un perito, quien autorizará con él la copia de la transcripción manual que se haga.
Si el documento contiene una obligación y ésta no se ha cumplido o sólo se ha cumplido parcialmente por razón del proceso, el Juez lo hará constar así a continuación de él, antes de devolverlo desglosado al acreedor.
Si la obligación se ha cumplido en su totalidad por el deudor, el documento sólo puede desglosarse a petición de éste, a quien se le entregará debidamente cancelado, si el acreedor está obligado a devolverlo.

Artículo 627. Las copias y desgloses de documentos en los procesos terminados, se decretarán mediante proveído de mero obedecimiento, a menos que se trate del desglose de documentos en que se hagan constar obligaciones.

TÍTULO IV
INCIDENCIAS

CAPÍTULO I
INCIDENTES

Artículo 628. Sólo podrán promoverse incidentes en los casos en los cuales la Ley prevea expresamente este trámite.
El escrito en que se interpone un incidente no requiere formalidad especial. Bastará con que se indique con claridad lo que se pide, los hechos en que se funde y las pruebas que se acompañan o aduzcan.
Todo incidente se tramitará en el cuaderno principal, salvo el de recusación o cualquier otro previsto expresamente en la Ley.

Artículo 629. Si el incidente fuese manifiestamente improcedente, el Juez lo rechazará sin más trámite. La resolución que se dicte es irrecurrible, pero el superior podrá, al conocer de la apelación de la sentencia de la primera instancia, examinar lo resuelto y si encontrare que con ello se ha afectado el derecho de defensa de las partes, revocará lo resuelto y dispondrá lo conveniente para que, sin causar dilación en el proceso, se subsane lo actuado.

Artículo 630. Salvo disposición en contrario, los incidentes pueden proponerse hasta tres días después de contestada la demanda y se sustanciarán sin interrumpir el curso del proceso.
En caso de que las pruebas obren en el expediente principal basta con que el incidentista las identifique, sin necesidad de que sean aportadas en el cuaderno de incidente. No obstante ello, el Juez puede tomar en cuenta cualquier prueba que repose en el expediente principal aunque no haya sido identificado o señalada por las partes.

Artículo 631. Salvo que el presente Código autorice expresamente un trámite especial, el incidente se resolverá en la sentencia. Una vez interpuesto, se le correrá traslado al opositor dándole un término de tres días.
Si hubiere hechos que probar y no se hubieren acompañado las pruebas, éstas se practicarán en la audiencia del asunto principal. En caso de que no haya pruebas, se resolverá de plano.
El Juez podrá ejercer las facultades de decretar la práctica de pruebas de oficio, en el propio incidente o en el momento de fallar el proceso principal, según estime conveniente.

Artículo 632. Todos los incidentes cuyas causas existan simultáneamente deberán promoverse a la vez. Los que se promueven después serán rechazados de plano.

CAPÍTULO II
CONFLICTOS DE COMPETENCIA ENTRE JUECES DE TRABAJO

Artículo 633. El Tribunal al cual se dirija una demanda para cuyo conocimiento no sea competente, dictará a continuación un auto en que se expresará:
1. Las razones en virtud de las cuales se abstiene de conocer del proceso, con cita de las disposiciones legales correspondientes;
2. El Tribunal de trabajo al cual compete el conocimiento.

El auto que se dicte en este caso no es susceptible de recursos alguno.

Artículo 634. Dictado este auto, será notificado al demandante, y la demanda se enviará al Tribunal designado, el cual la acogerá sin más formalidad, si estuviere conforme con lo resuelto.
El Juez que reciba el expediente no podrá declararse incompetente, cuando el proceso le sea remitido por su superior jerárquico.
Si el Tribunal designado como competente rehusare también avocar el conocimiento del proceso, lo expresará así por medio de una resolución con cita de las respectivas disposiciones legales, y remitirá el expediente al Superior para que dirima el conflicto.

Artículo 635. Los conflictos de competencia se decidirán con vista de lo actuado. Sin embargo, los funcionarios afectados pueden suministrar los elementos que consideren convenientes. La decisión que recaiga no es susceptible de recurso alguno.

CAPÍTULO III
ACUMULACIÓN DE PROCESOS

Artículo 636. Pueden acumularse dos o más procesos:

1. Cuando las acciones se refieran a derechos y obligaciones comunes, y se funden sobre los mismos hechos o en el mismo reglamento interno de trabajo, orden de servicio, o pacto, contrato o Convención Colectiva, aunque las partes sean diferentes;
2. Cuando se trate de varios procesos propuestos por un mismo empleador contra trabajadores de la misma empresa, y se ejerciten en ellos idénticas acciones;
3. Cuando la resolución que haya de dictarse en un proceso deba producir los efectos de cosa juzgada en el otro; y,
4. Cuando no haya discusión sobre los hechos sino sobre la interpretación o aplicación de unas mismas normas jurídicas, aunque haya diversidad de causa de objeto y de demandantes, siempre que sean unos mismos los demandantes frente a todos y cada uno de los actores.

En estos casos, el Juez podrán decretar la acumulación, siempre que se trate de procesos de igual procedimiento. Ello se hará de oficio o a solicitud de quien sea parte en cualquiera de los procesos, siempre que se encuentren en la misma instancia.

Artículo 637. Si las demandas de que se habla en el Artículo anterior radicasen en dos o más Tribunales de Trabajo con sede en el mismo lugar, de igual manera puede acordarse la acumulación de todas ellas a petición de parte, y ante el Tribunal que hubiere conocido de cualquiera de ellas con anterioridad a las demás.

Las demandas se acumularán en el juzgado donde haya quedado radicada la que se presentó primero, de acuerdo con el libro de reparto.

Artículo 638. La acumulación de procesos, cuando proceda, tiene el efecto de discutirse en un mismo proceso y resolverse en una sola sentencia las cuestiones planteadas en los procesos acumulados.

Artículo 639. La resolución de los Jueces sobre acumulación de procesos no admite ningún recurso.

Artículo 640. La solicitud de acumulación se presentará antes del señalamiento de la audiencia de la demanda cuya acumulación se pretende. La prueba debe ser siempre preconstituida.

Artículo 641. Es parte legítima para solicitar la acumulación, todo el que hubiere sido admitido como parte litigante en cualquiera de los procesos cuya acumulación se pretende.

Artículo 642. Siempre que tenga lugar la acumulación, el curso de los procesos que estuvieren más avanzados se suspenderá hasta que todos lleguen a un mismo estado. Sin embargo, la acumulación no incluirá aquellos procesos en los cuales se hubiere evacuado el trámite de audiencia.

Artículo 643. Pedida la acumulación, se dará traslado por tres días a la otra parte para que se exponga sobre ella. Al mismo tiempo se dirigirá oficio al Tribunal que conozca del otro expediente para pedirle su remisión. Expirado el término del traslado, haya o no respuesta, y con vista de los expedientes pedidos, resolverá el Tribunal si hay lugar o no a la acumulación.

El Tribunal al cual, se pida el proceso de que conozca, debe remitirle inmediatamente, previa citación de los que sean partes en el proceso, suspendiéndose, en consecuencia, el curso de la causa y por lo mismo la jurisdicción del Tribunal.

Artículo 644. Cuando se deniegue una acumulación en que para sustanciar la solicitud haya habido necesidad de pedir expedientes a otro Tribunal, el promovente será condenado al pago de costas duplicadas, conforme a las normas generales respectivas.

Artículo 645. El auto de acumulación se notificará a todos los que sean parte en los procesos de cuya acumulación se trate.

CAPÍTULO IV
IMPEDIMENTOS / RECUSACIONES

Artículo 646. Ningún Juez o Magistrado podrá conocer de un asunto en el cual esté impedido.

Artículo 647. Son causales de impedimento:

1. El parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad entre el Juez o Magistrado, su cónyuge, y alguna de las partes;
2. Tener interés directo o indirecto debidamente explicado en el proceso, el Juez o Magistrado, su cónyuge o alguno de sus parientes en los grados expresados en el ordinal anterior;
3. Ser el Juez o el Magistrado, o su cónyuge, adoptante o adoptado de alguna de las partes; o depender económicamente una de las partes del Juez o Magistrado;
4. Habitar el Juez o Magistrado, su cónyuge, sus padres, o sus hijos, en casa de alguna de las partes, o comer habitualmente en la mesa de dicha parte, o ser arrendador o arrendatario de ella;
5. Ser el Juez o Magistrado o sus padres, o su cónyuge, o alguno de sus hijos, deudor o acreedor de alguna de las partes;
6. Ser el Juez o Magistrado, o su cónyuge, curador o tutor de alguna de las partes;
7. Haber recibido el Juez o Magistrado, su cónyuge, alguno de sus padres o de sus hijos, donaciones o servicios valiosos de algunas de las partes dentro de los seis meses anteriores al proceso o después de incoado el mismo, o estar instituido heredero o legatario por alguna de las partes, o estarlo su mujer o alguno de sus ascendientes, descendientes o hermanos;
8. Haber recibido el Juez o Magistrado, su cónyuge, alguno de sus padres o de sus hijos, ofensas que constituyan o puedan constituir delito que le haya inferido alguna de las partes dentro de los dos años anteriores a la iniciación del proceso;
9. Tener alguna de las partes, proceso o denuncia pendiente contra el Juez o Magistrado, su cónyuge, sus ascendientes, descendientes o hermanos;
10. Haber intervenido el Juez o Magistrado, su cónyuge o alguno de sus parientes dentro de los grados indicados, en el proceso como Juez, Agente del Ministerio Público, testigo, perito, depositario, auxiliar de la jurisdicción, apoderado o asesor, o haber dictaminado por escrito respecto a los hechos que dieron margen al mismo;
11. Ser el superior pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad del inferior cuya resolución tiene que revisar; y,
12. La amistad íntima o la enemistad entre el Juez o Magistrado y una de las partes.

La causal de impedimento subsiste aún después de la cesación del matrimonio, adopción, tutela o cúratela.

Artículo 648. Los Magistrados y Jueces no se declararán impedidos en los siguientes casos:

1. El consagrado en el Numeral 5, del Artículo anterior, con relación a los padres, mujer o hijos del Juez, si el hecho que sirve de fundamento ha ocurrido después de la iniciación del proceso;

2. Cuando la amistad íntima prevista en el Numeral 12, se refiere al apoderado.

Artículo 649. El Magistrado, Juez o funcionario con algunos de los impedimentos expresados, deberá manifestarlo así en el proceso y si no lo hiciere dentro del segundo día, siendo sabedor de él incurrirá en falta.

Artículo 650. Recibido el asunto por el Tribunal a quien incumbe la calificación, decidirá, dentro de las veinticuatro horas siguientes, si procede o no el impedimento manifestado. En el primer caso, se declarará separado del conocimiento al Magistrado, Juez o funcionario del caso, y en el segundo, se le devolverá el proceso para que siga conociendo de él.

Artículo 651. Contra los autos que se dicten no habrá recurso alguno, pero la parte que no se conforme con la declaración de que no procede el impedimento manifestado, podrá recusar al Magistrado o Juez respectivo.

Artículo 652. Aún cuando el Magistrado, Juez o funcionario haya manifestado la causal del impedimento, la parte a quien interese directamente la separación, podrá recusarlo.

Artículo 653. Cuando la recusación se funde en alguna causal que solamente se refiera a una de las partes, el derecho a recusar, excepto en los casos de enemistad o de pleito pendiente, corresponde únicamente a la parte contraria de aquella a que se refiere la casual.

Artículo 654. Lo que se dice de las partes sobre impedimentos y recusaciones, se entiende también dicho de sus apoderados y defensores.

Artículo 655. En los casos de impedimentos de los jueces de trabajo, conocerá del negocio el Juez que le sigue en turno; si no le hubiere, el suplente respectivo.

Artículo 656. Cuando el Juez Seccional, uno o varios o todos los miembros de un Tribunal o Secretarios de éstos tuvieren causal de impedimento para conocer o atender un negocio determinado, se observarán las reglas que a continuación se expresan:

1. Si se trata de un Juez Seccional de Trabajo, éste manifestará su impedimento y, cuando haya otro Juez Seccional en la sede le remitirá al que le sigue en turno el expediente para la respectiva calificación. Si no lo hubiere, calificará y, si hubiere lugar, conocerá del respectivo impedimento o la recusación, el Suplente del Juez del lugar;
2. Cuando fuere un Magistrado, éste se manifestará impedido y calificarán el impedimento los demás Magistrados que conozcan de la causa. En la respectiva resolución se ordenará llamar al suplente inmediato;
3. Si se tratare del Secretario, éste se manifestará impedido y hará la calificación su superior inmediato.

Artículo 657. Toda recusación debe fundarse en alguna de las causales señaladas en el Artículo 647 e interponerse ante el Tribunal que conozca del proceso antes, indicando al mismo tiempo las pruebas de la existencia de la causal. Si el incidente no llenare estas formalidades, se rechazará de plano y no podrá repetirse.

Artículo 658. El que proponga una recusación que sea declarada improcedente, será sancionado en costas a favor de la contraparte en el respectivo proceso y las mismas no serán inferiores a cinco balboas, ni excederán de cien balboas.

Artículo 659. A más tardar, dentro de los dos días siguientes a la notificación del incidente al funcionario recusado, éste deberá presentar un informe sobre los hechos que exponga el recusante.
Si en él conviniere el recusado en la verdad de los hechos mencionados, y se tratare de causal prevista en la ley, se le declarará separado del conocimiento.
En caso contrario, se señalará fecha para audiencia.
El proceso se suspende, sin necesidad de resolución, una vez se requiera al funcionario recusado el informe correspondiente, hasta tanto se decida el incidente, con la salvedad de las diligencias o trámites iniciados.
El incidente de recusación se surtirá sin intervención de la parte contraria en el proceso.

Artículo 660. Si una vez vencido el término de que habla el Artículo anterior, el o los recusados desconocieren los hechos en que se funda la recusación, los Tribunales de Trabajo procederán en la siguiente forma:

1. Cuando se trate de un Juez Seccional, éste pasará el incidente al funcionario llamado a reemplazarlo en el caso de quedar impedido, a efecto de que resuelva sobre la admisión de las pruebas, practique la recepción de las mismas y luego envíe el expediente al Tribunal Superior de Trabajo, el cual resolverá dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a aquellas en que recibió el expediente.
2. Cuando se trate de recusación formulada contra un Magistrado éste pasará el incidente al Magistrado siguiente, quien recibirá la prueba que corresponda, y una vez practicada ésta, con el resto de los Magistrados se resolverá en definitiva dentro de los dos (2) días siguientes.

Artículo 661. Las recusaciones de funcionarios subalternos se tramitarán y resolverán, sin ulterior recurso, por el Tribunal que conozca del asunto, de acuerdo con las reglas de los Artículos anteriores, en lo que fueren aplicables.

Artículo 662. El Magistrado o Juez cuyo impedimento o recusación haya sido declarado legal, queda definitivamente separado del conocimiento del proceso respectivo. No podrá intervenir en dicho proceso, aunque posteriormente desaparezca la causal.

Artículo 663. Si se declara improcedente o no probada la causal de recusación, no se volverá admitir otra recusación, aunque el recusante proteste que la causal sea superveniente o que no tenía conocimiento de ella.

Artículo 664. No están impedidos ni son recusables:

1. Los funcionarios a quienes corresponda conocer del impedimento o de la recusación;
2. Los funcionarios a quienes corresponda dirimir los conflictos de competencia;
3. Los funcionarios a quienes corresponda decretar o intervenir en las medidas cautelares; y,
4. Los funcionarios comisionados.

Artículo 665. No se admitirá, tampoco, impedimentos y recusaciones:
En los demás actos que no radiquen jurisdicción, ni entrañen conocimiento de la causa; y,
En ejecuciones de sentencias.

Artículo 666. Decretada la separación de un Secretario, lo reemplazará en la actuación del asunto el oficial mayor, y a falta de éste, un Secretario ad-hoc nombrado por el Juez de la causa, o por el Magistrado ponente.

Artículo 667. La recusación deberá interponerse a más tardar dentro de los tres días siguientes a la notificación del auto que corre traslado de la demanda.

Artículo 668. La resolución que se dicte en materia de recusación, o de impedimento, no admitirá recurso alguno.

Artículo 669. En los asuntos de que conozcan los Tribunales colegiados, las recusaciones se pondrán interponer como sigue:
1. Cuando se trate del ponente, hasta dentro de los tres días siguientes a la notificación de la providencia que fija el negocio en lista;
2. Cuando se trate de los demás miembros que integran el Tribunal, hasta dentro de los tres días siguientes al ingreso en lectura, al despacho, del expediente respectivo.

Artículo 670. Los Magistrados o Jueces podrán asimismo declararse impedidos o ser recusados en las actuaciones consecuenciales posteriores a la sentencia o auto; pero sólo por causas supervenientes y mientras no se haya dictado la resolución final que corresponda.
Esta restricción no se aplicará a los Jueces y Magistrados que sustituyan a los que dictaron la sentencia o auto en cuestión, de los cuales también podrá invocarse cualquier motivo anterior de recusación.

Artículo 671. Cuando se declare legal el impedimento o la recusación del Ponente, el asunto se repartirá entre los restantes Magistrados titulares, de acuerdo con las reglas del reparto. El suplente respectivo integrará el Tribunal.

Artículo 672. En todo caso de recusación, el recusante será condenado en costas si no hubiere comprobado la verdad de los hechos en que se fundó.
Si la causal alegada tuviere como fundamento un hecho delictuoso que no llegue a comprobarse, la parte que promovió la recusación será condenada, además, al pago de una multa de diez a cincuenta balboas a favor del Tesoro Nacional.

CAPÍTULO V
NULIDADES

Artículo 673. Los actos procésales no podrán anularse por causas distintas de las consagradas taxativamente en la Ley. El Juez, sin más trámite, rechazará la gestión que no se funde en tales causales.

Artículo 674. La nulidad de un acto no entraña la de los actos precedentes ó posteriores que sean independientes de él.

Artículo 675. Son causales de nulidad:
1. La de distinta jurisdicción, la cual es absoluta, y puede ser alegada por cualquiera de las partes como incidente. El Juez la declarará de oficio en el momento en que la advierta;
2. La falta de competencia;
3. La ilegitimidad de la personería;
4. La falta de notificación o emplazamiento; y,
5. El no celebrarse la audiencia, cuando la Ley así lo dispone.

Artículo 676. La falta de competencia no produce nulidad en los siguientes casos:
1. Si la competencia es prorrogable y las partes la prorrogan expresa o tácitamente, con arreglo a la Ley;
2. Si ha habido reclamación y se ha declarado sin lugar;
3. Si consiste en haberse declarado indebidamente legal o ilegal algún motivo de impedimento o causal de recusación;
4. Si consiste en haber actuado en el proceso un Magistrado o Juez declarado impedido o separado del asunto por recusación, si las partes han continuado el proceso ante otro que tenga competencia sin reclamar la anulación de lo indebidamente actuado; y,

5. Si se funda en haber actuado como Juez o Magistrado una persona que no reunía los requisitos o condiciones para desempeñar el cargo.

Artículo 677. La ilegitimidad de la personería del representante de la parte no es causal de nulidad en los casos siguientes:
1. Cuando exista en el expediente poder legal, aunque no haya sido expresamente admitido;
2. Cuando no exista poder legal, pero la parte interesada acepte expresamente lo hecho sin personería; y,
3. Cuando aparezca claramente en el expediente que el interesado ha consentido en que represente sus derechos el que oficiosamente ha asumido su representación.

Artículo 678. La falta de capacidad legal para comparecer en el proceso no produce nulidad cuando el representante legítimo del incapaz convalida expresa o tácitamente lo hecho por su representado, para lo cual se requerirá previa aprobación del Juez. Por el hecho de la convalidación, el representante del incapaz se hace responsable de los perjuicios que a éste le puedan sobrevenir.
Tampoco produce nulidad cuando habiendo sido alegada la causal, ha sido declarada no probada.

Artículo 679. En los procesos en que deba darse traslado de la demanda, es causal de nulidad el no haber sido notificada en forma legal la resolución que ordena dar traslado de ella.
Se exceptúan de lo dispuesto en este Artículo:
1. Cuando se haya hecho alguna gestión en el proceso distinta a la solicitud de declaratoria de nulidad;
2. Cuando se ha solicitado esa declaratoria y ha sido denegada.

También es causal de nulidad la falta de notificación o emplazamiento de las demás personas que deban ser citadas como parte, aunque sean indeterminadas, o de aquellas que hayan de suceder en el proceso a cualquiera de las partes, cuando la ley así lo ordene expresamente.

Artículo 680. En los procesos ejecutivos se produce nulidad en los siguientes casos:
1. Cuando no se ha notificado personalmente el auto ejecutivo al ejecutado, a su apoderado o al defensor nombrado por el Juez cuando fuere el caso;
2. Cuando, tratándose de remate, no se han cumplido los requisitos ordenados por la ley o por haberse celebrado éste encontrándose suspendido el proceso por ministerio de la Ley.

Artículo 681. La solicitud de nulidad no la puede formular la parte que no ha sido perjudicada, ni la parte que ha celebrado el acto sabiendo, o debiendo saber, el vicio que le afectaba.
Se exceptúan de lo anterior los casos de nulidades insubsanables, cuya declaración puede ser solicitada por cualquiera de las partes.

Artículo 682. Después de anulado un proceso o parte de él, pueden las partes, de común acuerdo, convalidar lo actuado siempre que se trate de una nulidad subsanable y que con ello no se perjudique al trabajador, y dentro del término de ejecutoria de la resolución que decrete la respectiva nulidad. El asunto seguirá su curso ordinario, como si no hubiere existido causa alguna de nulidad.
No obstante, en los casos de competencia improrrogable, la convalidación de lo actuado no da competencia al que indebidamente ha estado conociendo del proceso, el cual deberá remitir el expediente en el estado en que se encuentre, al Juez competente, quien continuará conociendo de él.

Artículo 683. La nulidad sólo se decretará cuando la parte ha sufrido o pueda sufrir perjuicio procesal, salvo que se trate de nulidades insubsanables.

Artículo 684. Los representantes de entidades estatales no pueden convalidar lo actuado ante el Tribunal incompetente, cuando la competencia es prorrogable, sino con autorización expresa de la respectiva entidad.

En el caso de que trata el inciso que precede, los defensores de oficio, los tutores y curadores no podrán convalidar lo actuado sino con autorización del Juez.

Artículo 685. El Juez que conozca de un proceso y que antes de dictar una resolución o de fallar observare que se ha incurrido en alguna causal de nulidad que sea convalidable, mandará que ella se ponga en conocimiento de las partes, para que dentro de los tres días siguientes a su notificación puedan pedir la anulación de lo actuado.
Cuando la causal de nulidad sea observada en un Tribunal colegiado y el proceso no estuviere para fallar, le corresponderá al Sustanciador ponerla en conocimiento de las partes. En el caso contrario, le corresponderá al Tribunal en pleno, o a la respectiva Sala.

Artículo 686. Si la parte que tiene derecho a pedir la anulación de lo actuado, lo hiciere oportunamente, y ésta procediese el Juez del conocimiento la decretará y retrotraerá el proceso al estado que tenía cuando ocurrió el motivo de la nulidad.
En caso contrario, se dará por convalidada la nulidad y el proceso seguirá su curso.

Artículo 687. En los casos de ilegitimidad de la personería y de falta de capacidad para comparecer en proceso, la resolución respectiva se notificará personalmente al verdadero interesado o a quien legítimamente lo represente, para que pueda hacer uso de sus derechos; pero si dentro del término correspondiente no se pidiere la anulación del proceso, por el mismo hecho se legitimará la personería del que indebidamente ha estado actuando en el proceso o se convalidará lo actuado por el incapaz, según el caso.

Artículo 688. Tratándose de vicio subsanable, no podrá pedir la declaratoria de nulidad del proceso quien haya hecho alguna gestión en él con posterioridad al vicio invocado, sin formular oportuna reclamación.

Artículo 689. Una vez se haya admitido a una persona en el proceso como apoderado de otra, no se podrá rechazar o desestimar escrito, memorial o gestión suya, aunque el Juez advierta que carecía de poder, o que éste era insuficiente o defectuoso. En este caso se aplicará el Artículo 687.

Artículo 690. Tienen derecho de pedir anulación de lo actuado:
1. En la nulidad por falta de competencia que no haya de prorrogarse, o que no haya sido prorrogada, cualquiera de las partes;
2. En la nulidad por ilegitimidad en la personería del representante, el interesado cuyos derechos han sido representados indebidamente;
3. En la nulidad por falta de notificación de la demanda o del mandamiento de pago, el demandado según el caso.

La nulidad producida por incapacidad para comparecer en proceso, puede ser aducida por la contraparte del incapaz y por el representante de éste que se apersone al mismo.
En el caso del ordinal 2. de este Artículo, la parte contraria a la indebidamente representada, puede pedir que se ponga la causal en conocimiento de ésta; y si pasare el término de tres días desde la notificación que se le hiciera sin que haya pedido la anulación de lo actuado en nombre de ella, se entenderá que admite expresamente que el que ha venido haciéndolo sin personería suficiente representa sus derechos.

Artículo 691. La declaratoria de nulidad podrá proponerse en cualquiera de las instancias del proceso antes de que se dicte sentencia y se tramitará como incidente en el mismo proceso.
En la nulidad del remate, el rematante debe ser tenido como parte.

Artículo 692. Las acciones que nacen de las nulidades de que trata este Capítulo, prescriben en un año, siempre que los remates verificados en procesos nulos, no hayan afectado derechos reales de terceros que no

litigaron. Si este fuere el caso, la prescripción de los derechos de esas personas se sujetan a las normas del derecho común. El año se cuenta a partir de la ejecutoria de la respectiva resolución.

Artículo 693. La nulidad se decretará cuando sea absolutamente indispensable para evitar indefensión o afectación de derechos de terceros. No prosperará si es posible reponer el trámite o subsanar la actuación.

Artículo 694. Las resoluciones que nieguen la nulidad de todo o parte del proceso, o que la rechacen de plano, así como aquellas que ordenen reponer un trámite o subsanar una actuación, no admiten apelación. El superior deberá, al conocer del proceso para pronunciarse en cuanto al fondo, ordenar que se repongan los procedimientos o se practiquen las diligencias que estime necesarias o indispensables para la validez del proceso.

Artículo 695. No es causal de nulidad el no dictarse la sentencia o auto en la forma prevista por la ley.

TÍTULO V
MEDIDAS CAUTELARES

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

Artículo 696. Sin perjuicio de lo dispuesto para casos especiales, las medidas cautelares se regirán por las siguientes reglas:

1. Las respectivas medidas se tramitarán sin audiencia del demandado o presuntivo demandado, en cuaderno separado, que se agregará al expediente principal;
2. En el escrito en que se solicite una medida cautelar bastará expresar el nombre de las partes, reales o presuntivas; las medidas que se soliciten y el objetivo. Pero en la solicitud de acción exhibitoria o en cualquier otra medida conservativa de pruebas, no será indispensable indicar el nombre del presunto demandado;
3. El Juez procurará en todo momento evitar daños y perjuicios y molestias innecesarias en la adopción o ejecución de la medida y podrá de oficio, y bajo su personal responsabilidad, sustituir la medida, en el acto de la ejecución, oyendo al actor, y si fuere viable, al demandado o presunto demandado, siempre que queden plenamente asegurados los intereses del actor;
4. Para garantizar los daños y perjuicios que se puedan causar, se señalará caución. Las cauciones se fijarán de acuerdo con lo que para cada caso se dispone y se consignarán con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 617. El auto que fije la cuantía de la caución, y el que la rechace, son apelables en el efecto devolutivo. Si el superior aumenta la cuantía de la caución, deberá complementarse en un término de tres (3) días, contados desde la notificación del reingreso del expediente al Juzgado de origen y, si dentro de dicho término no se complementa, se procederá a reducir proporcionalmente el objeto de la medida;
5. Las oposiciones y las impugnaciones incidentales se surtirán oralmente en el momento en que se ejecuta la medida, o posteriormente en el Tribunal, si ya se hubieren practicado, sin formalidades especiales, sin suspender ni interrumpir la adopción o ejecución de la medida, permitiendo a las partes presentar sus pruebas y alegaciones sumarias, y procurando siempre la mayor celeridad posible. El Juez hará una lacónica relación de lo probado y alegado, y resolverá en el acto lo que corresponda;
6. El Juez goza de poderes adecuados para adoptar las decisiones que fueren necesarias, sancionar en el acto al que estorbare la ejecución de la medida, con arreglo a las normas sobre desacato y empleará la fuerza pública si fuere necesario;
7. Las resoluciones que decreten o rechacen las medidas cautelares admiten apelación, pero la interposición del recurso en ningún modo suspende ni interrumpe la ejecución de la medida ni el curso del proceso.

CAPÍTULO II
SECUESTRO

Artículo 697. Para evitar que el proceso sea ilusorio en sus efectos y que la parte demandada trasponga, enajene, oculte, empeore, grave o disipe los bienes muebles o inmuebles que posea, el demandante podrá pedir el secuestro en cualquier proceso.
La petición de secuestro deberá presentarse dando el demandante caución del diez al quince por ciento de la suma o cuantía del secuestro, para responder de los daños y perjuicios que pueda causar con su acción.
No se requerirá fianza cuando el trabajador presente prueba indiciaria grave de su derecho y un principio de prueba por escrito sobre los hechos que sirven de fundamento a la petición, que exista cuantía determinada o de fácil determinación, y que haya motivo justificado para temer que el demandado pueda resultar insolvente o que por cualquier otra forma pueda resultar ilusoria la sentencia.
Tampoco se requerirá fianza, cuando halla sentencia condenatoria de primera instancia, a prudente arbitrio del Juez.

Artículo 698. Recibida la petición de secuestro, admitida por el Juez la suficiencia de la caución y constituida la garantía ofrecida, procederá, sin audiencia del demandado, así:

1. Si hubiere de secuestrarse bienes inmuebles o bienes muebles susceptibles de inscripción o derechos reales sobre ellos, el Juez lo comunicará ante todo al funcionario registrador con orden de que se abstenga de registrar cualquier operación que haya verificado o verifique el demandado con posterioridad a la solicitud de secuestro y la inscripción que se haga a pesar de tal prevención será nula.
   Esta orden se comunicará por telégrafo cuando el secuestro no se hiciere en la Capital de la República.
2. Si la petición de secuestro se refiere a bienes muebles, el Tribunal se trasladará al lugar donde se encuentren dentro de su jurisdicción, y los inventariará, avaluará y entregará al depositario que nombre el Juez. Si se encuentran distantes de su sede podrá hacerlo por medio de Juez comisionado.
3. En caso de que se secuestren sumas de dinero, valores o títulos al portador, o bonos del Estado, se depositarán en el Banco Nacional.

Artículo 699. Se entiende constituido el secuestro, tratándose de bienes inmuebles, muebles susceptibles de inscripción o derechos reales sobre los mismos, cuando la comunicación sea anotada en el Diario respectivo del Registro Público y en otros casos cuando sea asentado en la oficina registradora correspondiente. Tratándose de otros bienes muebles, será la fecha de la diligencia de depósito. Si no hubiere diligencia, la fecha en que la orden del Juez sea recibida por la persona o empleado encargado de la custodia del bien responsable de la tenencia o entrega del mismo.
El depósito judicial consiste en la entrega real que el Juez hace al depositario de la cosa mueble que se ha ordenado depositar. No se estimará verificado el depósito por la sola manifestación que haga el depositario de dar por recibida la cosa.
Si se tratare de bienes raíces no será necesario el depósito si el presunto demandante no lo pidiese expresamente y el Juez lo creyere innecesario; bastará la inscripción en el Registro Público del auto de secuestro, inscripción que se verificará inmediatamente sea ingresada al Diario, salvo que no proceda por alguna razón legal.

Artículo 700. Cuando los bienes mandados a depositar estén en poder de un tercero y se comunique a éste orden de retenerlos, quedará constituido provisionalmente depositario o secuestre con las obligaciones legales correspondientes y deberá poner a órdenes del Tribunal los bienes para la formalización del depósito en definitiva.
Cuando se decrete el secuestro de dinero que debe ser pagado al demandado o presunto demandado, se ordenará a la persona que debe hacer el pago, verificar la retención correspondiente y ponerla a disposición del Tribunal o informar respecto a la existencia del crédito o de cualquier secuestro o embargo anterior. Si

dicha persona no hiciere la retención después de hacer sido reiterada la orden, será responsable por su omisión y deberá entregar al Tribunal la suma correspondiente como si la hubiere retenido.
La cuestión será tramitada y decidida, si surgiere controversia, por la vía de incidente.
Si transcurridos cinco días después de comunicada a la persona encargada de los bienes secuestrados la orden de retención, ésta no ha contestado al Tribunal, la parte interesada podrá solicitar sin fianza que se decrete una acción exhibitoria con el fin de establecer todos aquellos extremos que sean necesarios en la fijación de la responsabilidad del depositario remiso.

Artículo 701. Cuando se secuestren derechos o créditos que la persona contra quien se decrete el secuestro persiga o tenga en otro proceso, se comunicará al Juez que conozca de él para los fines consiguientes.

Artículo 702. Cuando se trate de acciones en sociedades, certificados de depósito, títulos similares o cualquier efecto nominativo, se comunicará al Presidente, Tesorero, administrador, o liquidador de la respectiva sociedad o empresa o al representante legal respectivo, para que tome nota de él, de lo cual deberá dar cuenta al Juez, dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 703. De las cosas puestas en secuestro se hará un inventario que suscribirán el Juez, las partes y el secuestre o los secuestres, y lo autorizará el Secretario.
Puede decretarse el secuestro sobre un sueldo o salario ya depositado o embargado, para que tenga lugar después de haber sido cubierta la deuda asegurada con el depósito existente al tiempo de la petición.

Artículo 704. Cualquier exceso en el depósito hace responsable al Juez, y debe reformarse la resolución que lo ordenó, luego que se compruebe sumariamente el exceso.

Artículo 705. Los secuestros de establecimientos, empresas o haciendas de cualquier clase tienen, además de las obligaciones generales de los depositarios, las especiales de no interrumpir las labores del establecimiento, empresa o hacienda; cuidar de la conservación y de toda las existencias; llevar razón puntual y diaria de todos los ingresos y egresos; procurar seguir el sistema de administración vigente; impedir todo desorden; colocar el producto líquido en el Banco Nacional, deducidos los gastos de producción y dar cuenta y razón del cargo una vez al mes, cuando éste termina y siempre que se le pida. El secuestre o interventor en este caso será el administrador del establecimiento, empresa o hacienda; pero puede conservar al propietario como empleado o asesor para que no sufra perjuicio el negocio.
El secuestro de la administración de establecimientos, de empresas o de haciendas, sólo se ordenará cuando se determine que existe inminente peligro de cierre o quiebra de la misma. En estos casos, el Juez no podrá designar como secuestre, administrador o interventor al secuestrante.
Se permitirá la consecución o la formación de fondos o de garantías para respaldar derechos adquiridos de los trabajadores, en cuyo caso no procederá el secuestro de la empresa.

Los tres últimos párrafos fueron Adicionados por el Artículo 61 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 706. Si el demandado presentare caución para que responda por las resultas del proceso o hiciere depósito en dinero por la suma que cubra lo demandado y las costas que fije el Juez, se suspenderá el secuestro que vaya a verificarse o se levantará el ya verificado. Lo dispuesto no tendrá lugar cuando habiéndose secuestrado dinero efectivo o crédito o valores fijos, se pretenda presentar caución para levantar o suspender este secuestro.
También se levantará el secuestro si a partir del día en que se llevó a cabo el depósito de la cosa secuestrada, o del momento que entró al Diario del Registro Público, si fuere inmueble o mueble susceptible de inscripción, o desde que se comunicó la orden de retención al depositario si fuere suma de dinero y, el

demandante no presentare su demanda, dentro de los seis días siguientes a la fecha arriba expresada; y el que obtuvo el depósito responderá de los daños y perjuicios que con su acción haya causado.
En cualquier caso, el que pidió el secuestro será responsable de los daños y perjuicios que con su acción hubiere causado, si tramitado el proceso y vencido el demandante hiciere la sentencia o auto que le pone término al proceso una declaración expresa de que el peticionario actuó de mala fe.

Artículo 707. El Juez regulará prudencialmente los honorarios del Administrador de acuerdo con la importancia de la función y la situación económica de la empresa.

Artículo 708. Cualquiera de las partes puede pedir la separación del secuestre, probando sumariamente ineptitud, malversación o abuso en el desempeño del cargo.
Esta petición se sustanciará oralmente y con audiencia del secuestre.
Si lo hacen de común acuerdo las partes, se decretará de plano.
No obstante, el Juez puede, en cualquier momento, decretar la remoción de un secuestre en forma debidamente motivada, en todo caso que considere que la actuación de éste no resulta ajustada a los fines del depósito. Mientras quede en firme la resolución, el secuestre podrá ser suspendido en el ejercicio de sus funciones, mediante proveído de mero obedecimiento.

Artículo 709. Verificado un depósito judicial, se extenderá siempre diligencia del acto, en la cual conste la entrega real de la cosa al depositario. De esta diligencia se darán las copias que se soliciten por el mismo depositario o por las partes, copias que autorizarán el Juez y el Secretario.

Artículo 710. Si la cosa secuestrada es fungible o que puede dañarse o sufrir alguna merma o deterioro, el secuestre debe enajenarla lo más pronto posible y hacer el depósito correspondiente en el Banco Nacional, lo que hará previa autorización del Juez.

Artículo 711. Se rescindirá el depósito de una cosa, con audiencia del secuestrante, en los casos siguientes:
1. Si al Tribunal que decretó el secuestro se le presenta copia auténtica de la diligencia de un depósito de fecha anterior al decretado en el proceso en que se verificó el depósito; al pie de dicha copia debe aparecer una certificación autorizada por el respectivo Juez y su Secretario, con expresión de la fecha en que conste que el depósito a que la diligencia se refiere existe aún. Sin este requisito no producirá efecto la expresada copia.
2. Si al Tribunal que decretó el secuestro se le presenta copia auténtica de un auto de embargo de los bienes depositados, dictado en proceso hipotecario seguido en virtud de una hipoteca inscrita con anterioridad a la fecha del secuestro; al pie de dicha copia debe aparecer una certificación autorizada por el respectivo Juez y su Secretario, con expresión de la fecha de inscripción de la hipoteca en que se basa el proceso ejecutivo, la fecha del auto de embargo, y que dicho embargo está vigente. Sin ese requisito no producirá efecto la copia. El Tribunal que rescinda el depósito pondrá los bienes a disposición del Tribunal donde se tramita el proceso hipotecario, de manera que éste pueda verificar el depósito en virtud del auto de embargo.

Tiene derecho a solicitar la rescisión de que se ha hablado, el acreedor en el otro proceso, el rematante, la persona a quien por sentencia se haya declarado que tiene derecho a la cosa y el depositario primitivo. Se rescindirá de igual modo la entrega de una cosa inmueble cuyos frutos han sido secuestrados, si la persona a cuyo favor se hubiere otorgado hipoteca o anticresis sobre el inmueble, presenta al Tribunal que hizo la entrega un certificado del Registrador de la Propiedad en que conste que la hipoteca había sido constituida con anterioridad al secuestro, y que está ya vencida o que la anticresis fue constituida con anterioridad y está aún vigente. En estos casos, y cuando fuere depositada cosa ajena, el interesado podrá reclamarla mediante incidente, en cuaderno separado y la apelación se concederá en el efecto devolutivo.

Artículo 712. Puede decretarse el depósito de cosa embargada o depositada anteriormente, para que tenga lugar al terminar el primer depósito. En este caso, el primer depósito termina en virtud de la entrega real que hace el Juez que lo llevó a cabo, al depositario nombrado por el Juez que decretó el segundo; pero este nuevo depósito no tendrá lugar sino cuando la acción de secuestro se haya dirigido contra el que ha obtenido decisión a su favor.
En este caso, el segundo secuestrante tiene derecho a pedir la terminación del primer depósito, probando que ya el demandante ha hecho pago de su acreencia y de las costas del proceso. Esta solicitud se tramitará como un incidente con audiencia de todos los interesados.

Artículo 713. Se rescindirá inmediatamente, sin audiencia de personal alguna, la entrega de un bien que se hallare depositado, si al Tribunal que la hizo se le presenta copia auténtica de la diligencia de un depósito de fecha anterior al decretado en el proceso en que se ha verificado la entrega; pero al pie de la mencionada copia auténtica debe aparecer una certificación autorizada por el respectivo Juez y su Secretario, con expresión de la fecha, en que conste que el depósito subsiste aún. Sin este requisito no producirá efecto la expresada copia.

Artículo 714. Podrá igualmente pedirse la rescisión del secuestro fundándose en un título de dominio de fecha anterior al auto de secuestro y que conste mediante documento auténtico. Si se tratare de bienes inmuebles la anterioridad del título debe preferirse al ingreso de la orden de inscripción del secuestro en el diario de la oficina registradora.
La solicitud se tramitará de acuerdo con el procedimiento señalado para los incidentes, con audiencia de todas las partes.

Artículo 715. En los procesos de trabajo podrán ser objeto de secuestro todos los bienes enajenables del demandado o presuntivo demandado, con las siguientes excepciones:
1. El salario mínimo;
2. El ochenta y cinco por ciento del excedente del salario mínimo;
3. Su lecho, el de su mujer, los de sus hijos que vivieren con él y a sus expensas y la ropa de uso de todas estas personas así como los muebles indispensables de la habitación de la familia, incluyendo una máquina de coser, estufa, lavadora, radio, televisor, refrigeradora y accesorios de cocina;
4. Los libros, muebles, máquinas, instrumentos y material de su arte, oficio o profesión hasta por valor de mil balboas y a elección del mismo demandado o presuntivo demandado;
5. Los Artículos de alimento y combustible que existan en poder del demandado o presuntivo demandado, hasta la concurrencia de lo necesario para el consumo de la familia durante el mes;
6. Las prestaciones sociales, indemnizaciones, pensiones o jubilaciones;
7. Las sumas de los trabajadores depositadas en cuentas de ahorro, en las instituciones bancarias, hasta la cantidad de tres mil balboas;
8. Los bienes pertenecientes al Estado, a los Municipios o a entidades autónomas o semiautónomas dependientes del Estado;
9. Las pólizas de seguro de vida y las sumas que en cumplimiento de lo convenido en ellas pague el asegurador al beneficiario;
10. Las sumas que se hayan anticipado o deban anticiparse a los empresarios o contratistas de obras durante la ejecución de los trabajos, con excepción de las reclamaciones de los respectivos trabajadores.

En cuanto a los perjuicios que puedan causarse, se observará lo relativo al secuestro.
Estas excepciones regirán también a favor del trabajador en cualquier proceso civil en que sea demandado.

CAPÍTULO III
MEDIDAS CONSERVATORIAS O DE PROTECCIÓN EN GENERAL

Artículo 716. Además de los casos regulados, la persona a quien asista un motivo justificado para temer que durante el tiempo anterior al reconocimiento judicial de su derecho sufrirá daños o perjuicios inmediato o irreparable, puede pedir al Juez las medidas conservatorias o de protección más apropiadas para asegurar provisionalmente, de acuerdo con las circunstancias, los efectos de la decisión sobre el fondo. El peticionario presentará prueba al menos indiciaria de su derecho, además de la correspondiente caución por daños y perjuicios, que será de diez por ciento a quince por ciento, según las circunstancias.
La petición se tramitará y decidirá en lo conducente, de acuerdo con las reglas de este título.

CAPÍTULO IV
ASEGURAMIENTO DE PRUEBAS

SECCIÓN PRIMERA
NORMAS GENERALES

Artículo 717. Cuando una persona pretenda demandar o tema que se le demande o exista temor justificado de que eventualmente pueda faltarle un medio de prueba o hacérsele difícil o impracticable su obtención en el momento oportuno, puede solicitar al Juez que se practique de inmediato cualquiera de las siguientes pruebas:
1. Acción exhibitoria;
2. Inspección judicial y dictámenes periciales;
3. Reconstrucción de sucesos o eventos;
4. Reconocimiento de firma y citaciones a la presuntiva contraparte, a efecto de que reconozca la autenticidad de un documento suscrito por ella o por un tercero;
5. Diligencias de informes, documentos públicos o privados, certificados de cualquier clase, conforme indique el peticionario y con arreglo a las limitaciones y restricciones que establezca la ley.

El procedimiento para practicar esas pruebas será el establecido en las disposiciones pertinentes. Por razón de urgencia excepcional y no siendo posible localizar a la parte contraria, el Juez podrá ordenar la práctica de una prueba sin su citación. En este caso se requerirá la ratificación en audiencias.
El peticionario consignará una caución que no será inferior a diez ni mayor de cincuenta balboas.

SECCIÓN SEGUNDA
ACCIÓN EXHIBITORIA

Artículo 718. Mediante la acción exhibitoria el Juez lleva a efecto la inspección ocular de la cosa litigiosa, o de los libros, documentos u otros objetos que se hallen en poder del demandado real o presuntivo, del demandante o de terceros, y que el peticionario estime conducentes a probar o hacer efectivos sus derechos, pretensiones, excepciones o defensas.

Artículo 719. Cuando se ejerza la acción exhibitoria, la inspección será decretada y se llevará a cabo el mismo día sin audiencia de la contraparte o del tenedor de la cosa, siempre que el peticionario de caución a satisfacción del Tribunal para responder de todos los daños y perjuicios que puedan causarse con tal acción.

Artículo 720. El auto en que se ordene la inspección contiene tácitamente la orden de allanamiento para llevarla a cabo, pero la inspección no se extenderá en ningún caso al registro del domicilio de la persona que negare tener la cosa o documento cuya exhibición se pide.

Artículo 721. Decretada la inspección, el Juez la llevará a cabo con asistencia del Secretario y un testigo, y del interesado, si quisiera asistir. Llegado al lugar donde está la cosa o documento cuya exhibición se pide, se intimará al tenedor que los presente, con apercibimiento respecto de sus consecuencias.

Cuando para llevar a cabo la inspección se requieran conocimientos especiales, el Juez deberá hacerse acompañar de perito, en vez de testigo.
Cuando la cosa que deba exhibirse esté confundida con otra u otras, de manera que no pueda hacerse efectiva la acción exhibitoria sin presentar todas esas cosas, puede el tenedor ser obligado a la presentación de todas.

Artículo 722. Si la cosa que deba exhibirse fuere inmueble y el demandante solicitare que el tenedor franquee la entrada para los efectos de la diligencia, el Juez acordará lo pedido con las precauciones y advertencias necesarias, a fin de evitar daños y perjuicios al poseedor o tenedor.

Artículo 723. En todos los casos expresados en esta Sección a la persona que se niegue a la exhibición o la evada, se le condenará por desacato y además será responsable de los daños y perjuicios causados a la persona que hubiere solicitado la exhibición si el tenedor no fuere parte en el proceso; pero si el tenedor fuere parte, al negarse a la exhibición o al evadirla, se podrá apreciar tal actitud como indicio en su contra en el momento de fallar, más o menos grave según las circunstancias, y previa demostración, en ambos casos, de estar en poder de dichas personas la cosa que se niega exhibir.

Artículo 724. La fianza que se exija no excederá de cien balboas. Será cancelada si un mes después de la exhibición no se ha presentado acción por daños o perjuicios o en cualquier tiempo en que lo soliciten conjuntamente las partes interesadas.

Artículo 725. Tratándose de libros de comercio, se observarán las formalidades del Código de Comercio.

Artículo 726. Se requerirá también acción exhibitoria cuando dentro del proceso se pida exhibición de documento u otros objetos que se hallen en poder de terceros.

SECCIÓN TERCERA
INSPECCIÓN JUDICIAL

Artículo 727. Podrá también pedirse la práctica de una inspección judicial sobre lugares o cosas que hayan de ser materia del proceso, cuando el transcurso del tiempo haga difícil su esclarecimiento, o cuando su conservación en el estado en que se encuentre resultare difícil o improbable.
La inspección podrá efectuarse con la concurrencia de perito y a ella podrá ir anexa la exhibición de cosas muebles cuando sea necesaria para el reconocimiento judicial.
A juicio del Juez, o a petición de parte, se levantarán planos o se tomarán fotografías instantáneas del lugar u objetos inspeccionados.

SECCIÓN CUARTA
RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS PRIVADOS

Artículo 728. La persona que quiera reconocer un documento privado podrá hacerla ante Juez, previa identificación.
Quien esté interesado que una persona reconozca judicialmente un documento privado, podrá así solicitarlo ante el Juez, quien procederá conforme lo dispone el Artículo 771.

Sección Quinta
Testimonios Prejudiciales

Artículo 729. El presuntivo demandante interesado en que terceros rindan testimonios con el fin de presentar tal prueba en futuro proceso, lo pedirá con citación personal de quien pretenda demandar ante el Juez del

domicilio de ésta, y haciendo una relación somera de los hechos, objeto del interrogatorio. El presunto demandado podrá intervenir con arreglo a las disposiciones sobre recepción de prueba testimonial.

TÍTULO VI
PRUEBAS

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

Artículo 730. Sirven como pruebas los documentos, la confesión, la declaración de parte, el testimonio de terceros, la inspección judicial, los dictámenes periciales, los informes, los indicios, los medios científicos, y cualquier otro elemento racional que sirva a la formación de la convicción del Juez, siempre que no estén expresamente prohibidos por la ley, ni sean contrarios a la moral o al orden público.
Puede asimismo disponerse calcos, reproducciones o fotografías de documentos, objetos, lugares o personas.
Es permitido, para establecer si un hecho puede o no realizarse de determinado modo, proceder a la reconstrucción del mismo.

Artículo 731. Las partes y sus apoderados tienen la obligación de colaborar en la práctica de las pruebas decretadas.
Consecuencia del deber genérico que tienen las partes en el proceso.

Artículo 732. Las pruebas se apreciarán por el Juez según las reglas de la sana crítica, sin que esto excluya la solemnidad documental que la ley establezca para la existencia o validez de ciertos actos o contratos.
El Juez expondrá razonadamente el examen de los elementos probatorios y el mérito que les corresponda.

Artículo 733. El Juez practicará personalmente todas las pruebas; pero si no pudiere hacerlo por razón del territorio, comisionará a otro para que en la misma forma las practique.

Artículo 734. Las pruebas deben ceñirse a la materia del proceso y son inadmisibles las que no se refieran a los hechos afirmados y no admitidos, así como las legalmente ineficaces.
El Juez puede rechazar de plano los medios de prueba prohibidos por la ley, notoriamente dilatorios o propuestos con el objeto de entorpecer la marcha del proceso. También podrá rechazar la práctica de pruebas obviamente inconducentes.

Artículo 735. La carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de hechos como fundamento de su acción o excepción.
No requieren prueba los hechos afirmados por una parte y admitidos o reconocidos por la contraria, respecto a los cuales la ley no exija prueba específica; los hechos notorios; los que estén amparados por una presunción de derecho, y el derecho escrito que rige en la nación, o en los municipios, en las entidades autónomas, semiautónomas o descentralizadas.

Artículo 736. Las presunciones establecidas por la ley sustancial sólo serán admisibles cuando el o los hechos en que se funden estén debidamente acreditados.
Las presunciones podrán destruirse mediante prueba en contrario, salvo las de derecho.

Artículo 737. Sin perjuicio de las presunciones previstas en las disposiciones de este Código, o que se desprenden de las mismas, en las relaciones de trabajo regirán las siguientes presunciones:
1. Acreditada la prestación del servicio o la ejecución de la obra, se presume la relación de trabajo, salvo prueba en contrario;

2. Todo contrato de trabajo se presume por término indefinido, salvo que se pruebe conforme a este Código que es por obra o tiempo definido y que el objeto de la prestación permita este tipo de contrato;
3. La relación de trabajo termina por despido, salvo prueba en contrario;
4. El despido se entiende sin causa justificada, salvo prueba en contrario;
5. Acreditada la existencia del contrato de trabajo en dos fechas distintas dentro de un mismo año, se reconocerá, salvo prueba en contrario, su ininterrupción;
6. Demostrado el salario ordinario devengado en los últimos tres meses de servicio, se presumirá en favor del trabajador, salvo prueba en contrario, que dicho salario ordinario fue devengado en el tiempo anterior que hubiere laborado, hasta en los últimos tres años;
7. Demostrado el pago del salario ordinario correspondiente a seis meses consecutivos según la periodicidad convencional, reglamentaría o acostumbrada en la respectiva empresa, se presumirá salvo prueba en contrario, que los salarios ordinarios por el tiempo anterior han sido igualmente pagados;
8. Demostrado el pago de la remuneración de las vacaciones por tres años de trabajo, se presumirá, salvo prueba en contrario, que están pagadas las causadas por los años anteriores.

Artículo 738. Constituirá plena prueba todo reglamento, acuerdo, decreto, ordenanza, o resolución de carácter general de cualquier género, emanado de alguna autoridad o funcionario de cualquier órgano del Estado o de un Municipio, o de cualquier entidad autónoma, semiautónoma o descentralizada y publicado en la Gaceta Oficial, en el Registro Judicial, en el Registro de la Propiedad Industrial, en los Anales de la Asamblea Nacional, o en cualquier recopilación o edición de carácter oficial. Se presumirá que los Tribunales tienen conocimiento de los actos o documentos oficiales y valdrán en demandas, peticiones, alegatos y otras afirmaciones de las partes, sin necesidad de que consten en el proceso.
El Juez deberá hacer las averiguaciones que estime necesarias para verificar la existencia o contenido de tales actos.
Las partes podrán, no obstante, aportar el respectivo documento o acto, si así lo desearen.
Exceptúase el caso en que el acto en cuestión sea objeto de la demanda, en cuyo caso, se aportará conforme a las normas comunes.

Artículo 739. Siempre que se decrete como prueba el reconocimiento de una cosa por peritos, el cotejo de firma u otras diligencias semejantes, la parte a quien pueda afectar esa prueba tiene el derecho a presenciar su práctica, pero, si no concurre, no se suspenderá por ello la diligencia.

Artículo 740. Además de las pruebas pedidas, y sin perjuicio de lo dispuesto en otras disposiciones de este Código, el Juez de primera instancia debe ordenar en la audiencia o en el momento de fallar, sin limitación ni restricción alguna, la práctica de todas aquellas que estime procedentes para verificar las afirmaciones de las partes y la autenticidad y exactitud de cualquier documento público o privado en el proceso; y el de segunda, practicará aquellas que sean necesarias para aclarar puntos oscuros o dudosos del proceso.
No obstante, para decretar de oficio la declaración de testigos, será necesario que éstos aparezcan mencionados en otras pruebas o en cualquier acto procesal de las partes.
El Juez debe, en cualquier momento, ordenar de oficio la repetición o perfeccionamiento de cualquier prueba, cuando ha sido mal practicada o sea deficiente.
Los gastos que implique la práctica de estas pruebas serán de cargo de las partes por igual, sin perjuicio de lo que se resuelva sobre costas.

Artículo 741. Las pruebas practicadas válidamente en un proceso válido seguido en el país, podrán aportarse en copia a otro proceso laboral en el que se apreciará siempre que se llene una de las siguientes condiciones:
1. Que la prueba aducida en el segundo proceso se haya practicado en el anterior a instancia de la parte contra la cual se hace valer; y,
2. Que la prueba en el primer proceso se haya practicado con audiencia de la parte contra la cual se aduce.

Artículo 742. Las pruebas documentales pedidas y mandadas a practicar por omisión, dentro de los respectivos términos, se agregarán al proceso en cualquier tiempo, con tal de que no se haya dictado sentencia. Si ello ocurriera, siempre se agregarán las pruebas para que sean estimadas en la segunda instancia, en caso de apelación o consulta.

Artículo 743. En toda diligencia de prueba los gastos que ésta ocasione se pagarán por la parte que la proponga, sin perjuicio de que en definitiva sean pagados por el que fuere condenado en costas.

Artículo 744. Los usos y costumbres aplicables conforme a la ley sustancial, deberán acreditarse con documentos auténticos, con un conjunto de testimonios que den al Juez certeza sobre su existencia, o con cualquier otro medio probatorio.

Artículo 745. En el expediente principal el Juez apreciará las pruebas aportadas en los incidentes que se hayan promovido con anterioridad a la audiencia sin necesidad de que sean invocadas; de igual manera el Juez, al decidir los incidentes, apreciará las pruebas practicadas que ya existan en el expediente principal o en un cuaderno referente a otro incidente.

Artículo 746. Ni la prueba en general, ni los medios de prueba establecidos por la ley, son renunciables por anticipado por el trabajador.

Artículo 747. El Juez del conocimiento o el comisionado, si lo cree conveniente, y con conocimiento de las partes, podrá practicar pruebas en días y horas inhábiles, y deberá hacerlo así en casos urgentes o cuando lo soliciten de común acuerdo las partes.

Artículo 748. Los medios de prueba no previstos se diligenciarán aplicando por analogías las disposiciones de los que sean semejantes o, en su defecto, en la forma que establezca el Juez, siempre que no se afecte la moral, la libertad personal de las partes o de terceros, o que no estén expresamente prohibidos.

CAPÍTULO II
DOCUMENTOS

SECCIÓN PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 749. Son documentos los escritos, escrituras, certificaciones, planillas, libros de la empresa o del sindicato, tarjetarios, copias, impresos, planos, dibujos, fotografías, radiografías, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas y, en general, todo objeto que tenga carácter representativo o declarativo.
Los documentos son públicos o privados.

Artículo 750. Los documentos se aportarán al proceso en originales o en copias de conformidad con lo dispuesto en este Código. Las copias podrán consistir en transcripción o reproducción mecánica, química o por cualquier otro medio científico. Las reproducciones deberán ser autenticadas por el funcionario público encargado de la custodia del original, a menos que sean compulsadas del original o de copia auténtica en inspección judicial.

SECCIÓN SEGUNDA
DOCUMENTOS PÚBLICOS

Artículo 751. Documento público es el otorgado por funcionario público en ejercicio de su cargo o por razón de éste.

Artículo 752. Tienen el carácter de documentos públicos:
1. Los certificados expedidos por los funcionarios públicos, en ejercicio de sus funciones, incluyendo actas, constancias, certificaciones, fotografías y registros;
2. Las actuaciones administrativas y judiciales;
3. Los certificados que deban expedir los funcionarios públicos sobre existencia, inexistencia o estado de actuaciones en proceso, conforme a lo que regula la ley;
4. Los demás medios a los cuales la Ley les reconozca el carácter de tales.

Artículo 753. Es auténtico, un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo haya firmado, elaborado u ordenado elaborar.
El documento público se presume auténtico, mientras no se pruebe lo contrario mediante tacha de falsedad.

Artículo 754. Los documentos públicos hacen fe de su otorgamiento, de su fecha, y de las certificaciones que en ellas haga el funcionario que los expidió.

Artículo 755. Las declaraciones o manifestaciones que hagan los interesados en diligencias de conciliación, en documento público o en cualquier acto procesal, se apreciarán conforme a las reglas de la sana crítica.

Artículo 756. Las copias de los documentos públicos de los cuales exista matriz o protocolo, impugnadas por aquellos a quienes perjudiquen, sólo tendrán fuerza probatoria cuando hayan sido debidamente cotejadas y concordaren. Si resultare alguna variante entre la matriz y la copia, prevalecerá el contenido de la primera.

Artículo 757. De los documentos auténticos se expedirán copias autorizadas, bajo la responsabilidad de los funcionarios encargados de la custodia de los originales, y la intervención de los interesados se limitará a señalar lo que haya de certificarse o de testimoniarse.

Artículo 758. Las copias de los documentos auténticos no impugnados y los cotejados y hallados conforme, respecto a las partes, tendrán el mismo valor probatorio que el original.

Artículo 759. Si se adujere como prueba solamente parte de un expediente, actuación o documento, deberá adicionarse lo que la parte contraria señalare si tuviere relación o fuere conducente, sin perjuicio de que el objetante aduzca también, o el Juez de oficio ordene que se agregue, la totalidad del expediente, actuación o documento en cuestión.

Artículo 760. Cuando la Ley exija inscripción de un documento en un registro público, la copia que se aduzca como prueba deberá llevar la certificación de haberse efectuado aquella; en caso contrario, y si fuere indispensable o conveniente el Juez lo enviará a la oficina correspondiente para que efectúe la certificación libre de costo, si lo estima conveniente.

Artículo 761. Si los documentos auténticos o escrituras que una de las partes presentare durante el proceso, fueren redargüidos de falsos o incompletos o su autenticidad fuere impugnada por la otra parte, deberán cotejarse con los originales a costa del objetante; pero si el documento o escritura resultare falseado o alterado sustancialmente, la parte que lo hubiere presentado será condenada, al tasarse las costas, a pagar el doble de las expensas del cotejo, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que haya lugar.

Artículo 762. Cuando la prueba consistiere en constancia de otros expedientes judiciales o administrativos no terminados, se agregarán las piezas o certificaciones aducidas por las partes; pero el Juez podrá requerir o hacer adicionar la prueba cuando el proceso se encuentre en estado de ser decidido.

Artículo 763. Sin perjuicio de las facultades de decretar pruebas de oficio, el Juez podrá solicitar, antes de dictar sentencia, y cuando abrigase dudas sobre la existencia, autenticidad o fidelidad de cualquier documento público, que por Secretaría se solicite al custodio del original, con el fin de agregar al expediente copia del mismo; o en su defecto practicar las diligencias necesarias o conducentes para dichos propósitos.

SECCIÓN TERCERA
DOCUMENTOS PRIVADOS

Artículo 764. Documento privado es el que no reúne los requisitos para ser documento público.

Artículo 765. El documento privado se presume auténtico:
1. Si ha sido reconocido ante Juez o Notario, o funcionario del **Ministerio de Trabajo y Bienestar social** o si judicialmente se tiene por reconocido;
2. Si fue inscrito en un registro oficial por quien lo firmó, siempre y cuando que en el documento constare que fue presentado personalmente por su signatario;
3. Si habiéndose aportado al proceso, no hubiere sido tachado u objetado en los términos de la Sección Quinta; y,
4. Si se declaró auténtico en resolución judicial dictada en un proceso anterior, con audiencia de la parte contra la cual se opone en el nuevo proceso.

Artículo 766. Los documentos privados deben presentarse en sus originales para que tengan el valor que en este Capítulo se les da; pero tendrán el mismo valor las copias de tales documentos en los casos siguientes:
1. Cuando la parte contra la cual se presenta la copia, la reconozca, expresa o tácitamente, como genuina;
2. Cuando la copia haya sido compulsada y certificada por el Notario que protocolizó el documento a solicitud de quien lo firmó o por cualquier otro funcionario público cuando dicho documento original estuviere en su despacho, siempre y cuando constare que fue presentado personalmente por su signatario;
3. Cuando se presente en copia fotostática o reproducida por cualquier otro medio técnico, siempre que sea autenticada por el funcionario encargado de la custodia del original;
4. Cuando el original no se encuentre en poder del deudor. En este caso será necesario, para que tenga valor probatorio, que la autenticidad haya sido reconocida expresa o tácitamente por la parte contraria, o que se demuestre por cotejo.

Artículo 767. El documento privado auténtico tiene el mismo valor, respecto de su contenido, que el público para quienes lo hubiesen suscrito o sus causa-habientes. Respecto de terceros, se estará a lo dispuesto en el Artículo 776.

Artículo 768. Un documento privado se tendrá por reconocido cuando hubiere obrado en el proceso con conocimiento de la parte que lo firmó, de su causahabiente o de su apoderado, si la firma no hubiere sido negada dentro del término legal.

Artículo 769. Si la parte negare expresa y directamente la firma, estará a cargo del presentante la comprobación de su autenticidad. Si la firma del documento no fuere negada pero fuere negado su contenido o impugnado éste de falso, corresponderá a la parte que reconoció la firma comprobar la falsedad o alteración alegada.
En ambos casos la comprobación del contenido se efectuará mediante diligencia pericial, que decretará el

Juez al ordenar la práctica de prueba, a solicitud de parte, o de oficio si lo considera esencial para el esclarecimiento de los hechos.

Artículo 770. Los documentos no firmados sólo tendrán valor si son reconocidos expresamente por la parte a quien se atribuyen o si se demuestra, por los medios comunes de prueba, que provienen de dicha parte.
Se exceptúan los libros de comercio debidamente registrados.

Artículo 771. Toda persona está obligada a reconocer bajo juramento, ante Juez competente, el documento que hubiere firmado. Aquel que por no saber escribir, hubiere dispuesto que otro firmase por él, está obligado a declarar si el documento se extendió por su orden, si rogó a otro para que firmase por el y si es cierto el contenido del documento. En los demás casos bastará que el que haya de hacer el reconocimiento confiese ser suya la firma.
Los herederos o causahabientes del obligado podrán limitarse a declarar si saben que es o no de su causante la firma del documento.

Artículo 772. El Juez ante quien se ocurra pidiendo el reconocimiento de alguno de los documentos expresados, debe citar al que lo firmó, o mandó a firmar, para que lo reconozca bajo juramento, señalando al efecto el día y la hora en que se ha de verificar.

Artículo 773. La parte que deba servirse de un documento que, según su manifestación, dada bajo la gravedad del juramento, se halle en poder de su opositor, deberá presentar copia del mismo, o, cuando menos, los datos que conozca acerca de su contenido. Deberá, asimismo, probar que el documento lo tiene o lo ha tenido el adversario. El Juez dispondrá que se prevenga a la parte contraria la entrega del documento dentro de un plazo que le señalará bajo apercibimiento.
Si el documento no fuere entregado y no se produjere contra información por parte del tenedor del mismo, el Juez en el momento de fallar el fondo del proceso, teniendo en cuenta las otras pruebas del expediente, podrá deducir, respecto al contenido del documento en cuestión, indicios con arreglo a las reglas de la sana crítica.

Artículo 774. Las copias compulsadas con motivo de un desglose tendrán igual fuerza probatoria que el documento desglosado.

Artículo 775. El Juez, a solicitud de parte o de oficio puede disponer que se intime a terceros, la entrega de las piezas originales, copias fotostáticas, o transcripción certificada por el Ministerio de Trabajo o por la Secretaría del Tribunal del conocimiento, de documentos que se hallen en su poder, y de interés para el proceso. Lo anterior es sin perjuicio de que la parte interesada pueda acudir a la acción exhibitoria.
Los terceros pueden negarse a la entrega en los casos en que tienen derechos exclusivos sobre los documentos o que los perjuicios que sufran o pudieren sufrir sean desproporcionados a la utilidad de la prueba.
El Juez decidirá y su decisión es sólo apelable por el tenedor del documento.
Dicha apelación se surtirá en cuaderno separado, y no suspende la tramitación del proceso.
El examen de libros y documentos de comercio en todo caso se celebrará observándose lo dispuesto en el Código de Comercio.

Artículo 776. Salvo que se disponga otra cosa, los documentos emanados de terceros sólo se estimarán por el Juez:

1. Los de naturaleza dispositiva, si se han reconocido expresamente por sus autores u ordenado tener por reconocidos;
2. Los de carácter testimonial, si su contenido se ha ratificado en el proceso, mediante las formalidades establecidas para la prueba de testigos.

Artículo 777. La parte que presenta en el proceso un documento privado, reconoce con ello su autenticidad, salvo que lo haga para efectos de su impugnación o que haga motivadamente reservas sobre el particular.

Artículo 778. Podrán aceptarse como pruebas y serán calificados como tales, según las reglas de la sana crítica, los talonarios, cupones, etiquetas, tiquetes, boletos, recibos en formularios procedentes de empresas de utilidad pública, sellos u otros documentos impresos semejantes, no firmados.
En la misma forma se aceptarán los periódicos, revistas, libros, guías telefónicas, folletos y otras publicaciones impresas, u otro que a juicio del Juez puedan formar convicción. En su apreciación el Juez deberá tomar en cuenta las pruebas complementarias que se rindan.

Artículo 779. Para acreditar hechos o circunstancias que tengan relación con el proceso, pueden las partes presentar fotografías, copias fotostáticas, y cualesquiera otras reproducciones fotográficas u obtenidas por cualquier otro medio científico y demás elementos que produzcan convicción en el ánimo del Juez, siempre que ofrezcan garantías respecto a su autenticidad. La parte que presente estos medios de pruebas deberá suministrar al Tribunal los aparatos o elementos necesarios, para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o imágenes. Estas pruebas pueden también ser decretadas de oficio por el Juez, aisladamente o practicadas con ocasión de una inspección o de otra diligencia cualquiera.
Los escritos y notas taquigráficas pueden presentarse por vía de prueba, siempre que se acompañe su transcripción, especificando el sistema taquigráfico empleado.

SECCIÓN CUARTA
DOCUMENTOS PROCEDENTES DEL EXTRANJERO

Artículo 780. Los documentos extendidos en país extranjero serán estimados como prueba, según los casos, si se presentaren autenticados por el funcionario diplomático o consular de Panamá con funciones en el lugar de donde procede el documento, y a falta de ellos, por el representante diplomático o consular de una nación amiga. En este último caso, se acompañará un certificado del Ministerio de Relaciones Exteriores en que conste que en el lugar de donde procede el documento no había funcionario consular o diplomático de Panamá, al momento de su expedición.
Se presume, por el hecho de estar autenticados así, que los documentos están expedidos conforme a la ley local de su origen, sin perjuicio de que la parte interesada compruebe lo contrario.
Si los documentos procedentes del extranjero estuvieren escritos en lengua que no sea el español, se presentarán traducidos, o se solicitará su traducción, por Intérprete Público, y en defecto de éste, por uno ad hoc, nombrado por el Juez.
Cuando, no obstante lo anterior, el Juez advierta en el proceso un documento en lengua que no sea el español, ordenará su traducción conforme a lo dispuesto en este Artículo y a costa del proponente de la prueba. Asimismo se hará cuando el Juez tuviere dudas respecto a la exactitud de la traducción.

SECCIÓN QUINTA
TACHAS DE DOCUMENTOS

Artículo 781. La parte contra la cual se hubiere presentado en proceso un documento público o privado, puede objetarlo, o tacharlo de falso, para el efecto de que se desestime en el fallo.
Los documentos públicos y privados pueden impugnarse:
1. Hasta la ejecutoria de la providencia en que se señala la fecha de audiencia.
2. Cuando se presenten con la demanda, su contestación o posteriormente, hasta la ejecutoria de la providencia en que se señala la fecha de audiencia.
3. Cuando se presenten dentro de los dos días anteriores a la fecha de ejecutoria de la providencia que

señala fecha para la audiencia, hasta la audiencia.
4. Cuando se presten en el acto de la audiencia hasta dos días posteriores a ésta.

Artículo 782. La tacha de falsedad se tramitará así:
1. En el escrito de tacha deberá expresarse en qué consiste la falsedad y aducirse las pruebas correspondientes;
2. El Juez ordenará, a expensas del impugnante, la reproducción fotostática del documento o por cualquier otro medio similar, y con el Secretario procederá a rubricarlo y sellarlo en cada una de las hojas y a dejar constancia minuciosa del estado en que se encuentre;
3. Del escrito de tacha se correrá traslado a la otra parte por el término de dos días, durante los cuales podrán igualmente aducirse pruebas;
4. Surtido el traslado se decretarán y practicarán en audiencia las pruebas pedidas y en ella se ordenará, de oficio o a petición de parte, el cotejo pericial de la firma o del manuscrito, o un dictamen sobre las posibles adulteraciones.

Artículo 783. Las objeciones e impugnaciones de falsedad que hagan las partes a los documentos privados o públicos, una vez practicadas las pruebas que se aduzcan, serán resueltas al momento de dictar sentencia.

Artículo 784. El proceso penal sobre la falsedad no suspenderá el incidente de tacha ni la decisión que deba dictarse; pero la resolución con que termine aquél se tomará en consideración en el proceso laboral, siempre que el Juez penal se hubiere pronunciado sobre la existencia del delito y se allegue copia de su decisión, en cualquiera de las instancias, con anterioridad a la sentencia.

Artículo 785. Cuando se declare total o parcialmente falso un documento, el Juez lo hará constar así en la sentencia y dará aviso al agente del Ministerio Público, a quien enviará las copias necesarias para la correspondiente investigación.

Artículo 786. El Juez podrá practicar cualquier diligencia que sea necesaria o conveniente a efecto de establecer la autenticidad de todo documento que sea objetado o impugnado de falso.

SECCIÓN SEXTA
DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 787. Las escrituras y documentos presentados por las partes, junto con la demanda o su contestación, o en incidentes, se tendrán como pruebas aducidas en el proceso, sin necesidad de mención, reproducción ni traslado en la audiencia.

Artículo 788. Cuando obren en el expediente dos documentos, públicos o privados, contradictorios entre sí, el Juez los apreciará en el fallo en concordancia con las otras pruebas del proceso y según las reglas de la sana crítica.

Artículo 789. Si se presentaren documentos rotos, raspados, enmendados o parcialmente destruidos, se procederá así:
1. Si se tratare de documentos públicos, el Juez ordenará de oficio, a costa del interesado, y al respectivo despacho público, que lo expidió, que envíe una nueva copia autenticada del documento en mención.
2. Si se tratare de documento privado, se decretará el cotejo, con arreglo a las normas contenidas en este Título.
3. El Juez podrá practicar cualquier diligencia a efecto de establecer la autenticidad o contenido de dicho documento, y al decidir el proceso lo apreciará según las reglas de la sana crítica.

Artículo 790. Si las partes no se hubieren puesto de acuerdo en la elección de los documentos para los efectos del respectivo dictamen pericial, el Juez sólo tendrá por indubitado:
1. Las firmas consignadas en documentos auténticos;
2. Los documentos privados reconocidos judicialmente o ante Notario;
3. El impugnado, en la parte en que haya sido reconocido como cierto por la parte que le perjudique;
4. Las firmas registradas en bancos, compañías de seguro y empresas de utilidad pública.

Artículo 791. A falta de documentos indubitados, o siendo ellos insuficientes, el Juez podrá ordenar que la parte a quien se atribuya la letra forme un cuerpo de escritura al dictado y a requerimiento de los peritos. Esta diligencia se cumplirá en el lugar que el Juez designe y bajo apercibimiento de que si rehusare escribir sin justificar motivo legítimo, se tendrá como un indicio en su contra.

Artículo 792. Si la denegación o desconocimiento se refieren a una parte solamente del documento aportado en el proceso, la parte que haya sido reconocida podrá también servir de término de comparación para el cotejo.

Artículo 793. Cuando se hayan pedido y obtenido para el cotejo piezas pertenecientes a archivos públicos, el Juez cuidará, bajo su responsabilidad, que dichas piezas se devuelvan con prontitud, en el mismo estado en que se hallaban.

Artículo 794. Los peritos que hayan de hacer un cotejo, no revelarán a persona alguna su dictamen mientras no esté presentado al Tribunal. Cuando éste lo tenga por conveniente, ordenará que el cotejo se haga y el dictamen se extienda en su presencia con toda reserva.

CAPÍTULO III
INFORMES

Artículo 795. El Juez de oficio o a solicitud de parte, pueden pedir a cualquier oficina pública, entidad estatal o descentralizada, o a cualquier banco, empresa de transporte, aseguradora o de utilidad o de servicio público cualquiera de los documentos que, a su juicio, estime pertinente al proceso para verificar las afirmaciones de las partes, como certificados, copias, atestados, dictámenes, investigaciones, informativos, o actos de cualquier naturaleza.
Las oficinas que reciban la solicitud de un informe, no podrán establecer o exigir el cumplimiento de requisitos o trámites no establecidos en la ley, en decreto ejecutivo o en la respectiva resolución. Deberán contestar la solicitud o remitir la documentación dentro del término que el Juez señale, que no podrá exceder de quince días.
Recibido el informe, el Juez, de oficio o a solicitud de parte, podrá disponer que el funcionario o entidad que lo haya emitido esclarezca o amplíe cualquier punto, siempre que lo estime necesario.
Las entidades privadas que no fueren parte en el proceso, al presentar el informe y si los trabajos que han debido efectuar para contestar implicaren gastos especiales, podrán solicitar una indemnización, que será fijada por el Juez, con audiencia oral de las partes y del interesado. Sólo dichas entidades podrán impugnar, y ello por la vía de incidente, la resolución que ordene el informe. La impugnación no suspende el proceso, aunque sí la práctica de la prueba. Si se declarase infundado el incidente, se ordenará la práctica de la prueba, aún cuando hubiere terminado la audiencia.
El Juez podrá asimismo solicitar, de oficio o a petición de parte, informes técnicos o científicos a los profesionales o técnicos oficiales, o de la Universidad Nacional, y en general a las entidades y oficinas públicas que dispongan de personal especializado, sobre hechos y circunstancias de interés para el proceso. Tales informes deberán ser motivados.

El Juez apreciará estos informes según las reglas de la sana crítica.

CAPÍTULO IV
DECLARACIÓN DE PARTE

Artículo 796. Las partes podrán pedir, por una sola vez, y sólo en la primera instancia, que la contraparte se presente a declarar sobre el interrogatorio que en el acto de audiencia libremente formule.
Cuando se trate de personas jurídicas se citará al Representante Legal, o al Gerente o Administrador. Si la persona citada manifestare, por escrito previo o al contestar el interrogatorio, que no conoce los hechos propios de tales personas sobre las que fueren interrogadas, tal respuesta será considerada como un indicio en su contra, salvo que indique el nombre de la persona o personas que pertenezcan a la empresa y puedan contestar el interrogatorio, caso en el cual el Juez, de oficio, los citará.

Artículo 797. El interrogatorio se practicará en lo conducente con arreglo a las normas sobre prueba testimonial, incluyendo la facultad de repreguntar. El Juez apreciará la declaración tanto en lo favorable como en lo desfavorable, en concordancia con las otras pruebas del proceso, y según las reglas de la sana crítica.

Artículo 798. El Juez, de oficio, y con el objeto de verificar las afirmaciones de las partes en el proceso o las pruebas que obren en autos, o en incidente, en el momento de decidir la controversia o cuestión, podrá decretar personalmente el interrogatorio de cualquiera de las partes, respecto al conocimiento que tenga sobre el particular. Si el hecho se estimare conocido por las dos partes, el Juez interrogará a ambas.
La resolución que dicte el Juez podrá ser revocada de oficio.
En casos en que la parte residiera en lugar apartado, o el interrogatorio pudiera afectarle gravemente, o mediaren razones suficientes, el Juez se abstendrá de verificar el interrogatorio.
Los apoderados de las partes podrán estar presentes en la diligencia, pero sin facultad para intervenir en la misma, salvo la de formular repreguntas sobre el contenido de la declaración o las bases de información del declarante.

Artículo 799. Cuando el Juez estime que la prueba que existe en el proceso no sea suficiente, o sea contradictoria, o que la explicación de las partes pueda aclarar cuestiones dudosas, o que dicha explicación sea de importancia en el proceso, debe decretar de oficio y practicar el interrogatorio personal de las partes. Podrá hacerlo también cuando lo juzgue necesario o conveniente para aclarar las afirmaciones de las partes.

CAPÍTULO V
TESTIMONIO

Artículo 800. Este medio de prueba es admisible en todos los casos en que no se halle expresamente prohibido.

Artículo 801. Es hábil para testificar en un proceso toda persona a quien la ley no declare inhábil.

Artículo 802. Toda persona tiene el deber de rendir el testimonio que se le pida, excepto en los casos determinados por la Ley.

Artículo 803. No están obligados a declarar sobre aquello que se les ha confiado o ha llegado a su conocimiento por razón de su ministerio, oficio o profesión:
1. Los Ministros de cualquier culto admitido en la República;
2. Los abogados, médicos, enfermeras, auditores o contadores en relación con hechos amparados legalmente

por el secreto profesional;
3. Cualquiera otra persona que por disposición de la ley pueda o deba guardar secreto.

Artículo 804. Son inhábiles para testimoniar en todo proceso:
1. Los menores de siete años;
2. Los que se hallen bajo interdicción por causa de demencia;
3. Los sordomudos que no puedan darse a entender por escrito o por lenguaje convencional de signos traducibles por intérprete.

Artículo 805. Son inhábiles para testimoniar en un proceso determinado:
Los que al momento de declarar sufran alteración mental o perturbación sicológica grave, o se encuentren en estado de embriaguez, sugestión hipnótica o bajo el efecto del alcohol o sustancias estupefacientes o alucinógenas.
Las demás personas que el Juez considere inhábiles para testimoniar en un momento determinado, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Artículo 806. Son sospechosas para declarar las personas que, en concepto del Juez, se encuentren en circunstancias que afecten su credibilidad o imparcialidad, en razón de parentesco, dependencia, sentimiento o interés con relación a las partes o sus apoderados, antecedentes personales u otras causas.
El Juez apreciará los testimonios sospechosos, de acuerdo con las circunstancias de cada caso.

Artículo 807. Los miembros de corporaciones que representen entidades de orden público y los de congregaciones, comunidades o asociaciones, pueden declarar en los procesos que afecten a tales entidades o corporaciones.

Artículo 808. Los testigos inhábiles por incapacidad natural no podrán ser presentados por ninguna de las partes.

Artículo 809. El mayor de siete años y menor de trece necesitará curador para declarar. El Juez cuidará de que no se les sorprenda con preguntas capciosas.

Artículo 810. Si alguno de los testigos hiciere referencia a otras personas en cuanto al conocimiento de los hechos, el Juez podrá a su prudente arbitrio disponer de oficio que sean llamadas a declarar. El Juez también puede disponer que sean oídos los testigos que fueron eliminados por excesivos o que se repita el examen de los ya interrogados, o que se cite a cualquier persona cuyo nombre aparezca mencionado en el proceso, a fin de aclarar sus testimonios, rectificar irregularidades o deficiencias en que se hubiere incurrido, para ampliar una declaración ya prestada o para verificar pruebas que obren en el proceso.

Artículo 811. El Juez podrá, a solicitud del proponente de la prueba, y siempre que no haya objeción formal de la parte opositora, alterar el orden en que deban declarar los testigos. La respectiva decisión se hará constar en la diligencia.

Artículo 812. Un testigo no puede formar por sí solo plena prueba; pero sí gran presunción cuando es hábil. No obstante se tendrá por prueba suficiente cuando, a juicio del juzgador, declare con absoluta sinceridad y pleno conocimiento de los hechos, según las circunstancias especiales del caso.

Artículo 813. El Juez apreciará, según las reglas de la sana crítica, las circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan la fuerza de las declaraciones.

Artículo 814. No hará fe el testimonio del testigo si de su declaración resulta que no declara de sus propias y directas percepciones, salvo los casos en que la ley admita declaración sobre el conocimiento formado por inferencia, pero en este caso se deberán expresas los fundamentos de ésta.

Artículo 815. Para que las declaraciones de los testigos puedan estimarse como prueba en los procesos, es necesario que se reciban por el Juez de la causa o por el comisionado, o sean ratificadas ante él durante la respectiva audiencia.
Si las declaraciones han sido recibidas fuera de proceso o ante Notario en forma de atestación, los testigos serán ratificados. Las ratificaciones no serán válidas si no se repitieren los hechos declarados, es decir, si los testigos se limitaren a decir que se afirman y ratifican, sin tener nada que añadir ni suprimir.
Las declaraciones recibidas en otro proceso sí pueden ser ratificadas en esa forma.

Artículo 816. Cuando por haber fallecido un testigo, o por estar padeciendo enfermedad mental o incapacidad física que lo impida, no pudiere ser ratificada su declaración, la parte que presentó dicha prueba puede pedir que, con citación de la contraria, declaren testigos abonados acerca de la veracidad y buena fama del testigo. Previo este abono, se tendrá dicha declaración como legalmente ratificada.

Artículo 817. El testimonio pedido a más tardar dos días antes de la audiencia, puede recibirse por medio de Juez comisionado, cuando el testigo por su avanzada edad, enfermedad, distancia u otro impedimento grave no pueda comparecer ante el Juez de la causa.
En tal caso, en la audiencia se acogerá la prueba y se comisionará a uno de los Jueces del lugar donde resida el testigo. Si se presentare contra interrogatorio, se agregará al mismo despacho.
Cuando no hubiere Juez Seccional de Trabajo en el lugar donde resida el testigo, la comisión se librará a cargo del respectivo Juez Municipal.
En el caso de distancias, puede el Juez, de oficio, si lo cree conveniente, o a petición de cualquiera de las partes, disponer que los testigos comparezcan ante él a rendir sus declaraciones, a costas de la parte que haya pedido testimonio, en el primer caso, y de la que haya solicitado la comparecencia, en el segundo.
En tales casos, los testigos deberán ser indemnizados por sus gastos de viaje y de permanencia en el lugar donde presten sus declaraciones, por el tiempo que fuere indispensable.

Artículo 818. Cuando los testigos residan en país extranjero, se enviará carta suplicatoria, por conducto del Ministerio de Relaciones Exteriores, a una de las autoridades judiciales de dicho país, que por las leyes de éste sea competente, a fin de que reciba las declaraciones y las devuelva al mismo Ministerio por conducto del Agente Diplomático o Consular panameño o de una Nación amiga que resida en dicho país.
También podrán recibirse las declaraciones en el caso de este Artículo, por el Agente Diplomático o Consular de la República, si los testigos se allanaren a prestarlas ante ellos.
El costo del testimonio en el caso de este Artículo, será de cargo de la parte que lo pidió.
El testimonio, cuando sea recibido por autoridad extranjera, vendrá autenticado por el correspondiente Agente Diplomático o Consular panameño o, en su defecto de una Nación amiga.

Artículo 819. A las señoras en estado de gravidez, o a las personas impedidas por enfermedad o por avanzada edad, o por cualquier otra causa que lo justifique, se les recibirán declaraciones en sus casas o habitaciones. En tales casos se avisará a las partes el día y la hora en que se haya de practicar la diligencia por si quisieran presenciarla; pero su falta de concurrencia no impedirá que se reciba la declaración o las declaraciones.

Artículo 820. Las personas que deban declarar como testigos, serán citadas por el Secretario del Tribunal por medio de una boleta en que se expresará el día, la hora y el local en que deban presentarse, y el objeto de la citación.

Si la persona se negare a firmar, el portador de la boleta, si fuere el portero, llamará un testigo, quien firmará por el citado. En este caso el portero levantará un acta sucinta que firmará con el testigo. El mismo efecto tendrá la constancia que deje en la boleta un miembro de la Guardia Nacional en esos casos o cuando el portador de la boleta sea un particular. En el caso de que las personas que se citen no supieran o no pudieran firmar se permitirá que lo haga a su ruego el testigo que aquélla lleve. Al testigo se le entregará copia de la boleta.

Artículo 821. Se exceptúan de la obligación de comparecer: el Presidente de la República; los Ministros de Estado; el Contralor General; los Jefes de las instituciones autónomas, semiautónomas y descentralizadas, los Diputados a la Asamblea Nacional, mientras gocen de inmunidad; los Magistrados de la Corte Suprema; el Procurador General de la Nación; el Rector de la Universidad Nacional; los Magistrados de los Tribunales Superiores; los Embajadores y Ministros; el Secretario General de la Corte Suprema; los Jueces; los Fiscales; los Personeros; los Gobernadores de las Provincias; el Obispo Católico de la diócesis de Panamá; los Comandantes de la Guardia Nacional, los miembros del Estado Mayor, el Director General del Departamento Nacional de Investigaciones.
Todas estas personas declararán por medio de certificación jurada, para cuyos efectos el Juez de la causa les pasará oficio acompañado de copia de lo necesario.
Cualquiera de estos funcionarios que se abstenga de dar o demore las certificaciones a que está obligado, faltará al cumplimiento de sus deberes y, por lo tanto, para hacer efectiva la responsabilidad, el Juez, si no fuere competente para reconocer de las causas contra dichos funcionarios, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad encargada de juzgarlos para que les aplique la sanción disciplinaria correspondiente. Esto sin perjuicio de que siempre se expida la certificación y se agregue en cualquier estado del proceso.

Artículo 822. Si antes de que se ejecutoriare la providencia que señale la fecha de la audiencia, la parte solicitare que por Secretaría se cite el testigo, correrá dicha citación a cargo del Secretario del respectivo Tribunal.

Artículo 823. Si el proponente de la prueba lo solicitare, se podrá citar a los testigos por correspondencia recomendada, por telegrama o por cualquier otro medio viable, a juicio del Secretario.
Los empleadores no pueden negar permiso a los trabajadores para ausentarse del lugar donde ejecuten sus labores cuando éstos deban comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia ante los jueces y funcionarios de trabajo.
Tampoco pueden rebajarles sus salarios por tal motivo si los trabajadores muestran por anticipado la respectiva orden de citación, y, después, la constancia de haber asistido a la diligencia.

Artículo 824. Los testigos serán examinados por separado; la declaración será firmada por el Juez; el declarante, o un testigo, si éste no supiere, no pudiere o no quisiere firmar; por las partes que concurran al acto y por el Secretario.
No se permitirá que los demás testigos que han de declarar oigan lo que diga el testigo anterior a ellos.

Artículo 825. A los Embajadores, Ministros o Agentes Diplomáticos de naciones extranjeras, cuyos testimonios se solicite, se les pasará una nota suplicatoria acompañada de copia de los interrogatorios y de los contra interrogatorios; y si el Agente o Ministro así citado se presentare a declarar, lo hará por medio de certificación escrita.
Esta disposición comprende a las personas de la comitiva, y a las de la familia de los Embajadores, Ministros o Agentes Diplomáticos.
Cuando el testimonio solicitado fuere el de algún empleado doméstico de tales funcionarios diplomáticos, se recibirá en la forma ordinaria, previa autorización del respectivo funcionario.
La nota se dirigirá por conducto del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Artículo 826. Si la parte opositora estuviere en el Tribunal, podrá interrogar al testigo directamente acerca de lo que supiere sobre los hechos controvertidos.

Artículo 827. Se entiende que el testigo al declarar lo hace bajo la gravedad del juramento o con promesa de no faltar a la verdad, sujeto a pena por falso testimonio.

Artículo 828. El Juez interrogará al testigo sobre su nombre, apellido, edad, estado, ocupación, oficio o profesión, domicilio y cédula de identidad personal, y demás circunstancias que sirvan para establecer su personalidad y si existen motivos de sospecha.
En caso de que el testigo carezca de cédula, o no la porte consigo, el Juez lo admitirá, siempre y cuando no abrigue duda respecto a su identidad, y sin perjuicio de las sanciones correspondientes.
Aunque el nombre completo del testigo o cualquier otro dato sobre él no coincidiere totalmente con los que la parte hubiese indicado al proponerlo, se recibirá su declaración si se trata de la misma persona.
La parte que presentó al testigo podrá preguntarlo; y concluido el interrogatorio, podrá la contraparte repreguntarlo sobre lo que estime conveniente y con la misma amplitud del proponente. El Juez permitirá preguntas adicionales a la parte que presentó el testigo, siempre que éstas estén relacionadas con las repreguntas; igualmente permitirá nuevas repreguntas relacionadas con las últimas respuestas. En el curso de la declaración o al terminar la misma declaración, el Juez hará al testigo todas las preguntas adicionales que considere necesarias.

Artículo 829. No podrán hacerse al testigo preguntas sugerentes, capciosas o inconducentes.
Entiéndese por pregunta sugerente la formulada en términos tales que manifieste deliberadamente al testigo la contestación deseada. No obstante, cuando las contestaciones dadas por el testigo a una serie de preguntas dejen sin dilucidar un punto específico, el Juez discrecionalmente permitirá que se le pregunte si es o no cierto un hecho determinado.
Entiéndese por capciosa la pregunta formulada de modo tal que tienda a engañar al testigo respecto a alguna de sus respuestas anteriores, o que presume la existencia de un hecho sujeto a probanza, respecto al cual el testigo no haya declarado.
Entiéndese por inconducente la pregunta que recaiga sobre hechos no relacionados con la demanda principal o la de reconvención, y sus contestaciones, o con la excepción o incidente y su contestación.

Artículo 830. Cada parte tiene el derecho a objetar las preguntas o repreguntas de la contraria cuando las estimare manifiesta e innecesariamente sugerentes, inconducentes o capciosas, antes de que sean contestadas por el testigo. El Juez decidirá sobre tales objeciones verbalmente en el acto mismo. Estas decisiones son irrecurribles; pero en la diligencia se dejará constancia de la pregunta, repregunta, las objeciones y de la decisión.
Las preguntas y repreguntas podrán contener referencias de carácter técnico, si fueren dirigidas a personas especializadas en la materia sobre la cual declara.
Las preguntas y repreguntas se relacionarán con los hechos de la demanda y la contestación, con la declaración, y podrán encaminarse a descubrir las bases de información del testigo; las limitaciones que tuvo éste para observar los hechos respecto de los cuales ha declarado; sus conocimientos sobre la materia; su interés o prejuicio en favor o en contra de alguna de las partes, y cualquiera otra circunstancia que pueda servir para la apreciación de la declaración, o para esclarecer los hechos controvertidos.

Artículo 831. El testigo no será interrumpido en sus respuestas y se escribirán tales como él las dicte. Extendida la declaración, se le leerá al testigo, antes de firmarse, de lo cual se hará mención en la misma diligencia.

Artículo 832. El testigo responderá por sí mismo y de palabra sin valerse de ningún borrador. Las respuestas se recibirán como las dicte.
Cuando la pregunta se refiera a datos o cifras difíciles de retener en la memoria o a cuentas, libros o papeles que el testigo lleve consigo, podrá permitírsele que las consulte para dar la contestación, a prudente arbitrio del Juez.
Si el testigo indicare o aludiere a documentos, libros o papeles o cualquier objeto en su poder, que se relacionen con su declaración, el Juez podrá requerirle que los exhiba al Tribunal explicando cómo llegaron a su poder, concediéndole un plazo razonable, y sin suspender la diligencia. En caso de que el testigo no presentare el documento, papel, libro u objeto requerido, será sancionado con una multa hasta de cincuenta balboas.
Si un testigo tuviere en su poder un objeto de interés en el proceso, el Juez podrá asimismo ordenarle que lo presente en el Tribunal o en cualquier otro lugar que el Juez indique.

Artículo 833. Cuando los testigos den respuestas ambiguas o evasivas o se nieguen a contestar preguntas pertinentes, el Juez podrá apremiarlos a que contesten categóricamente con multa hasta de veinticinco balboas o arresto hasta de tres días.
Lo antes dispuesto no obsta para que los testigos puedan dar por contestación el ignorar o no recordar los hechos que se le pregunten, ni para que puedan negarse a responder en los casos en que el testigo no tenga obligación legal de declarar.

Artículo 834. Las diligencias de declaración testimonial se extenderán sin dejar espacios en blanco y sin abreviaturas, procurándose evitar enmiendas y entrerrenglonaduras; pero si fuere necesario enmendar o entrerrenglonar alguna o algunas palabras, se salvarán al final de la diligencia, después de lo cual firmarán los que han intervenido en el acto.
Al leerse al testigo su declaración, después de terminada, éste puede hacer las modificaciones, aclaraciones y adiciones que estime necesarias, lo cual se expresará con toda claridad al final de la declaración, sin enmendar con esto lo que en ella estuviere ya escrito.

Artículo 835. Los testigos que no sepan escribir tienen el derecho a buscar una persona de su confianza que firme por ellos y que les lea la declaración, para cerciorarse de que expresa con exactitud lo que ellos dijeron.

Artículo 836. Serán admitidos a declarar solamente hasta cuatro testigos por cada parte, sobre cada uno de los hechos que deben acreditarse.

Artículo 837. Las declaraciones firmadas por el Juez, el Secretario del Tribunal y por los apoderados de las partes, serán válidas en el proceso, aunque no sean firmadas por el testigo. Sin embargo, no podrán usarse en su contra.

Artículo 838. Cuando haya de declarar una persona que no entienda el idioma español, o un sordo mudo, el Juez le nombrará un intérprete, a quien se le exigirá juramento de desempeñar fielmente el cargo.

Artículo 839. Cada parte puede tachar los testigos citados por la otra parte o por el Juez, por alguna de las causales expresadas en los Artículos anteriores, así como por cualquier otra circunstancia grave que afecte la imparcialidad del testigo.
La tacha se podrá formular por escrito antes de la audiencia u oralmente en ella, presentado los documentos probatorios o la solicitud de prueba, que se decretará y de ser posible se practicará, en la misma audiencia.
El Juez decidirá en el fallo las tachas y apreciará los testimonios sospechosos, de acuerdo con las circunstancias de cada caso.
Los incidentes a que dieren lugar la admisión y prueba de tachas, se sustanciarán en cuaderno separado; pero

no suspenderán la audiencia. En caso de que el propio testigo objeto de la tacha, acepte los hechos al rendir su declaración, se prescindirá de toda otra prueba.
El incidente de tacha no es de previo y especial pronunciamiento. Una vez expirado el término probatorio del incidente, se agregará al expediente el cuaderno respectivo, para que las tachas sean apreciadas en la sentencia final.
Las resoluciones dictadas en el incidente de tachas no admiten recurso alguno.

Artículo 840. El Juez podrá ordenar, cuando lo considere conveniente, careos de los testigos entre sí y de éstos con las partes.
El Juez dispondrá la forma de practicar esta diligencia.

CAPÍTULO VI
INSPECCIÓN JUDICIAL Y RECONSTRUCCIÓN

Artículo 841. A solicitud de parte o de oficio, el Juez puede ordenar que se practiquen inspecciones o reconocimientos de lugares, cosas, bienes, muebles, inmuebles, semovientes, o de personas.
La parte que solicite la inspección deberá indicar la materia u objeto sobre la que ha de recaer.
Sin embargo, en caso de que no fuere suficientemente explícita la solicitud, pero que de acuerdo con la demanda y su contestación el propósito de la prueba fuere claro, el Juez la decretará y en la respectiva resolución señalará el punto o puntos sobre los cuales ha de versar la diligencia.
Si para la realización de la prueba fuere menester la colaboración personal de una de las partes, y ésta se negare, sin fundamento, a prestarla, el Juez le intimará a que la preste. Si a pesar de ello continuare su injustificada renuencia, el Juez dispondrá que se deje sin efecto la diligencia, e interpretará la negativa como un indicio en su contra, respecto exclusivamente al objeto de la prueba.

Artículo 842. Cuando en los casos previstos expresamente en este Código la inspección deba verificarla un Tribunal colegiado, se practicará ante el Tribunal en pleno, salvo que éste decida que se practique sólo por el sustanciador.
Cuando la inspección se decretare de oficio, puede verificarse en cualquier estado del proceso.

Artículo 843. Cuando se decretare la inspección, el Juez señalará la fecha y hora para la práctica y dispondrá cuanto estime necesario para que se cumpla con la mayor eficacia.
El Juez nombrará un testigo con quien debe asociarse en la diligencia, si no hubiere necesidad de peritos, pero cuando el caso requiera conocimientos especiales, artísticos, prácticos o científicos, se nombrará perito en los términos prevenidos en el Capítulo VII de este Título.

Artículo 844. Colocado el Juez en el sitio en donde ha de practicarse la inspección, con asistencia del Secretario y de un testigo o perito según el caso, oirá a los interesados y hará que el perito reconozca los casos y que den su dictamen fundado, o les señalará día y hora para tal efecto, si así lo solicitaren.
La inspección que se hubiese iniciado en hora hábil puede continuarse en hora inhábil si el Juez así lo determinare, o puede practicarse en día y hora inhábil si hubiese acuerdo de las partes.
Las partes que se concurran a las diligencias podrán hacer verbalmente las observaciones que estimen oportunas, las cuales se insertarán en el acta, a petición de la parte.
De lo ocurrido en la inspección se extenderá un acta que firmarán los que concurrieren, la que formará una prueba más o menos completa, según la naturaleza de su contenido y la clase de afirmaciones que hagan el o los peritos o testigos que hayan intervenido en la diligencia, apreciándose de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Artículo 845. Si decretada una inspección, ésta no se llevare a efecto por acto deliberado de la parte que

deba facilitarla, se le constreñirá con multas sucesivas de diez a cincuenta balboas, sin perjuicio de que se pueda tomar su conducta como un indicio en su contra.
Si la inspección o reconstrucción no se llevare a cabo por acto deliberado de un tercero, sin que aduzca causa justificada para ello, se le constreñirá conforme a lo que se dispone en el párrafo anterior.
Las multas establecidas con arreglo a este Artículo, si no se comprobaren sus pagos dentro de los siete días siguientes a la notificación de las mismas, serán convertidas en arresto por el Juez del conocimiento, que se computará a razón de un día por cada diez balboas o fracción de diez. La comprobación del pago se hará mediante la presentación de la liquidación del funcionario competente del Ministerio de Hacienda y Tesoro.

Artículo 846. Puede decretarse, de oficio o a solicitud de parte, y con arreglo a las disposiciones de este Capítulo, para que se practique aisladamente o conjuntamente con la inspección judicial, la reconstrucción de un hecho para establecer si pudo realizarse o se realizó de determinado modo. De la misma forma podrán ordenarse que se hagan planos, calcos, reproducciones o copias fotográficas de un lugar u objeto de interés para el proceso, utilizando los medios técnicos de captación de imágenes y sonidos.
En el curso de la inspección ocular podrá recibirse, de oficio o a solicitud de parte, declaración de testigos o de parte, si ello fuere necesario para establecer los puntos objeto de la diligencia.

Artículo 847. Las inspecciones judiciales pueden ser corporales, cuando el proceso o el incidente verse sobre las condiciones físicas o mentales de la parte objeto de la prueba.
El Juez ordenará a la parte que se cometa a examen físico o mental por un facultativo. La resolución especificará la fecha, lugar, modo condiciones y alcance del examen.
No se podrá ejercer coacción sobre las personas para realizar inspección corporal; pero el Juez podrá extraer indicios por la negativa a permitirla. Si la parte lo deseare, la persona podrá designar uno o varios facultativos a efecto de que presencien la diligencia, pero sin poder intervenir en las mismas.

Artículo 848. La parte en cuyo poder existan documentos u otros objetos que la contraria estime conducentes a probar sus pretensiones, excepciones o defensas, está obligada a presentarlos ante el Tribunal y dejar que se hagan de ellos copia, dibujo o descripción, siempre que la parte interesada lo pida.
Si la parte que se halla en posesión del documento o la cosa cuya inspección se pide no lo presentare como queda dicho, incurrirá en responsabilidad igual a la que establece el Artículo 773 de este Código. Lo dicho en los dos incisos anteriores no será aplicable en el caso de que se trate de documentos públicos cuyos originales no se hayan perdido.
La prueba de la pérdida del documento le incumbe a quien la alegue, si sostiene que no existan los originales.

Artículo 849. La inspección judicial verificada en cualquier proceso, y en que conste un hecho material consignado por el Juez ante testigo, como resultado de su observación, podrá ser empleada en otro proceso distinto. Con todo, la parte que se crea perjudicada por ella puede probar por medio de otra inspección pedida al Juez del conocimiento, que lo consignado en la diligencia es contrario a la realidad de los hechos.
La parte que objete de inexacto lo consignado en una diligencia de inspección celebrada en proceso distinto y no pruebe su objeción en la nueva inspección que pida, será condenada a pagar a favor de la otra parte, una cantidad no menor de veinte ni mayor de cien balboas.

Artículo 850. Los gastos que ocasionen las diligencias de inspección serán sufragados por la parte que la pida, sin perjuicio de que al fallarse el proceso asuma todos los gastos la que resulte condenada en costas.

Artículo 851. La inspección judicial se verificará por medio de acción exhibitoria, en cuaderno separado, en cualquiera de los siguientes casos:
1. Cuando recaiga sobre libros y documentos de comercio de la parte contraria a la que aduce la prueba;
2. Cuando recaiga sobre libros y documentos de terceras personas;

3. Cuando se trate de medida cautelar.

Se aplicará en lo conducente, las normas contenidas en el Capítulo IV del Título IV de este libro.

CAPÍTULO VII
PRUEBA PERICIAL

SECCIÓN PRIMERA
PROCEDENCIA Y PRÁCTICA DEL PERITAJE

Artículo 852. Cuando para conocer, apreciar o evaluar algún dato o hecho de influencia en el proceso, de carácter científico, técnico, artístico o práctico, que no pertenezca a la experiencia común ni a la formación específica exigida al Juez, se oirá el concepto de perito.

El Juez, aunque no lo pidan las partes, puede hacerse asistir por perito cuando no esté en condiciones de apreciar por sí mismo los puntos de la diligencia, cuestión, acto o litigio.

Artículo 853. La diligencia pericial se practicará con la intervención de un solo perito, nombrado libremente por el Tribunal. Sin embargo, en casos excepcionales, y mediante resolución motivada, el Juez podrá designar más de un perito en cada diligencia.

Ninguna persona podrá ser designada perito, por el mismo Juez, más de dos veces en un semestre.

Artículo 854. La parte que adujere la prueba pericial debe indicar el punto o puntos sobre los cuales ha de versar el dictamen pericial.

Artículo 855. El Juez debe señalar el día y hora en que el perito tenga que rendir su dictamen, dando para ello el tiempo que sea a su apreciación o necesario según la naturaleza y circunstancia del punto sujeto a su apreciación o avalúo. El término puede ser prorrogado prudencialmente por el Juez por justa causa.

Artículo 856. El perito debe comparecer ante el Tribunal en el día y hora señalados a rendir su dictamen verbalmente, dejándose constancia en acta, sin perjuicio de que si quiere lo consigne por escrito a fin de que sea agregado al expediente.

El perito podrá ser examinado y repreguntado y tachado de la misma manera y por las mismas causas que establece este código respecto de los testigos.

Artículo 857. Cuando el perito se excusare de aceptar el cargo o manifestare algún impedimento legal o fuere separado en virtud de tacha, por no cumplir con el cargo, el Juez procederá a reemplazarlo.

Artículo 858. Llegada la hora y día señalados para la diligencia el perito tomará posesión ante el Juez, jurará no divulgar su dictamen y desempeñar el cargo a conciencia y mantener imparcialidad completa. En este acto, podrá pedir al Juez que amplíe el término señalado para realizar su labor y rendir el dictamen. También podrá hacerlo una vez concluida la inspección judicial, conforme lo dispuesto en el inciso segundo del Artículo 843.

Artículo 859. El perito personalmente estudiará la materia objeto del dictamen y está autorizado para solicitar aclaraciones de las partes, requerirles informes, visitar lugares, examinar bienes muebles o inmuebles, ejecutar calcos, planos, relieves y realizar toda clase de experimentos, que considere conveniente para el desempeño de sus funciones. A este efecto el Juez podrá requerir a las respectivas oficinas públicas que permitan al perito examinar registros o documentos públicos y que le ofrezcan las facilidades del caso.

Cuando en el curso de su investigación el perito reciba información de terceros, que considere útil para el dictamen, lo hará constar en éste, y si el Juez estimare necesario recibir los testimonios de aquellos, lo

dispondrá así.
Las partes tienen el deber de colaborar con el perito, de facilitarle datos, las cosas y el acceso a los lugares que aquel considere necesario para el desempeño de su encargo, y si alguno no lo hiciere, se dejará constancia de ello y el Juez podrá deducir un indicio de acuerdo con las circunstancias de cada caso.
Si alguna de las partes impidiera deliberadamente la práctica del dictamen, el perito lo informará al Juez, quien le ordenará que facilite de inmediato la diligencia, y si no lo hace, le impondrá multas sucesivas de diez a veinticinco balboas a favor del Tesoro Nacional hasta que cumpla con la orden impartida.

Artículo 860. El perito deberá rendir su dictamen en forma clara y precisa, el día y hora que el Juez les haya señalado, en papel común, o verbalmente, en la respectiva diligencia. El perito puede ser examinado y preguntado, de la misma manera que los testigos, por los apoderados de las partes o por expertos que estos lleven en calidad de auxiliares.

Artículo 861. El Juez podrá ordenar que se repita o amplíe la prueba y que el perito rinda los informes adicionales que se le solicite.

Artículo 862. Los emolumentos del perito serán aprobados por el Juez y pagados por la parte que lo haya presentado, sin perjuicio de que resulte obligado a reembolsarles la parte condenada.

Artículo 863. Si la profesión o especialidad estuvieren reglamentadas, el perito deberá tener el correspondiente título o certificado de idoneidad, en la profesión, ciencia, arte o actividad sobre las cuales debe dictaminar. Para este efecto bastará que el perito consigne en la diligencia de posesión que posee el título de idoneidad correspondiente.

SECCIÓN SEGUNDA
VALOR DEL DICTAMEN PERICIAL

Artículo 864. El dictamen pericial será estimado por el Juez teniendo en consideración los principios científicos en que se funde, la relación con el material de hecho, la concordancia de su aplicación con las reglas de la sana crítica y la competencia del perito, sus opiniones, y demás pruebas y elementos de convicción que ofrezca el proceso.

SECCIÓN TERCERA
INDICIOS

Artículo 865. Para que un hecho pueda considerarse como indicio, deberá estar debidamente probado en el proceso.

Artículo 866. El Juez podrá deducir indicios de la conducta procesal de las partes.

Artículo 867. El Juez apreciará los indicios en conjunto, teniendo en cuenta su gravedad, concordancia y convergencia, y las demás pruebas que obren en el proceso, con arreglo a las reglas de la sana crítica.

TÍTULO VII
RESOLUCIONES

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

Artículo 868. Las resoluciones pueden ser:
1. Providencias, cuando se limiten a disponer sobre el trámite de la actuación o proceso.
2. Autos, cuando decidan una cuestión accesoria del proceso.
3. Sentencias, cuando decidan las pretensiones de la demanda o las excepciones, cualquiera que fuere la instancia en que se dicten y las que resuelvan el recurso extraordinario de casación.

Artículo 869. En toda resolución se indicará la denominación del correspondiente juzgado o Tribunal, con expresión del lugar y fecha en que se pronuncien y concluirá con la firma del Juez o los Magistrados y del Secretario.

Artículo 870. Los autos serán motivados y expresarán los fundamentos jurídicos pertinentes con cita de las disposiciones legales aplicables al caso. Las providencias indicarán el trámite que se ordene, y llevarán media firma de los funcionarios que las expidan.

Artículo 871. Toda sentencia constará de una parte motiva y otra resolutiva y se dictará de conformidad con las reglas siguientes:
1. En la parte motiva se indicará el nombre de las partes. Se expresarán sucintamente la acción intentada y los puntos materia de la controversia. En párrafos separados se hará una relación de los hechos que han sido comprobados, que hubieren sido alegados oportunamente, y que estén enlazados con las cuestiones que hayan de resolverse. Se hará referencia a las pruebas que obren en el proceso y que hayan servido de base al Juez para estimar probados tales hechos. En seguida, se darán las razones y fundamentos legales que se estimen pertinentes, se citarán las disposiciones legales y las consideraciones doctrinales que se consideren aplicables al caso.
2. En la parte resolutiva, se indicará la decisión que se adopte con expresión de que ésta se dicta administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley.
3. Los Tribunales sólo podrán transcribir de las piezas del proceso lo esencial del texto de la demanda, de la contestación y de las pruebas practicadas. Cuando la resolución fuere dictada en segunda instancia, o en casación, no se insertará en ella la que es objeto del recurso; pero deberá hacerse un extracto sustancial y conciso de la decisión impugnada.

La infracción de cualesquiera de estas reglas, sólo dará motivo a sanciones disciplinarias en contra del respectivo funcionario.

Artículo 872. En la sentencia se tendrá en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sustancial sobre el cual verse el proceso, ocurrido después de haberse propuesto la demanda, siempre que haya sido probado oportunamente y alegado antes de la sentencia o que la ley permita considerarlo de oficio.

Artículo 873. Las resoluciones se ejecutarían por el sólo transcurso del tiempo.
Una resolución queda ejecutoriada cuando no admita recurso alguno, ya porque no proceda, o porque no haya sido interpuesto dentro del término legal; o cuando, habiendo sido objeto de recurso, se desista de él, expresamente.
Se reputa ejecutoriada una resolución cuando la apelación se concede en el efecto devolutivo, para el solo propósito de que continúe la tramitación en el proceso y sin perjuicio de lo que decida el Superior. Cuando existan perjuicios irreparables, no se cumplirá la resolución en este aspecto.
En el caso de revocatoria, quedará sin efecto lo hecho en virtud de la resolución revocada.

Artículo 874. Cuando la sentencia contenga condenación de frutos, intereses, indemnizaciones y demás prestaciones, fijará su importe en cantidad líquida y al efecto debe ejercer los poderes y facultades previstas en este Código.

Artículo 875. El Juez puede en la sentencia:

1. Ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones mayores que las pedidas por el trabajador, supliendo la omisión de éste, cuando quede demostrado que son inferiores a las que le corresponden de conformidad a la Ley.
2. A condenar al empleador, aunque el trabajador no lo pida, cuando esté debidamente probado en los términos previstos en el Artículo 535.

Artículo 876. Los recursos que se hayan interpuesto o se interpongan contra la sentencia se entenderán interpuestos también contra las adiciones, modificaciones y aclaraciones a menos que el recurrente exprese lo contrario, o que les sean favorables.

CAPÍTULO II
NOTIFICACIONES

Artículo 877. Las notificaciones se hacen en la siguiente forma:

1. Personalmente,

a. al demandado, la primera resolución que se dicte en que se ordene dar traslado de la demanda y, en general, a las partes, la primera resolución que se dicte después de estar paralizado el proceso por más de un mes;
b. la sentencia o auto que ponga fin al proceso en primera instancia; y,

2. Por estrados.

Todas las otras resoluciones de trámite que se dicten y que no estén fuera del mes a que se refiere el ordinal anterior.

Estas notificaciones se harán por medio de edicto que se fijará el día siguiente de dictada la resolución y que permanecerá fijado por un día, vencido el cual se entenderán surtidos los efectos de la notificación.

El edicto contendrá la expresión del asunto que ha de notificarse. Este edicto se agregará al expediente con expresión del día y hora de su fijación. Desde la fecha y hora de la desfijación se entenderá hecha la notificación.

Artículo 878. Las citaciones a las partes se harán por medio de notificaciones con arreglo a este Capítulo. Las de testigos, peritos y auxiliares de jurisdicción, así como los demás cargos expresamente previsto en la ley, lo serán por telegramas, correo recomendado, órdenes, boletas u otros modos semejantes, y, si así lo solicitare la parte interesada, podrán hacerse, en caso de urgencia, por teléfono, de lo cual el Secretario dejará el respectivo informe.

Artículo 879. Las sentencias de segunda instancia se notificarán por edicto; pero si hubiere de hacerse notificación dos meses después de haber ingresado el proceso al Despacho del Magistrado sustanciador para fallar, se enviará copia de dicha resolución, por correo recomendado, a la dirección postal dada por el apoderado y a falta de ella a sus oficinas y, en su defecto a entrega general.

En estos casos el edicto se fijará un día después del envío a la oficina del correo de la copia de la resolución. Desde la desfijación del edicto se entiende hecha la notificación al apoderado. La falta de remisión de la copia de la resolución no anula ni invalida la notificación, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que se le puedan aplicar al Secretario del Tribunal, por esta omisión.

Artículo 880. Las notificaciones serán hechas por el Secretario del Tribunal, quien dará fe de ellas estampando debajo media firma, seguida de la expresión de su cargo.

Los Secretarios están facultados para encomendar al acto de la notificación a cualquier empleado del Tribunal; pero no por ello dejarán de ser responsables de dicho acto.

Artículo 881. Cuando una parte tenga constituido apoderado en el proceso, se harán a éste las notificaciones respectivas, a no ser que la ley disponga que se hagan a la parte misma.
Cuando tuviere varios apoderados, la notificación podrá hacerse a cualquiera de ellos.

Artículo 882. Los Secretarios estarán asimismo obligados, cualquiera que sea el apoderado que solicite un expediente para su examen, a notificarle a éste las resoluciones de todos los procesos que están pendientes de notificación personal.

Artículo 883. Ninguna resolución judicial puede comenzar a surtir efectos antes de haberse notificado legalmente a las partes.
Se exceptúan las resoluciones que por disposición especial de la ley deban cumplirse de inmediato, sin audiencia de la parte, como las que se decreten en procedimiento de secuestro, las que deciden un impedimento, la de suspensión de términos, y otras similares, expresamente previstas en este Código, las cuales serán notificadas después de cumplidas.

Artículo 884. Las notificaciones personales y las citaciones se podrán hacer en días y horas inhábiles, y salvo casos de extrema urgencia, por lo menos dos días antes de la fecha señalada para la práctica de la respectiva diligencia. Las notificaciones y las citaciones podrán hacerse entre las siete de la mañana y las siete de la noche.

Artículo 885. Si la persona a quien deba notificarse una resolución, se refiere a dicha resolución en escrito suyo, o en otra forma se manifestare sabedora o enterada de ella por cualquier medio escrito, o hace gestión en relación con la misma, dicha manifestación o gestión surtirá desde entonces, para la persona que la hace, los efectos de una notificación personal.

Artículo 886. En todo caso en que la parte excuse una notificación personal manifiestamente o no quiera o no sepa firmar, el Secretario o el portero se hará acompañar de un testigo, quien firmará la diligencia, anotándose así en el expediente esa circunstancia, con expresión de la fecha, y se tendrá por hecha la notificación para todos los efectos legales.

Artículo 887. Cuando se haya de notificar a un funcionario público no se le dejará el expediente. El Secretario que contravenga esta norma incurrirá en multa de cinco a veinticinco balboas.

Artículo 888. Si el apoderado de una parte ya constituido en el proceso que hubiere de ser notificado personalmente, no pudiere ser hallado para ese objeto, el portero hará constar en el expediente esa circunstancia, con indicación del día y la hora en que fue a hacer la notificación personal.
En este caso el Secretario del Tribunal, de modo propio, procederá a fijar el edicto en los estrados del Tribunal y simultáneamente enviará copia de la resolución que deba notificarse, por correo recomendado, a la dirección postal dada por el apoderado, y a falta de ella, a su oficina o en su defecto, a entrega General. En estos casos los edictos se fijarán por lo menos tres días después del envió por correo de la copia de la resolución respectiva. Después de la desfijación del edicto se entiende hecha la notificación personal al apoderado. Se agregará al expediente el recibo de la Administración de Correo.
Se podrá seguir igual procedimiento respecto a cualquier resolución que haya de notificarse a tres o más apoderados.

Artículo 889. Las notificaciones hechas en forma distinta de las expresadas en este código son nulas, e incurrirá el Secretario que las haga o tolere en una multa de cinco a veinticinco balboas, que le impondrá el Juez del conocimiento con la sola constancia de la notificación ilegalmente hecha y será responsable de los

daños y perjuicios que con ello haya causado. Sin embargo, siempre que en el expediente resultare que la parte ha tenido conocimiento de la resolución que la motivó la notificación surtirá sus efectos desde entonces. El Secretario no quedará relevado de su responsabilidad.
La petición de nulidad se tramitará por la vía de incidente.

CAPÍTULO III
COSTAS

Artículo 890. En toda sentencia o auto se condenará en costas a la parte contra la cual se pronuncie.
Las costas del proceso serán del quince al veinticinco por ciento de la condena.
En casos de recursos, se adicionarán las costas en un porcentaje del cinco al quince por ciento de la cuantía de la condena, teniendo en consideración la importancia del asunto y la conducta procesal de las partes.

Artículo 891. El Juez modificará equitativamente el pacto de cuota-litis entre los trabajadores y sus apoderados.

Artículo 892. El trabajador no será condenado en costas.

CAPÍTULO IV
EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

Artículo 893. La sentencia o auto deben cumplirse dentro de un término de tres días a partir de su ejecutoria.

Artículo 894. Si la ejecución de la sentencia no se pidiere dentro de los tres años siguientes a la ejecutoria de la respectiva resolución o de la notificación del reingreso del expediente al Tribunal de primera instancia, el favorecido deberá entablar proceso ejecutivo por separado para hacer valer sus derechos.

Artículo 895. Toda sentencia ejecutoriada es, para los efectos de su ejecución, un mandamiento ejecutivo. Si al cumplimiento del término establecido en el Artículo 893, la parte condenada no ha verificado el pago, la parte favorecida solicitará la ejecución, para lo cual puede pedir el embargo y remate de bienes ante el Tribunal que conoció la causa en primera instancia.

Artículo 896. Las resoluciones que se dictan en las ejecuciones de sentencia se notificarán por edicto, que se fija inmediatamente se expida la resolución respectiva y se desfijará veinticuatro horas después.

Artículo 897. Veinticuatro horas después de la desfijación del edicto a que se refiere el Artículo anterior, queda ejecutoriada la resolución referida.

Artículo 898. Contra las resoluciones dictadas en los procedimientos a que se refiere este capítulo sólo puede interponerse el recurso de apelación, sujeto a las condiciones previstas en este Código.

Artículo 899. La apelación se concederá en efecto devolutivo o suspensivo, a juicio del Tribunal y si se confirma la resolución recurrida se condenará al recurrente al pago de una suma no inferior al cinco por ciento ni mayor del diez por ciento de la cuantía de la condena. Dicha suma se entregará a la parte ejecutante en concepto de indemnización de perjuicios por la interposición del recurso.
La parte condenada no será oída mientras no haya satisfecho esa indemnización y cualquier gestión que realizare estando en mora será totalmente nula.

Artículo 900. En estas ejecuciones no es admisible ninguna excepción, salvo la de pago.

Artículo 901. Los trámites referentes al remate se regirán por lo dispuesto en el Capítulo IV del Título XI.

Artículo 902. Si una resolución contuviere condenación al pago de una cantidad líquida, y de otra ilíquida, podrá procederse a hacer efectiva la primera, sin necesidad de esperar a que se liquide la segunda.

Artículo 903. Si el auto o sentencia condenare a no hacer alguna cosa, en la misma resolución se prevendrá a la parte obligada que se abstenga de hacer aquello que se le prohíbe, con apercibimiento de que si desobedece se deshará lo hecho y quedará sujeta a la indemnización correspondiente de daños y perjuicios, además de la pena a que se haga acreedor por el desacato.

Artículo 904. Si dentro de los tres años siguientes a la ejecutoria de la sentencia, o la notificación de la orden de no hacer, el ejecutado la contraviniere, el ejecutante podrá pedir por la vía de incidente que se deshaga lo hecho, y solicitar además indemnización por los daños y perjuicios sufridos.
Recibidas las pruebas, el Juez practicará de oficio las que estime necesarias para verificar la exactitud de los hechos alegados, y ordenará en consecuencia que se deshaga lo hecho dentro de un plazo adecuado y decretará la indemnización de daños y perjuicios.
Si el ejecutado no cumpliere, el Tribunal mandará a deshacer por su propia cuenta, agregando los gastos en que se incurra a la liquidación de los perjuicios reclamados.
La satisfacción de unos y otros se podrá asegurar mediante embargo.
En estos incidentes sólo admite apelación la resolución que los decide, o la que le ponga término al mismo. El superior, al conocer del recurso, examinará la actuación y procurará subsanar cualquier vicio o irregularidad de procedimiento.

CAPÍTULO V
PROCEDIMIENTO COMPLEMENTARIO A LA EJECUCIÓN

Artículo 905. Cuando la obligación no fuere pagada dentro del término correspondiente, y no hubiere bienes suficientes para garantizar el cumplimiento de la obligación, el ejecutante podrá interrogar al deudor, o solicitar al Juez que lo haga, a fin de que, bajo la gravedad del juramento, conteste las preguntas que se le hicieren respecto a sus bienes, derechos, créditos, medios de sustento, ingresos y fuentes de los mismos, los que haya tenido desde el momento en que se constituyó la obligación reclamada, e informar respecto a las enajenaciones y traspasos efectuados con posterioridad a ella y suministrar cualesquiera otros datos necesarios para hacer efectivo el derecho reconocido.
Esta actuación se levantará en cuaderno separado.
En caso de ser incompletas, ambiguas o confusas las respuestas y demás explicaciones, el Juez hará o permitirá posteriormente, y por una vez más, que se le formulen preguntas al ejecutado.
Dentro de este procedimiento, el ejecutante podrá solicitar la práctica de las diligencias y pruebas que estime conducentes a efecto de determinar los bienes y derechos que correspondan al deudor, conocer los traspasos realizados y si la insolvencia del ejecutado ha sido provocada por él mismo con el propósito de eludir la ejecución.
Dichas diligencias pueden ser suspendidas en caso de que el ejecutado constituya caución suficiente para garantizar el cumplimiento inmediato de la obligación.

Artículo 906. Si de las pruebas practicadas se establece que el deudor tiene bienes e ingresos que puedan destinarse al pago parcial o total de la obligación, el Juez le prevendrá que no puede enajenarlos hasta que se cancele la obligación, decretará de inmediato su embargo, ordenará al ejecutado que los presente al Tribunal o los ponga a su disposición para el depósito judicial y consiguiente remate o entrega.
Si el ejecutado incurriere en falsedad, el Juez remitirá copia de la actuación al Ministerio Público para los

fines pertinentes.
Si de la actuación se deduce que el ejecutado ha traspasado el dominio de bienes de su propiedad a terceros, o que ha dispuesto de ellos para quedar en estado de insolvencia, el Juez ordenará poner en conocimiento al Ministerio Público este hecho con el fin de que se investigue y persiga el delito o delitos correspondientes.
Sin perjuicio de la acción penal, el ejecutante que haya seguido este procedimiento podrá hacer valer sus derechos y hacer las impugnaciones correspondientes por la vía del juicio ordinario ante la jurisdicción común.

TÍTULO VIII
MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

Artículo 907. Las resoluciones judiciales sólo podrán ser impugnadas por los medios y trámites previstos en este Código, a efecto de que el propio Juez que ha dictado una resolución o el respectivo superior enmiende el agravio que se estime inferido.
Las resoluciones dictadas en procedimientos cautelares son igualmente recurribles, con arreglo a las disposiciones de este Título. El recurso en contra de las medidas cautelares no las suspenden, mientras no se ejecutoríe la resolución que lo decida favorablemente. Los recursos pueden ser interpuestos por la parte agraviada o por el tercero agraviado.
Cualquiera de las partes está legitimada para impugnar una resolución cuando, aunque lo dispositivo le sea favorable, pueda sufrir un perjuicio substancial o procesal o justifique interés legítimo en la impugnación.

Artículo 908. Cuando en la interposición o sustentación de un recurso se incurra en error respecto a su denominación, o en cuanto a la determinación de la resolución que se impugne, se concederá o se admitirá dicho recurso, si del mismo se deduce su propósito y se cumplen las disposiciones pertinentes de este Código.

Artículo 909. Se establecen los siguientes recursos:
1. Reconsideración;
2. Apelación;
3. De hecho; y,
4. Casación.

Algunas resoluciones tienen un grado de competencia denominado consulta.
Sin perjuicio de lo anterior, los autos y sentencias de segunda instancia admiten aclaración cuando la parte resolutiva sea contradictoria o ambigua, siempre y cuando se trate de autos o sentencias que hayan revocado o reformado los de primera instancia, o de autos y sentencias de única instancia.

Artículo 910. Cuando se dicte una resolución que por su forma no sea recurrible, en lugar de la resolución correcta que corresponda, se admitirá contra ella el recurso que proceda.
No es impugnable una resolución que deba dictarse mediante proveído que no admite recurso, aunque se adopte por medio de una resolución recurrible.

CAPÍTULO II
RECURSO DE RECONSIDERACIÓN

Artículo 911. El recurso de reconsideración sólo procede en los casos que la ley señale expresamente, y en los procesos cuya cuantía sea mayor de doscientos cincuenta balboas y no exceda de quinientos balboas,

siempre que se trate de sentencia o de cualquier auto que ponga término al proceso o imposibilite totalmente su tramitación.
El recurso deberá interponerse en todo caso dentro del término de tres días.

Artículo 912. La interposición del recurso se efectuará mediante escrito en el cual se expresarán las razones o motivos de la impugnación, con copia que podrá retirar el opositor.

Artículo 913. Toda reconsideración se surte sin sustanciación; pero la parte opositora puede alegar por escrito en contra del recurso de reconsideración dentro de los tres días siguientes al vencimiento del término señalado en el párrafo segundo del Artículo 911. El recurso se decidirá, sin más trámite, por lo actuado, y la decisión se notificará inmediatamente por edicto, y no admite medio de impugnación alguno.

CAPÍTULO III
RECURSO DE APELACIÓN

Artículo 914. El recurso de apelación procede contra resoluciones dictadas en primera instancia y sólo cuando se trate de casos expresamente previstos en la ley o de sentencia o auto que ponga fin al proceso o imposibilite su continuación, salvo en los procesos cuya cuantía sea inferior a quinientos balboas, que serán de única instancia.
En adición de lo dispuesto en el Artículo 914 del Código de Trabajo, el recurso de apelación puede interponerse ante el Tribunal Superior de Trabajo contra las sentencias dictadas por las Juntas de Conciliación y Decisión en los procesos cuya cuantía exceda de 2.000 balboas, o cuando el monto de las prestaciones e indemnizaciones que se deban pagar en sustitución del reintegro, incluyendo los salarios vencidos, exceda de dicha suma. En estos casos, no se causarán salarios vencidos, durante la segunda instancia del proceso.
Las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Trabajo en los casos previstos en la presente disposición tienen carácter definitivo, no admiten ulterior recurso y producen el efecto de cosa juzgada.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 8 de la Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986, publicada en la Gaceta Oficial N° 20.513 de 17 de marzo de 1986.

Artículo 915. El recurso de apelación se interpondrá en el acto de la notificación o por escrito o en diligencia suscrita por el apelante y el Secretario, dentro de los tres días siguientes a la notificación.
Cuando la sentencia se notifique directamente y personalmente, el recurso de apelación deberá interponerse en el mismo acto en que la parte o su apoderado, según sea el caso, firme la notificación.

Artículo 916. En los litisconsorcios o cuando se dé el caso de acumulación de procesos, el recurso de apelación puede ser individualizado por cualquiera de las partes.

Artículo 917. Si el interesado lo desea, podrá presentar, mientras el expediente se encuentre en el Juzgado de conocimiento, escrito en el cual exprese las razones o motivos de la impugnación.

Artículo 918. Las apelaciones se concederán siempre en el efecto suspensivo, salvo que la ley disponga expresamente que lo es de efecto devolutivo o en uno u otro efecto, a juicio del Juez.

Artículo 919. Interpuesta una apelación, el Juez dentro de las veinticuatro horas siguientes al vencimiento del término de interposición del recurso, resolverá si se concede o se niega lo que proceda.
Concedido el recurso se remitirá de inmediato el expediente al superior.
Recibido el expediente por el Superior, éste en la misma providencia señalará un término de cuatro días para

que, en los dos primeros, alegue el apelante, si lo deseare, y en los dos subsiguientes, lo haga el opositor. La falta de sustentación no causa la deserción del recurso.

Artículo 920. Cuando dos o más litigantes forman una sola parte y únicamente alguna o algunos hacen uso del recurso, el fallo favorable que se pronuncie aprovechará a todos los que se encontraren en idénticas situaciones.

Artículo 921. Asimismo podrá el Superior, en la resolución que decida el recurso de apelación, aun cuando afecte adversamente al apelante adicionar la resolución objeto del recurso, siempre que en ésta se haya omitido hacer una declaración que la ley ordene que se haga o que no se haya pronunciado sobre una pretensión o excepción, y siempre que la parte interesada, en escrito de lista, solicite motivadamente la adición en referencia.

Artículo 922. Cuando se tramitan apelaciones en contra de sentencias, no podrán admitirse al demandante nuevas pretensiones, salvo que se trate de reclamaciones de intereses, frutos devengados con posterioridad, indemnización supervenientes, prestaciones consecuenciales, nuevas cuotas de la obligación u otra prestación superveniente accesoria, conexa o complementaria de la pedida en la primera instancia.

Artículo 923. En todo lo demás relativo a la apelación, se estará a lo dispuesto para el trámite de segunda instancia establecido en este Código.

CAPÍTULO IV
RECURSO DE CASACIÓN

Artículo 924. Corresponde a la Corte de Casación Laboral conocer privativamente el recurso de casación que se establece y reglamenta en este capítulo.
El recurso de casación laboral tiene por objeto principal enmendar los agravios inferidos a las partes en las resoluciones judiciales de segunda instancia que hacen tránsito a cosa juzgada y en las que, aún sin esa circunstancia, puedan causar perjuicios irreparables o graves por razón de la naturaleza de las respectivas resoluciones.
También tiene por objeto el recurso de casación procurar la exacta observancia, de las leyes por parte de los Tribunales y uniformar la jurisprudencia nacional.
En consecuencia, tres decisiones uniformes del Tribunal de Casación, sobre un mismo punto de derecho, constituye doctrina probable y los jueces podrán aplicarla a los casos análogos, lo cual no obsta para que dicho Tribunal varíe de doctrina cuando juzgue errónea las decisiones anteriores.

Artículo 925. El recurso de casación puede interponerse contra las sentencias y los autos que pongan fin al proceso o imposibiliten su continuación, dictados por los Tribunales superiores de Trabajo en cualquiera de los siguientes casos:
1. Cuando hubieren sido pronunciados en conflictos individuales o colectivos con una cuantía mayor de mil balboas;
2. Cuando se relacionen con la violación del fuero sindical, gravidez, riesgo profesional o declaratoria de imputabilidad de huelga, con independencia de la cuantía;
3. Cuando se decrete la disolución de una organización social.

Artículo 926. El recurso de casación no está sujeto a formalidades técnicas especiales, pero deberá contener:
1. Indicación de la clase de proceso, de los nombres y apellidos de las partes, fecha de la resolución recurrida y la naturaleza de ésta.
2. Declaración del fin perseguido con el recurso, que puede ser la revocación de la totalidad de la

resolución, o sólo de determinados puntos de ella. Cita de las disposiciones infringidas, con expresión del concepto en que lo han sido.

Sólo producirán la inadmisibilidad los defectos u omisiones que hagan totalmente imposible el conocimiento de la cuestión controvertida.

Artículo 927. El recurso de casación debe interponerse directamente ante la Corte de Casación Laboral dentro de los cinco días siguientes al en que fue notificada la resolución del Tribunal Superior de Trabajo.

En caso de haberse formulado solicitud de aclaración de la resolución o corrección de error aritmético, este término se cuenta a partir del día siguiente al que haya quedado notificado el auto que resuelva dicha solicitud.

Inmediatamente después de recibido el recurso, la Secretaría, sin necesidad de providencia al respecto, pedirá el expediente a la Secretaría del respectivo Tribunal Superior de Trabajo, indicando cuál es la parte que ha interpuesto el recurso.

Con vista del oficio respectivo, el Magistrado que actuó como ponente en el negocio, por medio de providencia citará y emplazará a la parte contraria para que comparezca dentro de cinco días ante el Tribunal de Casación Laboral a hacer valer sus derechos.

Si ambas partes recurrieren contra la misma resolución, la citación y emplazamiento se hará con respecto a cada parte.

Artículo 928. Recibido el expediente, el Tribunal de Casación Laboral rechazará de plano el recurso si se ha interpuesto contra lo que dispone el Artículo 925.

Lo mismo hará cuando en el recurso se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procésales.

Artículo 929. Vencido el término de emplazamiento señalado en el Artículo 927, el Secretario pondrá el expediente a disposición del Magistrado Sustanciador, para que prepare el proyecto correspondiente.

Artículo 930. El recurso de casación suspende la ejecución de la resolución impugnada. Sin embargo, el demandante favorecido por una sentencia de segunda instancia que condene el demandado, podrá obtener embargo preventivo, orden de reintegro provisional, o cualquier otra medida cautelar que reconozca la Ley, sin necesidad de afianzar perjuicios, al prudente arbitrio del Tribunal.

La solicitud puede presentarse desde que se dicta la sentencia de segunda instancia, hasta el momento en que se decida el recurso de casación. Conocerá de esta petición el Tribunal Superior o la Corte de Casación Laboral según donde se encuentre el expediente; se sustanciará en cuaderno separado y no suspenderá el trámite del recurso. Las resoluciones que se dicten no admiten recurso alguno, sin perjuicios de lo que resuelva la sentencia.

Artículo 931. El Tribunal de Casación Laboral puede enmendar o revocar la resolución en cualquiera de sus puntos, y expedirá la condena o absolución correspondiente, aunque ellas no hayan sido pedidas en el recurso de casación o en la propia demanda.

Las sentencias de casación no admiten amparos ni acción de inconstitucionalidad.

CAPÍTULO V
RECURSO DE HECHO

Artículo 932. La parte que se considere agraviada cuando el Juez niegue expresa o tácitamente un recurso que deba conceder o cuando dentro del término máximo de cinco días no lo conceda o lo conceda en un efecto distinto al que corresponda, puede recurrir de hecho ante el Superior inmediato a fin de que este admita el recurso interpuesto o lo conceda en el efecto que corresponda.

Artículo 933. La parte que pretenda interponer el recurso de hecho pedirá al Tribunal del conocimiento:
1. Copia de la resolución y de su notificación, si la hubiere;
2. Copia de la diligencia de interposición del recurso, o del escrito respectivo, si fuera el caso;
3. Copia de la resolución que niegue el recurso o que lo conceda en efecto distinto al procedente;
4. Certificación secretarial de la fecha de la solicitud de las copias y de su entrega.

En caso de que el recurso no haya sido resuelto del término, se requerirá sólo lo establecido en los ordinales 1 y 2 de este Artículo, y el certificado a que se refiere el ordinal 4, deberá, además, incluir la constancia de que no ha sido aún resuelto.
Las copias deben pedirse dentro de los dos días siguientes al de la notificación de la resolución que decida el recurso o siguientes al vencimiento del término de cinco días ya establecido.

Artículo 934. Tan pronto las copias estén listas, el Secretario del Tribunal expedirá y mantendrá fijado en la Secretaría del Tribunal, por tres días, un certificado en que se dejará constancia de que las copias se hallan a disposición del recurrente. El recurrente deberá retirar dichas copias durante el expresado término de tres días, y, al efecto, el Secretario dejará constancia en la respectiva certificación de la fecha de entrega. Dentro de los tres días siguientes a la entrega, el interesado debe ocurrir con ellas al superior del funcionario que negó el recurso, con un escrito de fundamentación.
Si el interesado residiere en lugar distinto, tendrá además, el término de la distancia.
El superior señalará un término común que no excederá de tres días, para que las partes presenten alegatos escritos, si lo deseare.
El superior decidirá dentro de tres días si admite o no el recurso; pero antes hará complementar la copia, si fuere deficiente o incompleta. La resolución del superior que se dicte en estos casos no admite recurso alguno.

Artículo 935. El recurso de hecho no suspende la ejecución de la resolución sobre la que versa, ni el procedimiento inferior, mientras no se requiera el expediente por el superior.

Artículo 936. El superior decidirá dentro de tres días siguientes si aprehende o no el conocimiento del proceso. En caso afirmativo, de inmediato y sin necesidad de notificación, solicitará por secretaría el expediente y el inferior lo remitirá sin más trámite.
Recibido el expediente por el superior, éste aprehenderá el conocimiento del proceso y le imprimirá la tramitación correspondiente a la segunda instancia.

Artículo 937. Para admitir un recurso de hecho se necesita que la respectiva resolución sea recurrible, que el recurso se haya interpuesto oportunamente, lo haya negado el Tribunal, expresa o tácitamente, y, además, que la copia se solicite en el término señalado, y se ocurra con ella ante el superior en la debida oportunidad.

CAPÍTULO VI
CONSULTA

Artículo 938. Además de los casos contemplados expresamente en este Código, se consultarán todas las resoluciones judiciales de primera instancia que fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, de sus sucesores o beneficiarios, y las que se dicten en materia de riesgos profesionales, siempre que por su naturaleza o su cuantía, admitan recursos de apelación.

Artículo 939. La consulta surtirá sus efectos cuando se envíe el expediente al superior, sin trámite alguno.
El superior decidirá sin más trámite, salvo que disponga decretar pruebas de oficio.

CAPÍTULO VII
SANEAMIENTO EN LA APELACIÓN Y EN LA CONSULTA

Artículo 940. Una vez que el expediente llegue en apelación o en consulta ante el Tribunal Superior, éste examinará los procedimientos; y si encontrare que se ha omitido alguna formalidad o trámite, se ha incurrido en alguna causal de nulidad que haya causado efectiva indefensión a las partes, o se han violado normas imperativas de competencia, decretará la nulidad de las actuaciones y ordenará que se cumpla con la formalidad o trámite pertinente y se reasuma el curso normal del proceso, según el caso. Sólo cuando sea absolutamente indispensable devolverá el expediente al Juez del conocimiento, con indicación precisa de las omisiones que deban subsanarse y se indicará también la corrección disciplinaria que corresponda, si hubiere mérito para ello.
Se considerarán como formalidades indispensables para fallar, la omisión del traslado de la demanda, en los procesos que requieran este trámite; la falta de notificación del auto ejecutivo; la omisión de señalamiento de fecha para audiencia en los casos en que esté indicado este requisito, o el no haberse practicado la audiencia sin culpa de las partes.

TÍTULO IX
MEDIOS EXCEPCIONALES DE TERMINACIÓN DE LOS PROCESOS

CAPÍTULO I
DESISTIMIENTO DEL ACTOR

Artículo 941. El actor puede desistir en forma expresa de la instancia o del proceso.
El desistimiento de la demanda no requiere la aprobación del demandado, cuando se haga con anterioridad a la notificación de la demanda.
El desistimiento de la demanda, de la instancia o del proceso, no extingue el derecho.
Desistida la demanda, la instancia o el proceso, el término de prescripción se entiende suspendido por el tiempo transcurrido entre la presentación de la demanda y el desistimiento.

Artículo 942. Después de notificada la resolución que corre traslado de la demanda, se requiere la conformidad del demandado para que el actor pueda desistir del proceso o instancia condicional, total o parcialmente, en cualquier estado del proceso, con anterioridad a la sentencia.
Cuando el desistimiento de la instancia afectare intereses de terceros, es necesaria su admisión y la conformidad de éstos, además de la del demandado.

Artículo 943. Si se desistiere de la demanda principal, la de reconvención seguirá adelante, cualquiera que sea su cuantía, y conozca de ella el mismo Tribunal; pero si entre las dos hubiere tal relación que no sea razonable separar la una de la otra, el desistimiento necesariamente debe comprender a ambas. Este punto lo decidirá el Juez con audiencia de las partes, tramitando el asunto en la misma pieza del expediente.

Artículo 944. No pueden desistir del proceso:
1. Los incapaces por sí o por sus representantes legales, salvo que el Juez los autorice con conocimiento de causa;
2. Los curadores ad-litem, con la misma salvedad;
3. Los apoderados que no tengan facultad expresa para ello;
4. Los representantes del Estado.

CAPÍTULO II
CADUCIDAD DE LA INSTANCIA

Artículo 945. Cuando el proceso se encuentre paralizado por más de dos años, el Juez, de oficio o a solicitud de parte, decretará la caducidad de la instancia.
El término se contará desde la notificación del último acto, diligencia o gestión y no correrá mientras el proceso hubiere estado suspendido por acuerdos de las partes o por disposición legal o judicial.
Interrumpe el término de la caducidad cualquier gestión de la cual haya constancia escrita relacionada con el curso del expediente principal, o el trámite de un incidente que influya en el curso del proceso, así como el tiempo que demore el expediente en el despacho del Juez para resolver o decidir cualquier cuestión.
El impulso del proceso por uno de los litisconsortes beneficia a los restantes.
En firme el auto que declara la caducidad, se hará cesar el embargo que hubiere y se cancelarán, por mandato del Tribunal, las inscripciones que por razón del proceso o del embargo existieren en la Oficina del Registro.

Artículo 946. Es obligación del Secretario en cuya oficina radiquen los expedientes, dar cuenta al Juez o Tribunal respectivo, luego que transcurra el término señalado en el Artículo 945 de este Código.
El Juez o Tribunal debe examinar el expediente y si del mismo resultare que se han cumplido las condiciones legales previstas, decretará la caducidad de la instancia y ordenará el archivo del expediente.

Artículo 947. No se produce la caducidad de la instancia por el transcurso del término señalado en este Código, en los casos de ejecución de sentencia firme; ni cuando el proceso esté pendiente de alguna resolución o actuación y la demora en dictarla sea imputable al Juez o Tribunal.

Artículo 948. El auto que decrete la caducidad es apelable en el efecto suspensivo; el que la niegue, es inapelable.

Artículo 949. La caducidad no opera de pleno derecho. Si el Tribunal no ha declarado la caducidad, ni la parte interesada la ha solicitado y mediante gestión o actuación posterior, precluirá la oportunidad de declararla.

Artículo 950. La caducidad de la instancia no entraña la extensión de la pretensión que aún exista, pero el actor no podrá promover una nueva demanda por las mismas causas hasta transcurridos seis meses contados a partir de la resolución que declare la caducidad.
El término de la prescripción se entiende suspendido por el tiempo de la tramitación del proceso caducado.

Artículo 951. Si por segunda vez entre las mismas partes y en ejercicio de la misma pretensión ocurrieren las circunstancias mencionadas en el Artículo 945, se declarará extinguido el derecho pretendido.

Artículo 952. La caducidad de la instancia procederá únicamente en los procesos comunes de carácter patrimonial.
En los juicios ejecutivos sólo se decretará el desembargo de los bienes o el levantamiento del secuestro.

CAPÍTULO III
ALLANAMIENTO A LA PRETENSIÓN

Artículo 953. El demandado podrá allanarse a la pretensión del demandante en cualquier estado del proceso anterior al fallo.
El Juez fallará conforme a derecho, salvo en aquellos procesos en que la ley prevea expresamente la actuación de oficio, en cuyo caso el allanamiento carecerá de efectos y continuará el proceso.

Artículo 954. No procederá el allanamiento:

1. Cuando el demandado no tenga capacidad dispositiva;
2. Cuando el asunto en sí mismo no sea susceptible de disposición de las partes;
3. Cuando el demandado sea una entidad de derecho público y su represente no tenga la debida autorización;
4. Cuando del allanamiento se haga por medio de apoderado y éste carezca de facultad para ello.

Artículo 955. El demandado que reconociere en su contestación deber alguna suma líquida de dinero a otra obligación, o se allanare a una de las pretensiones, o si hubiere transacción parcial, debe consignar la suma que crea deber. Si el demandado no consignare la suma u obligación que reconoce adeudar, el Juez de inmediato dictará una resolución mediante la cual ordenará el cumplimiento de la obligación reconocida, y el proceso continuará por el resto de lo demandado.
Si el demandado pagare lo que reconoce adeudar en la forma y términos indicados en el párrafo anterior, quedará exonerado de las costas y los intereses posteriores correspondientes a lo pagado y su conducta puede ser apreciada por el Tribunal como un indicio de acuerdo con las circunstancias del proceso.
Si el Juez ordenare el pago parcial, por falta de consignación oportuna de parte del demandado, una vez ejecutoriada la resolución correspondiente, se seguirá el procedimiento de ejecución de resoluciones, pero en cuaderno separado. Si la resolución fuere apelada, se mantendrá en suspenso el recurso para que éste se surta con el de la sentencia.
La consignación o el cumplimiento de la ejecución parcial de que trata este Artículo, produce el único efecto de liberar al demandado de responsabilidad ulterior por el importe de la suma o cosa consignada.

TÍTULO X
PROCESOS DE CONOCIMIENTO

CAPÍTULO I
PROCESOS COMUNES

SECCIÓN PRIMERA
NORMAS GENERALES

Artículo 956. Se regirán estos procesos por las siguientes disposiciones:
1. Toda persona que pretenda que se le reconozca algún derecho o que se declare la existencia o la inexistencia de uno adverso a sus intereses, o la existencia o inexistencia de una situación jurídica que le concierne o afecte, podrá pedirlo ante los Tribunales de conformidad con las normas establecidas en este Código.
2. La gestión y la actuación se regirán por las disposiciones comunes de este libro, con sujeción a las modificaciones que se establezcan.
3. Las actuaciones y diligencias judiciales en la práctica de pruebas y la substanciación del proceso, se realizarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este Código.
   No obstante lo preceptuado en este ordinal, el Juez de oficio o a petición de parte, podrá ordenar que la audiencia se efectúe privadamente por razones de moralidad, decoro o interés público. Su decisión en este caso será fundada e irrecurrible.
4. Tratándose de riesgo profesional, en los casos previstos en este Código, el Juez de oficio o por denuncia de tercero, podrá adoptar las medidas que estime necesarias a fin de que la parte interesada pueda hacer efectivos sus derechos, mediante los trámites del proceso común.

SECCIÓN SEGUNDA
PRIMERA INSTANCIA

Artículo 957. La demanda se ajustará a lo dispuesto en el Capítulo I del Título I y se dará traslado de ella por tres días de término, acompañando copia del libelo o acta correspondiente que se entregará al demandado en el momento de la notificación.
Si el empleador se abstuviera de corregir la contestación de la demanda en el término de tres días, tal conducta podrá ser apreciada como un indicio en su contra, según la circunstancias del caso. En este supuesto se señalará fecha para audiencia.

Artículo 958. Cuando el demandado presente demanda de reconvención, el Juez, si fuere competente, la sustanciará simultáneamente con la demanda principal. En este caso, se dará traslado de la contra demanda con término de tres días.

Artículo 959. Vencido el término de traslado, el Juez dispondrá de un término máximo de quince días calendario dentro de los cuales determinará los hechos sujetos a prueba, y señalará fecha y hora para que las partes, acompañadas de sus pruebas, comparezcan en audiencia.
Entre el señalamiento y la fecha de audiencia no podrá haber menos de tres ni más de cinco días, que se contarán a partir del día siguiente al cual se tenga por hecha la notificación.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 62 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 960. La parte que deseare citar testigos por medio del Tribunal, deberá solicitarlo por escrito indicando el nombre y dirección de los mismos, con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 823.

Artículo 961. Todo el que concurra a la audiencia a declarar como testigo, lo hará bajo la gravedad del juramento.

Artículo 962. Todo lo actuado en las audiencias se hará constar en forma de acta firmada por el Juez, las partes y el Secretario. Si alguno de ellos no quisiere firmar se hará constar dicha circunstancia en el acta.

Artículo 963. El día y hora señalado se dará comienzo a la audiencia y se observará el siguiente procedimiento:

a. Si alguna de las partes no concurriere, la audiencia se celebrará con la parte que concurra;
b. Iniciada la audiencia, el Juez procurará conciliar a las partes.
   Si una parte propusiere un arreglo y éste fuera aceptado por la otra, el avenimiento se hará constar en acta, firmada por las partes y el Juez.
   El Juez tendrá facultad para rechazar el acuerdo que estime que vulnera los derechos que las leyes confieren a los trabajadores.
   Si el arreglo fuere parcial, el Juez llevará adelante el proceso en la parte en que no hubiere arreglo.
   Si no hubiere conciliación se procederá a la celebración de la audiencia, del modo siguiente;
c. El Juez comenzará por solicitar al demandante que presente sus pruebas.
   Una vez hecho ésto, el demandado podrá objetarlas y, a continuación, propondrá sus pruebas. En este último caso, el demandante podrá también objetar las presentadas por el demandado. El Juez podrá rechazar, en el acto, las que estime manifiestamente inconducentes, reservándose para la sentencia la apreciación de las restantes;
d. Concluída la presentación de pruebas, cada parte podrá proponer, por una sola vez, contra pruebas;
e. Los testigos deberán estar presentes en el Tribunal al momento de ser aducidos y declararán en el orden que establezca el proponente;
f. Se examinarán, primeramente, los testigos del demandante y a continuación los del demandado. Al

terminar la recepción de la prueba testimonial, el Juez practicará, acto continuo, las demás pruebas si fuere posible;

En caso contrario señalará, de inmediato, fecha futura para la práctica de las mismas;

g. El Juez, por si mismo, practicará las pruebas y dirigirá las interpelaciones o interrogatorio de las partes. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren de lo dicho por los demás. Si resultare indispensable un nuevo señalamiento de audiencia, se hará en lo posible, para el día o los días inmediatamente siguientes.

Artículo 964. El Tribunal podrá comisionar, sin costo para las partes, a cualquier funcionario judicial o a la autoridad política o de trabajo de determinada localidad, para que reciba declaraciones de testigos residentes en lugares lejanos de su jurisdicción y acompañará copia del interrogatorio o contra interrogatorio.

El comisionado quedará obligado a remitir al Juez comitente, sin pérdida de tiempo, las actas originales, en que hará constar la diligencia practicada para cumplir la comisión recibida.

Artículo 965. Si los testigos residen en la jurisdicción territorial de otro Juez seccional de trabajo, se librarán de oficio los exhortos correspondientes.

No obstante, si se tratare de un caso urgente, el Juez también podrá hacer uso de la facultad que le otorga el primer párrafo del Artículo anterior.

Artículo 966. Los funcionarios, las partes y las demás personas presentes en la audiencia tienen la obligación de observar en todo momento seriedad y compostura so pena de multa, que será impuesta en el acto, por el Juez. Dicha multa no será menos de diez, ni mayor de veinticinco balboas, a favor del Tesoro Nacional.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 63 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

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

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

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

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

Artículo 968. El Juez declarará, de oficio, inevacuables las pruebas que no se reciban en la audiencia o dentro del término improrrogable que para su recepción se haya comisionado a otro funcionario. No podrá declararse inevacuable la prueba no recibida en tiempo por culpa del despacho.

Artículo 969. Puesto el proceso en estado de dictar sentencia, y antes de dictarla, si el Juez abrigase duda razonable, deberá ordenar, en resolución motivada de carácter irrecurrible, que se realice alguno o algunos de los siguientes actos:

1. El interrogatorio de los propios litigantes;
2. La aportación de documentos de cualquier clase;
3. Dictamen de peritos;
4. Inspección judicial por el Tribunal;
5. La recepción de los testimonios mal denegados o que no se llegaron a practicar, o que hubieren sido defectuosamente practicados, o cuyas declaraciones susciten dudas o de cualquier persona cuyo nombre

aparezca mencionado en el proceso;
6. Informes;
7. Incorporación al expediente de cualquier resolución ejecutoriada que se encuentre en el Despacho que sea de interés para el proceso;
8. Y cualquier otra diligencia que estime conveniente.

Estos actos probatorios podrán ser complementarios de los de la misma clase, que ya se hubieran practicado a instancias de las partes.

Artículo 970. Clausurada la audiencia el Juez en el acto podrá proferir y notificar la sentencia. Si no estimare conveniente decidir en la misma audiencia, lo declarará así y fallará dentro del término legal.

Artículo 971. El término para pedir adición del fallo o aclaración de los puntos oscuros del mismo o modificación de réditos, perjuicios o costas, será de tres días. Dicha solicitud debe referirse sólo a la parte resolutiva. El error aritmético puede corregirse en cualquier tiempo.

SECCIÓN TERCERA
SEGUNDA INSTANCIA

Artículo 972. Los Tribunales Superiores conocerán en segunda instancia de las resoluciones de los jueces de primera instancia susceptibles de apelación y que hayan sido recurridas.

Artículo 973. Las partes no pueden solicitar al Tribunal la práctica de pruebas no pedidas ni practicadas en la primera instancia. Cuando en la primera instancia se hubiere negado indebidamente o dejado de practicar las pruebas, a petición de parte en el escrito de lista o de oficio puede el Tribunal decretar su práctica, como también las demás que a su prudente arbitrio considere necesarias para resolver la apelación o la consulta.

Artículo 974. Las pruebas solicitadas en tiempo en la primera instancia, practicadas o agregadas posteriormente servirán para ser consideradas por el Superior cuando el expediente llegue a su estudio por apelación o consulta.

Artículo 975. La sentencia de segunda instancia se notificará por edicto y quedará ejecutoriada tres días después de su notificación.

Artículo 976. Cuando dos o más litigantes formen una sola parte, y únicamente alguno o algunos hacen uso de recurso, el fallo favorable que se pronuncie aprovecha a todos los que se encuentran en idénticas situaciones.

Artículo 977. La sentencia de segunda instancia sólo admite recurso de casación, con arreglo a lo dispuesto en el Capítulo IV, del Título VIII, de este Libro. Admite también aclaración de los puntos obscuros de la parte resolutiva, ampliación o modificación de frutos, réditos, perjuicios o costas, cuando revoque la sentencia de primera instancia.

CAPÍTULO II
PROCESO DE REINTEGRO

Artículo 978. En caso de despidos que viole el fuero sindical, el afectado acudirá a la Dirección General o Regional de Trabajo con prueba, al menos indiciaria, de la relación laboral, para solicitar que se reconozca su derecho al reintegro inmediato.

Las autoridades administrativas tendrán la obligación de expedir la resolución que ordene dicho reintegro,

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 64 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 979. En los casos de maternidad, de desmejoramiento de personas amparadas por el fuero sindical, o de miembros de sindicatos en formación, o de cualquier trabajador que para su despido requiere trámite jurisdiccional previo, se seguirá el procedimiento señalado en este Capítulo.

Artículo 980. Presentada la solicitud, el Tribunal se constituirá en sesión permanente. El Juez dictará el mismo día mandamiento de reintegro, cuando procediere, que será notificado al empleador de inmediato y surtirá efectos desde el momento en que se dicte.
El mandamiento de reintegro, incluirá cuando procediere, el pago de los salarios caídos. Dicho pago se hará efectivo vencido el término de tres días de que trata el Artículo siguiente, sin que el empleador hubiere promovido la respectiva impugnación.

Artículo 981. El empleador puede impugnar el mandamiento dentro de los tres días siguientes a su notificación, en cuyo caso se seguirán los trámites del proceso abreviado de trabajo. En este sólo se resolverá respecto a la existencia de la relación de trabajo, del despido o del fuero.

Artículo 981-A. La impugnación no suspende el cumplimiento de la orden de reintegro, salvo que se fundamente en que la terminación se debió a vencimiento del plazo o conclusión de la obra, y siempre que con la impugnación se acompañe un ejemplar del contrato escrito de trabajo, en el que conste la duración temporal de la relación laboral.
En estos casos, y en todos los demás, en que la impugnación se fundamente en la terminación por vencimiento del plazo o conclusión de la obra, el trabajador podrá alegar y probar respecto de la ineficacia del pacto de duración temporal.

Este Artículo fue Adicionado por el Artículo 65 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 982. La sentencia que resuelva el juicio abreviado mantendrá la inamovilidad o revocará la misma, según proceda.

Artículo 983. A este proceso no se acumulará solicitud de autorización de despido, cuaderno de excepciones, reconvenciones, incidentes, peticiones ni procesos de otra naturaleza.

CAPÍTULO III
PROCESO DE NULIDAD

Artículo 984. En la jurisdicción de trabajo sólo puede proponerse proceso de nulidad contra las sentencias o los autos definitivos, cuando no se haya notificado la demanda al demandado en los casos en que la Ley exigiere la notificación, y se advierta que como resultado de esa omisión la parte no ha sido oída en el proceso.

Artículo 985. La interposición de un proceso de nulidad no suspende la ejecución de la resolución que se

impugna ni el trámite de la misma.

Artículo 986. No procederá la nulidad cuando el vicio haya sido debatido en el proceso cuya nulidad se pida.

Artículo 987. El proceso de nulidad sólo procede cuando se trata de resolución ejecutoriada.

Artículo 988. El proceso de nulidad es privativo de la judicatura laboral.

Artículo 989. Cuando el resultado del proceso de nulidad le sea adverso al demandante, éste será condenado al pago de una suma equivalente al doble de las costas señaladas en este libro tomando como base el total del monto que fue condenado en el proceso cuya nulidad se pide.

Artículo 990. La sentencia es apelable en el efecto suspensivo.

CAPÍTULO IV
PROCESO ABREVIADO

Artículo 991. En cualquier caso en que las normas substanciales exijan una autorización judicial previa para despedir o adoptar cualquier otra medida que afecte a un trabajador; en casos de reintegro a que se refiere el Artículo 218, o en cualquier otro asunto para el cual la Ley disponga un trámite abreviado o sumario, se aplicarán las disposiciones sobre procesos comunes, sujetas a las siguientes normas especiales:

1. Una vez se presente la demanda, el mismo día será repartida y acogida;
2. Todas las notificaciones se harán por edicto, salvo la de la demanda a la parte demandada, que será personal;
3. Sólo se admitirá como causal de impedimento o de recusación, tener el Juez interés en el proceso o parentesco con la parte o su apoderado o tener enemistad pública con la propia parte;
4. La falta de contestación de la demanda por parte del trabajador, no constituye indicio en su contra;
5. No se admitirán acumulación de procesos, incidentes, reconvenciones, ni articulaciones de ningún género;
6. La prueba documental se presentará o aducirá con la demanda o con la contestación, salvo que hubiere justo motivo para presentarla en la audiencia;
7. Concluida la audiencia se fallará y se notificará la decisión en el mismo acto a las partes. Si quedare pendiente únicamente la prueba documental o la de informes, y ésta no fuere esencial, se fallará el negocio prescindiendo de ella, sin perjuicio de que dicha prueba sea agregada y considerada en la segunda instancia;
8. Si las partes no concurren a la audiencia, el Juez decidirá en el acto, teniendo en cuenta los elementos de juicio que obren en el proceso, salvo que disponga practicar pruebas de oficio;
9. El Juez requerido deberá conocer de la acción, aún cuando las normas sobre competencia engendraren dudas razonables;
10. En caso de apelación, el mismo día del recibo del expediente por el superior se repartirá, se acogerá y se fijará el edicto que notifica la providencia de lista; y,
11. En la misma providencia que ponga en conocimiento de las partes el reingreso del negocio el Juez ordenará que se cumpla lo resuelto por el superior.

CAPÍTULO V
DEBERES DE LOS JUECES EN LOS PROCESOS DE CONOCIMIENTO

Artículo 992. Son deberes del Juez:

1. Dirigir el proceso, velar por su rápida solución, adoptar las medidas conducentes para impedir su

paralización y procurar la mayor economía procesal;
2. Emplear los poderes que este Código conceda, para evitar nulidades, sanear el proceso, verificar las afirmaciones de las partes impedir actos contrarios a la lealtad y, probidad procesal;
3. Rechazar de plano cualquier solicitud que sea notoriamente improcedente o que implique una dilación manifiesta.

CAPÍTULO VI
COSA JUZGADA

Artículo 993. Las sentencias ejecutoriadas dictadas en los procesos de conocimiento hacen tránsito a cosa juzgada.

TÍTULO XI
PROCESO EJECUTIVO

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

Artículo 994. Es exigible por la vía ejecutiva el cumplimiento de toda obligación originada en una relación de trabajo, cuando dicha obligación conste:
1. En acto o documento que provenga del deudor o de un causante, y que fuere reconocido o aceptado;
2. En acto o documento suscrito por el deudor o causante ante cualquier autoridad administrativa o judicial de trabajo o ante cualquier funcionario público, trátase de documento original o de copia autenticada; y,
3. En acto o documento que contenga una decisión judicial o arbitral ejecutoriada, o que emane de cualquier otra autoridad competente.

Artículo 995. Recibida la demanda, el Juez resolverá si el título presta mérito ejecutivo y en el mismo auto negará o librará el mandamiento. En este último caso, en el mismo auto y previa denuncia de bienes, decretará inmediatamente el embargo de bienes suficientes para asegurar el pago de lo debido y de las costas.

Artículo 996. El auto que libre mandamiento de pago por la vía ejecutiva no es apelable. La parte ejecutada podrá introducir excepciones, con arreglo a lo dispuesto en este Título.

Artículo 997. El auto que niegue la ejecución es apelable. En este caso, el Tribunal Superior fijará en lista el proceso por el término de tres días. El superior resolverá sobre la pretensión ejecutiva, y, en caso de proceder, librará él mismo mandamiento de pago y sin más trámites lo devolverá al Juzgado de origen para su notificación.

Artículo 998. Si propuesto un proceso ejecutivo no se pudiere requerir en forma legal a la persona que deba reconocer el documento, el demandante podrá previo informe secretarial, presentar escrito transformando su demanda en proceso plenario abreviado, y en esta vía se continuará el proceso. Lo mismo podrá hacer si el deudor no reconociere como suya la firma, pero en este caso deberá presentar su escrito dentro de los seis días siguientes al día en que pudieren ser citados o negaren la firma.
Lo dispuesto en este Artículo se aplicará también cuando siendo varios los llamados a reconocer el documento, uno o más de ellos no pudieren ser citados o negaren la firma.

Artículo 999. Sin perjuicio de la ejecución que se hubiere librado, el demandante podrá transformar el proceso ejecutivo en plenario abreviado contra los que hubieren sido citados o no hubieren reconocido su

firma. Con este fin, el demandante presentará su libelo de demanda dentro de los seis días de que trata el Artículo anterior pidiendo, entre otras cosas, que a ella se agregue copia pertinente de la actuación en el proceso ejecutivo.
La tramitación del plenario abreviado continuará en el mismo Tribunal y en ambos procesos se hará referencia al otro, y cualquier abono que se hiciere al acreedor en un proceso se anotará en el expediente del otro proceso para evitar que el acreedor cobre más de lo que se adeude en total.

Artículo 1000. Siempre que se pida ejecución en virtud de un documento que de derecho a intereses sobre la suma por la cual se ha otorgado, bien por convención o por disposición de la Ley, y el ejecutante reclame el pago de ellos, la ejecución se librará por el principal, los intereses vencidos y los que se devenguen hasta el día en que se verifique el pago.

CAPÍTULO II
NOTIFICACIÓN DEL AUTO EJECUTIVO

Artículo 1001. El Juez del conocimiento, cuando proceda por sí o el comisionado, en su caso, sin perjuicio de las disposiciones especiales, tiene los deberes siguientes:
1. Notificar el auto ejecutivo personalmente al deudor o a un apoderado suyo debidamente constituido, diligencia que firmarán el Juez, el notificado, o un testigo en vez de éste, si no supiere, no quisiere o no pudiere firmar, y el Secretario;
2. Exigir del deudor, en el acto de la notificación, que pague o cumpla lo que se le demande de conformidad con lo dispuesto en el auto ejecutivo;
3. Exigir del deudor cuando lo solicitare el ejecutante, en caso de no pagar, que declare bajo juramento si tiene o no bienes para el pago de lo que se le demanda y las costas del proceso, y cuales presenta al efecto;
4. Embargar en el acto los bienes que presente el deudor o denuncie el acreedor, depositarlos y hacerlos evaluar. Si se tratare de bienes inmuebles, sólo serán depositados cuando el acreedor lo pida.

Artículo 1002. La vía ejecutiva podrá prepararse:
1. Solicitando al ejecutado que reconozca la firma cuando el documento sea privado y requiere reconocimiento;
2. Reconocida la firma, el documento presta mérito ejecutivo, aunque se hubiere negado su contenido. Si el ejecutado negare la firma, el ejecutante podrá, mediante cotejo de firma y otras medidas, comprobar la autenticidad del documento;
3. Si un documento prestare mérito ejecutivo, pero no estableciere una suma líquida, el ejecutante podrá en la etapa de la ejecución establecerla;

Artículo 1003. Cuando se trate de obligaciones alternativas cuya elección corresponda al empleador, el ejecutante podrá solicitar al Juez que le requiera al empleador, para que la haga, y apercibiéndole que, de no hacerla, el propio Juez la hará, o por quien corresponda, de conformidad con el contrato o con la ley.

Artículo 1004. Si se hiciere el pago de la deuda principal, intereses y costas, en el acto del requerimiento, el Juez por medio de proveído de mero obedecimiento mandará entregar al actor la suma satisfecha y declarará terminado el proceso. En este caso, las costas serán reducidas a la tercera parte.

Artículo 1005. Cuando se embarguen créditos pertenecientes al ejecutado, se intimará al deudor de éste que el pago debe hacerlo en el Tribunal. Si en el momento de hacerse la intimación al deudor, estuviere en mora, o se constituyere en mora después, el Juez, a solicitud de cualquiera de las partes, nombrará un comisionado, que deberá ser abogado en ejercicio, para que cobre el crédito y lo entregue al Tribunal. El que pida el

nombramiento estará obligado a adelantar lo necesario para que el comisionado cumpla su cometido.

Artículo 1006. El embargo de las acciones nominativas en sociedades anónimas o en cualquier otro tipo de sociedades, se verificará mediante la aprehensión del respectivo certificado que se notificará a la sociedad o al agente de transferencia. En caso de que el ejecutante lo solicitare, bastará que se notifique el embargo a la sociedad o al agente de transferencia. La sociedad o el agente de transferencia notificado, dentro de los seis días siguientes, a más tardar, avisará al Tribunal respecto al cumplimiento de la orden.

Artículo 1007. En el auto de embargo, el Juez debe señalar la suma que ordene pagar y nombrará un depositario, si fuere el caso. Si en la resolución se comprenden bienes inmuebles, se comunicará la orden inmediata al Director del Registro Público para los fines del Código Civil.

CAPÍTULO III
EXCEPCIONES

Artículo 1008. Dentro de los seis días siguientes a la notificación del mandamiento ejecutivo, puede el ejecutado proponer las excepciones que crea le favorezcan pero no se suspenderá la práctica de las diligencias ejecutivas, las cuales deben adelantarse hasta poner el proceso en estado de dictar auto de remate, para aguardar la decisión sobre las excepciones que se hayan propuesto.

Artículo 1009. Si el auto ejecutivo se notificare por medio del Tribunal comisionado, los seis días para proponer excepciones se contarán desde que el despacho librado regrese al Tribunal del conocimiento, debiendo el Secretario anotar esta fecha en el expediente. Si así no lo hiciere, será responsable de los perjuicios que puedan sobrevenir a las partes.

Artículo 1010. Las excepciones se harán valer por medio de incidente.

Artículo 1011. El ejecutado puede promover, como excepción, la carencia o inhabilidad de título, la falsedad del mismo, o cualquier otro hecho que legalmente determine si la ineficacia del título en que se funda la ejecución.
Si hubiere reconocimiento expreso de la firma, no procederá la excepción de falsedad de dicha firma.
La excepción de pago parcial o total puede oponerse en cualquier tiempo antes de verificarse el remate; pero cuando se proponga después de vencido el plazo que señala el Artículo 1008, deberá acompañarse la prueba documental del pago. Sin tal documento o prueba, la excepción será rechazada de plano.
Cuando la cuantía de la obligación no exceda de quinientos balboas, el pago puede probarse por otros medios.
Cuando la ejecución tenga por base una resolución sea de Juez o de árbitros, las excepciones han de fundarse en hechos ocurridos después de la fecha de tal decisión; si se proponen en contra de lo dispuesto, el Juez las rechazará de plano.

Artículo 1012. Las excepciones seguirán en adelante el trámite de proceso abreviado y la sentencia que se dicte hace tránsito a cosa juzgada.

Artículo 1013. Cuando en el proceso ejecutivo y antes de dictarse mandamiento de pago, venciere algún nuevo plazo de la obligación en cuya virtud se procede, a pedido del ejecutante podrá ampliarse la ejecución por su importe, sin que el procedimiento se retrotraiga, y considerándose comunes a la ampliación los trámites que le hayan precedido. Si con posterioridad al mandamiento de pago, vencieren nuevos plazos o cuotas de la obligación, la ejecución podrá ser ampliada, pidiéndose que el deudor exhiba dentro del sexto día los recibos correspondientes o documentos que acrediten la extinción de la obligación, bajo

apercibimiento de hacerse extensivo el auto a los nuevos plazos y cuotas vencidas. Si el deudor no exhibiere recibos o documentos que fuesen reconocidos por el ejecutante, o no se comprobase sumariamente su autenticidad, se hará efectivo el apercibimiento sin recursos alguno.

Artículo 1014. Queda a salvo el derecho de terceras personas si prestan caución para indemnizar a las partes, por los perjuicios que con su acción puedan ocasionarse, para pedir, en cualquier tiempo, antes del remate que se levante el embargo de bienes, alegando que tenían la propiedad de ellos con anterioridad al tiempo en que aquel se hizo.
Junto con su solicitud, el tercero deberá presentar las pruebas en que la funde y el Juez la resolverá de plano.

Artículo 1015. Si el deudor pagare su obligación inmediatamente o diera caución suficiente que garantice a juicio del Juez el pago en forma satisfactoria, se decretará sin más trámites el desembargo.

CAPÍTULO IV
REMATE

Artículo 1016. Cuando no se propongan excepciones o esté ejecutoriada la sentencia que las decida contra el ejecutado, el Juez decretará el remate de los bienes embargados.
Si no fuera el caso de remate de bienes, por tratarse de sumas de dinero, el Juez ordenará que con ellas se pague al acreedor.

Artículo 1017. Si entre los bienes embargados se encontraren algunos de naturaleza consumible, o susceptible de rápida depreciación, o si el costo de la custodia, conservación o trámite de remate fuere desproporcionado a su valor, el Juez, a petición de parte o de oficio, podrá ordenar su venta directa con arreglo a las formalidades que él mismo determine, y el producto de la venta se mantendrá en depósito en espera de las resultas del proceso si mediante apelación.

Artículo 1018. El remate lo llevará a cabo el Secretario del Tribunal del conocimiento; pero puede comisionarse para tal efecto a la autoridad de trabajo o al Juez Municipal del distrito donde se hallan los bienes, si estuvieran en lugar distante a la sede del primero.

Artículo 1019. Se anunciará al público el día del remate, que no podrá ser antes de cinco días después de la fecha de la fijación o de la última publicación del anuncio, cualquiera que fuere la clase de bienes materia del remate.
En el mismo anuncio se hará constar que si no concurren al remate o si por suspensión o cierre del despacho público, decretado oficialmente, no fuere posible verificar dicho remate, éste se repetirá el día hábil siguiente dentro de las mismas horas, sin necesidad de nuevo anuncio.

Artículo 1020. Los anuncios se harán por medio de carteles que se fijarán en lugares públicos del lugar donde debe hacerse el remate, y en el distrito donde estén situados los bienes si fuere distinto. Dichos avisos expresarán el día y hora del remate, los bienes que hayan de venderse y la cantidad que servirá de base para el remate de cada uno.
Los bienes inmuebles se determinarán por su situación, linderos y demás circunstancias que los den a conocer con precisión y si estuvieren inscritos en el Registro de la Propiedad, se indicará los datos pertinentes.
Los bienes muebles se determinarán en los anuncios, dándolos a conocer con la mayor claridad y precisión posible.
Si en el lugar de la venta hubieran o circularen diarios o periódicos, también se publicará el anuncio por dos veces en uno de ellos.

El deudor y acreedor podrán publicar en los diarios y periódicos, los avisos que quieran y podrán valerse de cuantos medios lícito estén a su alcance para obtener mayor precio por los bienes que se vayan a rematar.

Artículo 1021. Cuando los anuncios fueran desfijados, borrados o inutilizados de cualquier otro medio para su lectura, el Juez sancionará el hecho como desacato.

Artículo 1022. El remate se verificará entre las nueve de la mañana y las doce en punto del día. Serán admisibles las posturas desde el momento en que se abra el remate hasta las once en punto de la mañana.
A esta hora se dará cuenta de las posturas que se hayan hecho y se oirán y anunciarán las pujas sucesivas.

Artículo 1023. No es obligatorio esperar que el reloj marque las doce del día.
El funcionario rematador puede adjudicar provisionalmente los bienes en venta en cualquier momento después de las once, siempre que lo estime prudente y que lo anuncie al público en alta voz por tres veces consecutivas y no se hicieran mejores ofertas.
El postor que no cumpla con las obligaciones que le impongan las leyes, pierde el diez por ciento consignado, el cual acrecerá los bienes del ejecutado destinados para el pago, y se entregarán al ejecutante como parte del pago de su acreencia, de conformidad con la ley.

Artículo 1024. Para obtener mayores ventajas en los remates de inmuebles, cualquiera de las partes podrá pedir que se loteen los bienes, salvo el caso de que su situación, o circunstancias especiales, hagan inconvenientes o perjudicial la división, a juicio del Juez. Los bienes muebles deberán agruparse y calificarse de manera que permita a los postores ofrecer por uno o cualquiera de los grupos.
La solicitud debe hacerse antes de que se señale fecha de remate. La respectiva resolución no admite apelación, pero podrá reclamarse contra ella antes de la fijación o publicación de los anuncios.
El Juez podrá, en los casos del primer inciso de este Artículo ordenar la venta en distintas fechas, y se suspenderá el o los remates cuando el precio obtenido alcanzare a cubrir el crédito, intereses y costas, cuando resultare procedente.

Artículo 1025. En todo remate el postor deberá consignar, para que su postura sea admisible, el diez por ciento de la cantidad señalada como base para el remate del bien o bienes que pretende rematar.
Para hacer postura por su crédito, el propio ejecutante no necesita hacer consignación, salvo cuando su crédito represente menos del diez por ciento de la base del remate. En este caso, debe consignar la diferencia entre dicho diez por ciento y el monto del crédito.

Artículo 1026. Cuando en la primera diligencia de remate no hubiere postura por las dos terceras partes del avalúo, se señalará inmediatamente fecha para nuevo remate que deberá verificarse, sin necesidad de anuncios, dentro de los cinco días siguientes al que se escogió para el primer remate y en el que habrá postura libre.

Artículo 1027. En el caso a que se refiere el Artículo anterior, las propuestas se pueden hacer por la suma que el Tribunal señale como base del remate.

Artículo 1028. El remate se hará con todos los gravámenes que pesen sobre los bienes objeto del mismo. Si hubiere algún acreedor con crédito vencido, cuyo domicilio se desconozca, el remate también se verificará con ese gravamen y así se expresará en el respectivo anuncio.

Artículo 1029. Si el producto del remate no cubriera la deuda y las costas, se mejorará la ejecución con embargo de otros bienes del ejecutado, a solicitud del ejecutante. En estos casos, se anunciará y procederá al remate de dichos bienes como queda dicho para los primeros.

Artículo 1030. Si el comprador no cumpliere con lo de su cargo, el Juez decretará la pérdida de la suma consignada que se entregará al ejecutante como parte del pago de su acreencia y dispondrá que los bienes rematados no pongan de nuevo en subasta, después de anunciados por cinco días consecutivos, en la forma señalada en el Artículo 1019.

Artículo 1031. Si el postor rematare los bienes y cumpliere con sus obligaciones, se imputará como parte del pago, el diez por ciento consignado.

Artículo 1032. Efectuado el remate de los bienes, el funcionario hará que se extienda una diligencia en que se expresará la fecha del remate, los bienes rematados, el nombre del rematante y la cantidad en que se haya rematado cada bien.
Esta diligencia la firmarán el Juez, el Secretario del Tribunal y el rematante. La copia de esta diligencia constituirá título de dominio a favor del adquirente.
Si lo rematado fueren bienes inmuebles, su descripción se hará con los requisitos que exige la Ley para la inscripción de títulos de dominio de inmuebles.

Artículo 1033. En la resolución que aprueba el remate, el Juez deberá ordenar que se cancele la inscripción del embargo de la finca rematada y comunicará la orden de cancelación al Registrador de la Propiedad, si fuere el caso.
Si la finca estuviere hipotecada se ordenará así mismo la cancelación de las hipotecas que sobre ella pesen. Igual cancelación se ordenará si hubiere sido dada en anticresis; pero no se cancelará arrendamiento cuyo título se halle debidamente inscrito; se conservará la inscripción de este contrato hasta su extinción.

Artículo 1034. La copia de la diligencia de remate de bienes comprados en subasta pública y de la resolución que apruebe dicho remate, registrada, cuando se trate de bienes inmuebles, será suficiente título de propiedad a favor del comprador. Estas copias deberán ser autenticadas por el Juez y su Secretario.

Artículo 1035. Cuando se establezca que se ha ejecutado un acto que tenga por objeto el retiro de uno o más postores, el Juez impondrá al autor una multa de veinticinco a cincuenta balboas, sin perjuicio de la acción penal que resulte procedente.

Artículo 1036. Cuando los bienes rematados sean acciones o efectos nominativos, en la resolución aprobatoria del remate se ordenará que la sociedad expida nuevos títulos y los inscriba a favor del ejecutante, con lo cual quedarán cancelados los extendidos originalmente al ejecutado.

Artículo 1037. La resolución por la cual se aprueba el remate no es susceptible de recurso alguno.

Artículo 1038. El comprador de bienes embargados deberá pagar al contado, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la adjudicación, el valor de los bienes que haya rematado.

Artículo 1039. En cualquier tiempo, antes de adjudicarse provisionalmente el bien, podrá el deudor librar sus bienes pagando principal, intereses y costas.
Después de adjudicado provisionalmente quedará la transmisión irrevocable.

Artículo 1040. En los remates el Secretario del Tribunal, en funciones de alguacil ejecutor, practicará todas las diligencias judiciales. El Juez resolverá las cuestiones que se susciten.

TÍTULO XII

PROCESO DE JUZGAMIENTO DE FALTAS

Artículo 1041. Los denuncios por infracciones a las disposiciones del presente Código se harán ante los Tribunales de Trabajo por las personas perjudicadas, por los Inspectores de Trabajo o por los funcionarios del ramo.

Artículo 1042. El denuncio o, en su caso, la acusación deberá hacerse ante el respectivo Juez de Trabajo directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo más próxima.

Artículo 1043. El denuncio podrá hacerse por escrito o de palabra, personalmente o por medio de apoderado especial que se constituirá, aun por simple carta poder y deberá expresar, de modo claro y preciso, en cuanto fuere posible, los siguientes datos:

1. Nombre completo y domicilio del denunciante y los de su apoderado, si compareciere por medio de éste.
2. Relación circunstanciada del hecho, con expresión del lugar, año, mes, días y hora en que ocurrió, junto con cualquier otro dato que sobre el particular interese.
3. Nombres y apellidos de los autores del hecho y los de sus cooperadores o cómplices, si los hubiere, o las señas que mejor puedan darlos a conocer e iguales datos en cuanto a los posibles perjudicados y a las personas que por haber estado presentes, o por cualquier otro motivo, tuvieren conocimiento de la infracción cometida o pudieren proporcionar algún informe útil a la investigación.
4. Todas las demás indicaciones y circunstancias que, a juicio del exponente, conduzcan a la comprobación de la infracción a la determinación de su naturaleza o gravedad y a la averiguación de las personas responsables.
5. Cuando se interponga por escrito, la firma del denunciante, y si no supiere escribir, la de otra persona a su ruego, pero si fuere verbal, el funcionario que la reciba levantará acta y consignará en ella los requisitos que expresen los incisos anteriores.

Artículo 1044. Si en el denuncio faltara alguno de los requisitos anteriores, el Juez de trabajo lo hará complementar por medio de declaración del denunciante, en su despacho, o por medio del funcionario a quien comisione, a fin de que el denuncio siga su curso sin interrupción.

Artículo 1045. La acusación podrá hacerse personalmente o por medio de apoderado que se constituirá aun por simple carta poder; pero se promoverá siempre por escrito y deberá expresar:

1. Nombre completo y domicilio del acusador y los del apoderado, si compareciere por medio de éste.
2. Nombre completo, profesión y oficio, domicilio o residencia o lugar donde trabaja el acusado, e iguales datos en cuanto al ofendido. Si se ignoraren estas circunstancias se hará la designación de uno y otro por las señas que mejor puedan darlos a conocer.
3. Relación circunstanciada del hecho, con expresión del lugar, año, mes, día y hora en que se ejecutó si se pudiere y cualquier otro dato relativo a él.
4. Enumeración precisa de la prueba que rendirá para apoyar su acción.
5. La firma del acusador o de otra persona a su ruego, si no supiere o no pudiere firmar.
6. Enunciación de las normas legales que se estimen infringidas y el concepto en que lo han sido.

La acusación sólo podrá ser propuesta por el agraviado o su representante legal, e implica la facultad de intervenir en el proceso respectivo.

Artículo 1046. La acusación que adolezca de defectos de forma se tendrá, para los efectos de la investigación, como un denuncio, sin perjuicio de la actuación de oficio, conforme a lo dispuesto en el Artículo siguiente.

Artículo 1047. Tan pronto un Juez de Trabajo tenga noticia de haberse cometido dentro de su jurisdicción

alguna infracción a las leyes de trabajo, procederá a la pronta averiguación del caso, a fin de imponer sin demora la sanción.
Al efecto, podrá requerir el auxilio de las autoridades políticas o de trabajo de cada localidad, para que estas levanten la información necesaria y le devuelvan las diligencias una vez que estén listas para el fallo.

Artículo 1048. La tramitación del proceso sobre faltas será sustancialmente verbal y sumario, en legajo separado para cada caso que ocurra.
Toda investigación comenzará por un auto-cabeza de proceso en que se hará constar:
1. Si se procede en virtud de denuncia o acusación o por reconocimiento personal;
2. El nombre y apellido del denunciante o acusador y los del sindicado si se supieren.

Cuando el Juez de Trabajo proceda por conocimiento personal se hará en el auto una relación del hecho que origina la investigación.

Artículo 1049. A continuación del auto-cabeza del proceso, se recibirá indagatoria al sindicado, y si este reconociere su falta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que concluya la diligencia se fallará el negocio.
Si el indagado negare el hecho que se le atribuye, se practicará la investigación del caso dentro del término improrrogable de diez días. Transcurrido este plazo, o evacuadas las pruebas, se dictará la sentencia dentro de los dos días subsiguientes, con lo que conste en el proceso.

Artículo 1050. El indagado puede, en la misma indagatoria o dentro de las veinticuatro horas siguientes, proponer verbalmente o por escrito sus pruebas de descargo, las cuales serán recibidas sin demora en audiencia pública, siempre que fueren pertinentes y no entorpezcan el curso regular del juzgamiento.

Artículo 1051. En materia de faltas contra las leyes de trabajo no se suspenderá la jurisdicción por impedimento o recusación, ni por la excepción o declaratoria de incompetencia que se formule.
Cuando surja uno de estos incidentes y el Tribunal de trabajo que conoce del juzgamiento debe remitir a otra autoridad judicial el expediente, para la decisión del impedimento o de la declaratoria de incompetencia, dejará testimonio de las piezas que juzgue indispensables para continuar válidamente recibiendo las pruebas o levantando la información que proceda.
Sin embargo, se abstendrá de dictar sentencia hasta tanto se resuelva la incidencia.

Artículo 1052. En materia de faltas contra las leyes de trabajo sólo la sentencia de primera instancia será notificada personalmente al procesado y al acusador cuando lo hubiere.
El reo o su defensor y el acusador o su apoderado, podrán apelar en el acto de hacerles saber el fallo. Sin embargo, cuando el denunciante hubiere sido un funcionario del ramo, el fallo será consultado con el superior inmediato del Juez que decidió el asunto.
Si hubiere apelación el recurso se surtirá ante el Tribunal Superior de Trabajo respectivo, a quien se enviarán inmediatamente las diligencias originales.

Artículo 1053. Recibido el expediente por el superior, se fijará en lista por tres para que el recurrente o las partes, según el caso, aleguen lo que estimen conveniente.

Artículo 1054. Vencido el término de lista el Tribunal superior dictará su fallo. En caso de consulta el Tribunal decidirá sin más trámite, con lo que conste en el proceso.

Artículo 1055. En los procesos por juzgamiento de faltas, no habrá prisión preventiva. Sin embargo, el Juez de la causa podrá sancionar como desacato la desobediencia del procesado o su renuncia a cumplir las disposiciones del Juez.

Artículo 1056. El que fuere encontrado culpable por infracción de las leyes de trabajo, será sancionado de acuerdo con las disposiciones de este Código.

Artículo 1057. Las sanciones se aplicarán sólo contra quien resulte culpable y en el caso de que fueren varios los culpables se impondrán separadamente a cada infractor.
No obstante, si se tratare de infracciones cometidas por un sindicato, la multa se impondrá sólo a la organización social de que se trate; y si la culpable fuera una compañía, sociedad o institución pública o privada, la sanción se aplicará a la respectiva sociedad o institución o a quien figure como patrono, director, gerente o jefe de la empresa, establecimiento, negocio o lugar donde el trabajo se preste si, en este último caso, se comprueba que estos actuaron contraviniendo disposiciones expresas de la respectiva sociedad o institución.

Artículo 1058. Para el cobro de las multas los Jueces de Trabajo pasarán una comunicación a la Dirección Regional de Ingresos para que sea cubierta dentro de los diez días siguientes a la mencionada comunicación. Vencido este término sin que la multa haya sido pagada, la Administración Regional de Ingresos comunicará esa circunstancia al Juez de la causa quien convertirá la multa en arresto a razón de un día por cada diez balboas o fracción de diez o sancione el hecho como desacato, conforme a lo dispuesto en el siguiente Título, según resulte procedente.
Cuando la multa se hubiere satisfecho, la Administración Regional de Ingresos lo comunicará al funcionario que impuso la sanción para que sea anotado en el expediente respectivo.

Artículo 1059. La resolución del Juez que convierte la multa en arresto o sanciona la mora en el pago de la multa como desacato en los casos a que se refiere el primer párrafo del Artículo anterior, no admite recurso alguno. Sin embargo, queda a salvo el derecho del sancionado a probar, en cualquier tiempo, con la presentación del recibo o liquidación correspondiente, que la multa fue pagada total o parcialmente.

Artículo 1060. Para la responsabilidad pecuniaria por daños y perjuicios provenientes de la comisión de una falta contra las leyes de trabajo o por razón de ella, podrá intentarse, por separado, ante Tribunal competente, la acción civil, pero el ejercicio de ésta quedará suspenso hasta que se haya fallado definitivamente el proceso a que se refiere este Capítulo.

Artículo 1061. El procedimiento consignado en el presente Capítulo es sin perjuicio de la facultad que tiene el Juez de Trabajo de imponer, directamente él mismo, sanciones cuando en el curso de un proceso, advierta que se ha incurrido en violaciones a la ley de trabajo.

TÍTULO XIII
DESACATO

Artículo 1062. Sin perjuicio de las normas previstas en este Código, o en cualquier otra ley sobre apremio corporal por desacato el Juez podrá, en lugar del apremio corporal, imponer sanciones pecuniaria compulsivas y progresivas tendientes a que se cumplan sus mandatos y órdenes, cuyo importe será a favor del litigante afectado por el incumplimiento.
Las condenas se graduarán en proporción al caudal económico de quien deba satisfacerlas y podrán ser dejadas sin efecto, o ser objeto de reajuste, si el afectado justifica parcial o totalmente la causa o causas de su renuncia o resistencia.

TÍTULO XIV
NORMAS ESPECIALES

Artículo 1063. En los procesos iniciados antes del 2 de abril de 1972, los recursos interpuestos, la práctica de las pruebas decretadas, los términos que hubieren comenzado a correr, los incidentes en curso y las notificaciones que se estén surtiendo, se regirán por las leyes vigentes cuando se interpuso el recurso, se decretaron las pruebas, empezó a correr el término, se promovió el incidente o principió al surtirse la notificación.

LIBRO V
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 1064. Para los efectos de la vigencia y aplicación de este Código, se tendrán en cuenta las siguientes normas especiales:

1. Las multas que impongan las autoridades y Tribunales de Trabajo, salvo disposición específica que indique lo contrario, serán a favor del Tesoro Nacional.
2. En los casos de violaciones de las normas de este Código y otra disposición legal de carácter laboral que no tengan señalada sanción específica, se impondrá al empleador o a la persona responsable una multa de veinticinco a doscientos balboas por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**, o los Tribunales de Trabajo.
3. Se crea, a partir del 1 de enero de 1974, la Corte de Casación Laboral, con sede en la ciudad de Panamá y jurisdicción en todo el territorio nacional.
   La Corte de Casación Laboral estará compuesta por tres Magistrados nombrados por el Órgano Ejecutivo y escogidos así:
   Uno, de las listas que presenten las organizaciones sociales de empleadores; otro, de las listas que presenten las organizaciones sociales de trabajadores, y el último escogido libremente por él mismo.
   Las listas de que habla este Artículo deberán contener no menos de cinco nombres ni más de diez e incluirán también igual número de candidatos a suplentes.
   Entre sus funciones estará la de conocer del Recurso de Casación Laboral. El Órgano Ejecutivo queda facultado para reglamentar las demás funciones y la organización de la Corte de Casación Laboral. Mientras entre en vigencia esta norma, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia conocerá del recurso de casación laboral y de cualesquiera otro asunto que en este Código se atribuya a la Corte de Casación Laboral.
4. A partir de la vigencia de este Código, los Tribunales Superiores de Trabajo de Distrito Judicial serán dos; uno en el primer Distrito Judicial y uno en el Segundo Distrito Judicial y conforme a la siguiente clasificación:
   Primer Distrito Judicial, con sede en la ciudad de Panamá, cuya jurisdicción comprende las provincias de: Panamá, Colón, Bocas del Toro, Darién, y la Comarca de San Blas; Segundo Distrito Judicial, con sede en la ciudad de Santiago de Veraguas, cuya jurisdicción comprende a las provincias de: Chiriquí, Coclé, Herrera, Los Santos y Veraguas.
   El Órgano Ejecutivo queda facultado para reglamentar la organización y funciones de los Tribunales Superiores.
5. Sin perjuicio de lo que se dispone en el ordinal 6 de este Artículo, a partir de la fecha que se fije mediante Decreto del Órgano Ejecutivo, se dividirá el territorio nacional en Las Secciones y con los Juzgados Seccionales siguientes:

Primera Sección: Comprende la Provincia de Panamá, donde habrá cinco Juzgados; el Primero, Segundo, Tercero y Cuarto con sede en la ciudad de Panamá y con jurisdicción en los Distritos de Panamá, Distrito Especial de San Miguelito, Arraiján, Balboa, Taboga, Chepo y Chimán; el Quinto, con sede en La Chorrera y con jurisdicción en los Distritos de La Chorrera, Capira, Chame y San Carlos.

Segunda Sección: Comprende la Provincia de Colón y la Comarca de San Blas, donde habrá dos Juzgados,

ambos con sede en la ciudad de Colón.

Tercera Sección: Comprende la Provincia de Chiriquí, en donde habrá tres Juzgados; El Primero con sede en David y con jurisdicción en los Distritos de David, Dolega, Boquete, Remedios, Gualaca, San Félix, San Lorenzo y Tolé; El Segundo con sede en Puerto Armuelles y con jurisdicción en los Distritos de Barú y Distrito Especial de Renacimiento; El Tercero con sede en Concepción y con jurisdicción en los distritos de Bugaba, Alanje y Boquerón.

Cuarta Sección: Comprende la Provincia de Coclé, donde habrá dos Juzgados; el Primero con sede en Aguadulce y con jurisdicción en los distritos de Aguadulce y Natá, y el Segundo con sede en Penonomé y con jurisdicción en los distritos de Penonomé, Antón, La Pintada y Olá.

Quinta Sección: Comprende la Provincia de Bocas del Toro, donde habrá un juzgado, con sede en Changuinola.

Sexta Sección: Comprende la Provincia de Herrera, donde habrá un Juzgado, con sede en la ciudad de Chitré.

Séptima Sección: Comprende la Provincia de Veraguas, donde habrá un Juzgado con sede en la ciudad de Santiago de Veraguas.

Octava Sección: Comprende la Provincia de Los Santos, donde habrá un Juzgado, con sede en Las Tablas.

Novena Sección: Comprende la Provincia de Darién, donde habrá un Juzgado con sede en La Palma.

La Corte de Casación Laboral puede trasladar la sede de los juzgados Seccionales, dentro de su respectiva Sección, por razones de demostrada conveniencia.

6. Se crean, a partir de la vigencia de este Código, los siguientes Juzgados Seccionales de Trabajo: Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección, con sede en la ciudad de Panamá, y Juzgado Segundo de Trabajo de la Segunda Sección, con sede en la ciudad de Colón.
7. Sin perjuicio de lo dispuesto en los ordinales anteriores de este Artículo, se mantiene la vigencia del Decreto de Gabinete Nº 221 de 18 de noviembre de 1971, y provisionalmente, la de las Secciones Primera, Segunda, Cuarta y Quinta del Capítulo I, Título I, Libro II, de la Ley 67 de 1947.

Artículo 1065. Los descuentos sobre salarios autorizados e iniciados de conformidad con las leyes anteriores a la vigencia de este Código, podrán continuar efectuándose hasta el monto previamente fijado en la respectiva orden u autorización. Se exceptúan los descuentos por secuestro, embargo y transacción judicial, que deberán ajustarse a las prescripciones de este Código.

Artículo 1066. Las confederaciones y Centrales de Trabajadores y las Federaciones no afiliadas a ninguna confederación o central, constituirán un Consejo Nacional de Trabajadores, con carácter consultivo, cuyas funciones reglamentará el Órgano Ejecutivo, sin perjuicio de la reglamentación que para su régimen interno aprueben las organizaciones que lo integren.

El Consejo Nacional de Trabajadores elaborará las ternas de las cuales se designarán los delegados obreros a la Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo y a cualesquiera otros congresos o conferencias para los cuales el Estado deba enviar representación de los trabajadores. También elaborará ternas para el nombramiento de los trabajadores en los organismos oficiales.

Se destina una partida anual de doce mil balboas en partidas mensuales de mil balboas para el Consejo Nacional de Trabajadores.

Artículo 1067. Este Código entrará en vigencia el 2 de abril de 1972 y deroga la Ley 67 de 1947, el Decreto de Gabinete Nº 191 de 2 de septiembre de 1971 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

COMPLEMENTO LEGAL

Ley Nº 67 de 11 de noviembre de 1947, Publicada en la Gaceta Oficial N° 10.459 de 26 de noviembre de 1947

JURISDICCIÓN ESPECIAL DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO
Organización y Competencia de los Tribunales de Trabajo

SECCIÓN PRIMERA
Disposiciones Generales

Artículo 339. La jurisdicción especial de Trabajo se instituye para decidir las controversias que suscite, directa o indirectamente, la ejecución del contrato de trabajo, entre patronos y asalariados, entre asalariados solamente o entre las asociaciones profesionales de patronos y las de asalariados, ya con motivo de la interpretación o ejecución de las cláusulas del contrato de trabajo, ya con ocasión de la interpretación o aplicación de la legislación de trabajo.
También conocerá la justicia de trabajo de las controversias que se susciten por razón de las primas, bonificaciones y demás prestaciones que tengan su origen en decretos ejecutivos, acuerdos municipales o reglamentos particulares, siempre que se haya agotado el procedimiento de reclamación, que en tales disposiciones se establezca.

Artículo 340. La Jurisdicción Seccionales de Trabajo, como Tribunales de primera o única instancia:
1. Los Juzgados Seccionales de Trabajo, como Tribunales de primera o única instancia;
2. Las Juntas de Conciliación y Decisión, como Tribunales de única instancia;
3. Los Tribunales Superiores de Trabajo, como tribunales de apelación; y
4. La Corte de Casación Laboral, como tribunal de casación, cuando sea creada.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 40 de 1 de agosto de 1975, publicada en la Gaceta Oficial N° 17.906 de 18 de agosto de 1975.

Artículo 341. Los Magistrados del Tribunal Superior de Trabajo y cada uno de los jueces seccionales tendrán dos suplentes, cuyos períodos serán iguales a los de los principales y quienes reemplazarán a éstos en los casos previstos en este Código.

Parágrafo. Agotados los suplentes, se nombrará un suplente especial.
Tanto los suplentes, como los conjueces, cuando conozcan de los negocios de su competencia, tendrán derecho a percibir del Tesoro Nacional en concepto de honorarios, la suma de veinte balboas (B/.20.00) por cada sentencia y diez balboas (B/.10.00) por cada auto cuando reemplacen al titular en sus faltas accidentales aún cuando dicho suplente o conjuez esté ejerciendo otro cargo público remunerado.

Artículo 342. Los jueces de trabajo son independientes en el ejercicio de sus funciones y no están sometidos más que a la Constitución y a la Ley. Pero los inferiores están obligados a acatar y cumplir las decisiones que dicten sus superiores jerárquicos al revocar o reformar, en virtud de recursos legales, las resoluciones proferidas por aquellos.

Artículo 343. Los jueces de trabajo no serán depuestos ni suspendidos en el ejercicio de sus cargos sino por

incompetencia para el desempeño de sus labores o por mala conducta. La comprobación, en uno u otro caso, se hará mediante procedimiento sumario ante el ministerio del ramo y la resolución que se dicte es recurrible ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 344. Las asignaciones de los miembros de los tribunales de trabajo y del inspector General y Sub-Inspector General de Trabajo podrán ser alteradas en cualquier tiempo por la Asamblea Nacional; pero la alteración sólo surtirá efectos dos años después de decretada.

Artículo 345. Los tribunales de trabajo, una vez reclamada su primera intervención en forma legal, actuarán de oficio abreviando en lo posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento.

Artículo 346. Los magistrados del Tribunal Superior de Trabajo tendrán las mismas prerrogativas y restricciones que los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y los Jueces Seccionales de Trabajo las mismas que los magistrados de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial.

Artículo 347. En lo que respecta a las incompatibilidades para el ejercicio de los cargos de los magistrados y jueces de trabajo y los demás empleados de tales tribunales regirán en lo aplicable y según sea el caso, las disposiciones pertinentes de la Sección Cuarta del Capítulo 2º del Título 1º del Código Judicial.

Artículo 348. En los tribunales de trabajo el secretario deberá poseer certificado de idoneidad para ejercer la abogacía, o comprobante de que ha ejercido el cargo de secretario durante cuatro años en un tribunal judicial, o haber aprobado cuatro años por lo menos en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional; y el oficial mayor, dos años de práctica o de estudios aprobados en la misma Facultad.

Artículo 349. A partir del 15 de septiembre de 1975 el Tribunal Superior de Trabajo, se compondrá de cuatro (4) miembros ***nombrados por el Órgano Ejecutivo y escogidos así:***
Uno de la lista que presenten las organizaciones de empleadores;
Otro de la lista que presente el Consejo Nacional de Trabajadores; y
Dos escogidos libremente por el Órgano Ejecutivo, a nombre del Gobierno Nacional.
Cada Magistrado tendrá dos (2) Suplentes normados de la misma manera que el principal.
La lista de que trata este Artículo contendrán un mínimo de cinco (5) y un máximo de diez (10) nombres.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 40 de 1 de agosto de 1975, publicada en la Gaceta Oficial N° 17.906 de 18 de agosto de 1975.
Por medio del Fallo de 5 de abril de 1990, el Pleno del Corte Suprema de Justicia declara que los párrafos resaltados son Inconstitucionales.

Artículo 350. El período de los Magistrados del Actual Tribunal Superior de Trabajo será el siguiente:
1. Hasta el 28 de febrero de 1978, el Magistrado designado en representación de los trabajadores.
2. Hasta el 28 de febrero de 1982, el Magistrado designado en representación de los empleadores.
3. Hasta el 28 de febrero de 1980, el actual Magistrado designado en representación del Gobierno Nacional; y
4. Hasta el 28 de febrero de 1981, el nuevo Magistrado que se designe en representación del Gobierno Nacional.

Los períodos subsiguientes serán de seis (6) años cada uno, contados a partir del vencimiento del respectivo período.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 3 de la Ley N° 40 de 1 de agosto de 1975, publicada en la Gaceta Oficial N° 17.906 de 18 de agosto de 1975.

Artículo 351. El personal subalterno del Tribunal Superior de Trabajo será el siguiente:
1. Un Secretario quien debe ser panameño y abogado con práctica profesional o judicial, de cinco años.
2. Un Relator, quien deberá reunir los mismos requisitos que el Secretario.
3. Un Oficial Mayor, que podrá serlo un alumno sobresaliente de la Facultad de Derecho de la Universidad de Panamá, si no hay aspirante al cargo que cumpla los requisitos señalados para el Secretario.
4. Tres escribientes.
5. Dos taquimecanógrafas.
6. Un archivero.
7. Un portero.

Artículo 352. El Tribunal Superior de Trabajo elegirá los jueces seccionales de trabajo y sus suplentes en toda la República.

Artículo 353. Las asignaciones o sueldos de los magistrados y jueces de trabajo y de los empleados subalternos de los tribunales correspondientes, en ningún caso podrán fijarse en suma inferior a lo que devenguen los magistrados de los tribunales superiores del primer distrito judicial de Panamá y sus subalternos respectivos y de los jueces de circuito y sus subalternos en cada una de las secciones.

Artículo 354. Los magistrados del Tribunal Superior tomarán posesión ante el Presidente de la República y los Jueces Seccionales de Trabajo, ante el gobernador de la provincia respectiva.

Artículo 355. Los magistrados, los jueces y los inspectores de trabajo no podrán ser elegidos para ningún cargo de representación popular, sino dos años después de haber cesado en el ejercicio de sus funciones. La infracción de este precepto vicia de nulidad la elección.

Artículo 356. Además de sus otras funciones legales, corresponde al Secretario enviar un informe trimestral a la Inspección General de Trabajo sobre todas las actuaciones del tribunal que interesen para fines estadísticos.

Artículo 357. No podrán ser miembros en propiedad, ni suplentes, ni funcionarios, ni empleados de ningún tribunal de trabajo los que desempeñen o hayan desempeñado en los dos años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en organizaciones sociales de cualquier índole.
Tampoco podrán ser designados para el desempeño de dichos puestos los que hayan sido sancionados por comisión de delito o por infracción a las leyes de trabajo o de previsión social, dentro de los dos años anteriores al respectivo nombramiento.

Artículo 358. Los jueces de trabajo tendrán derecho a un mes de vacaciones con sueldo después de once meses de servicios continuos y podrán acumular hasta dos meses de vacaciones.
Durante el período vacacional las funciones de los jueces las desempeñarán los secretarios respectivos en calidad de suplentes ad-hoc y con derecho a recibir sueldo igual al de los primeros.
Los oficiales mayores actuarán como secretarios ad-interim durante el período a que se refiere el inciso anterior así como también durante las licencias y vacaciones de los secretarios en propiedad.
Los escribientes, a su vez, reemplazarán a los oficiales mayores durante las ausencias originadas por lo dispuesto en el párrafo precedente.

Artículo 359. En cuanto no contraríen el texto y los principios referentes a la organización de los tribunales de trabajo que contienen este título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la ley orgánica del Órgano Judicial.

Las normas contenidas en este Capítulo se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente título.

Artículo 360. El personal subalterno del Tribunal Superior y los Juzgados Seccionales de Trabajo será de libre nombramiento y remoción de los respectivos magistrados y jueces, quienes están facultados para imponerles como sanciones disciplinarias multa no menor de cinco balboas (B/.5.00) ni mayor de veinticinco balboas (B/.25.00) o suspensión por término máximo de un mes.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Ley Nº 64 de 18 de diciembre de 1961, Publicada en la Gaceta Oficial N° 14.534 de 19 de diciembre de 1961

POR LA CUAL SE SUSPENDEN UNOS DESCUENTOS DURANTE EL MES DE DICIEMBRE

La Asamblea Nacional de Panamá

CONSIDERANDO:

Que en el mes de diciembre, por razón de las celebraciones del Día de la Madre y de la Navidad, los trabajadores de la República se ven abocados a efectuar ingentes gastos en sus hogares con el fin de llevar un poco de felicidad a sus familiares;
Que dada la estrechez económica por que atraviesa la clase trabajadora en la actualidad, les es imposible a la mayoría celebrar dignamente las festividades antes mencionadas, debido a los innumerables descuentos que se realizan en sus sueldos durante el mes de diciembre;
Que es deber de la Asamblea Nacional contribuir en forma efectiva al bienestar de todos los panameños y en especial de la clase trabajadora de nuestro pueblo,

DECRETA:

Artículo 1. A partir del presente año y en los sucesivos durante el mes de diciembre quedan suspendidos todos los descuentos a los trabajadores de la República por razón de embargos, préstamos, descuentos sobre compras de bienes muebles y para los efectos de esta Ley, los cobros correspondientes al mes de diciembre, se proyectarán en cada caso por un mes adicional.

Parágrafo. Se exceptúan las deducciones para el pago de la cuota de seguro Social, Seguro educativo, Impuesto sobre la renta, Pensiones alimenticias, créditos sobre préstamos hipotecarios y el canon mensual de arrendamiento.

Este Parágrafo fue Modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 96 de 4 de octubre de 1973, publicada en la Gaceta Oficial N° 17.456 de 22 de octubre de 1973.

Artículo 2. Son nulas las estipulaciones hechas en un contrato de crédito que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador en esta Ley.

Artículo 3. Esta Ley deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

Artículo 4. Esta Ley entrará a regir desde su publicación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Decreto de Gabinete N° 68 de 31 de marzo de 1970, Publicado en la Gaceta Oficial N° 16.576 de 3 de abril de 1970.

Por el cual se centraliza en la Caja del Seguro Social la cobertura obligatoria de los riesgos profesionales para todos los trabajadores del Estado y de las empresas particulares que operan en la República

La Junta Provisional de Gobierno

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 93 de la Constitución Nacional establece que los servicios de seguro social serán prestados y administrados por entidades autónomas y cubrirán los casos de enfermedad, maternidad, subsidios de familia, vejez, viudez, orfandad, paro forzoso, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de trabajar y consumir y que la Ley proveerá el establecimiento de tales servicios a medida que las necesidades sociales lo exijan.

Que el Artículo 261 del Código de Trabajo dispone que el seguro de riesgos profesionales será prestado por la Caja de Seguro Social mediante un departamento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tendrá financiamiento y contabilidad propias y será establecido una vez que se efectúen los estudios actuariales pertinentes y se dicte el reglamento respectivo y que, en consecuencia, los patronos estarán obligados a depositar en dicha Caja mensualmente el monto de las primas correspondientes, según la clasificación resultante de los estudios efectuados y que el pago de las primas corresponda exclusivamente al patrono;

Que la política preventiva del riesgo profesional no es viable, sino a través de un sistema unificado y coordinado de seguro social obligatorio, practicado con criterio social y sin ánimo de lucro.

Que la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha considerado siempre el seguro de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, como una de las más importantes ramas del seguro social obligatorio.

DECRETA:

TÍTULO I
De los Riesgos Profesionales

Artículo 1. A partir de la vigencia del presente Decreto de Gabinete corresponde a la Caja de Seguro Social la aplicación y gestión del Seguro Obligatorio de Riesgos Profesionales, el cual tendrá financiamiento y contabilidad propios. La Junta Directiva de la Caja de Seguro Social dictará el Reglamento respectivo basándose para tal efecto en las normas de este Decreto de Gabinete y en los estudios técnicos y actuariales pertinentes.

Artículo 2. Se entiende por Riesgos Profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de un patrono.
Para efectos de este Seguro, accidente de trabajo es toda lesión corporal o perturbación funcional que el trabajador sufra, sea en la ejecución con ocasión o por consecuencia del trabajo, y que dicha perturbación sea producida por la acción repentina o violenta de una causa exterior, o del esfuerzo realizado.

Parágrafo: Para los efectos del presente título se considerará como trabajadores a los empleados públicos.

Artículo 3. También se considerará accidente de trabajo el que sobrevenga al trabajador:

a. En la ejecución de órdenes del patrono o en la prestación de un servicio bajo la autoridad de éste, aún fuera del lugar y horas del trabajo.
b. En el curso de interrupciones del trabajo, así como antes y después del mismo, si el trabajador se hallare, por razón de sus obligaciones laborales, en el lugar de trabajo o en locales de la empresa, establecimientos o explotación;
c. Por acción de tercera persona o por acción intencional del patrono o de un compañero durante la ejecución del trabajo.
   En estos casos estará a lo que disponen los Artículos 215 y 216 respecto a la responsabilidad y al resarcimiento del daño, según el Capítulo II del Título XVIII del Código de Trabajo, o según el derecho común; y
d. El que ocurra al trabajador al trasladarse de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Artículo 4. No se considerará accidente de trabajo para efectos del presente Decreto de Gabinete en este Seguro:

a. El que fuere provocado intencionalmente por el trabajador.
b. El que fuere producido por culpa grave del trabajador, considerándose como tal la desobediencia comprobada de órdenes expresas, el incumplimiento culposo o manifiesto de disposiciones del Reglamento de Prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene Industriales y la embriaguez voluntaria, a no ser que en este caso el patrono o su representante le hayan permitido al trabajador el ejercicio de sus funciones, o cualquier otra forma de narcosis.

Artículo 5. Para efectos del Seguro de Riesgos Profesionales se considerará enfermedad profesional todo estado patológico que se manifieste de manera súbita o por evolución lenta a consecuencia del proceso de trabajo, o debido a las condiciones específicas en que éste se ejecute.
Para los fines del presente Artículo, la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social adoptará la lista de enfermedades profesionales, la cual podrá posteriormente adicionar o modificar.

Artículo 6. También se entenderá como riesgo profesional toda lesión, enfermedad, perturbación funcional o agravación, que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional, de que haya sido víctima, de acuerdo con lo establecido en los Artículos anteriores.
Cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión que haya tenido la víctima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considerará dicha reagravación, para los efectos del presente Decreto de Gabinete, como resultado directo del riesgo profesional ocurrido, e indirecto de la enfermedad o lesión.

TÍTULO II
DEL CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 7. Será obligatorio asegurar contra los riesgos profesionales en la Caja de Seguro Social:

a. A todo empleado al servicio del Estado, los Municipios, las entidades autónomas y semiautónomas, y las organizaciones públicas descentralizadas dondequiera presten sus servicios;
b. A todo empleado al servicio de una persona natural o jurídica, que opere en el territorio nacional, cualquiera sea el número de empleados al servicio de la misma.

Artículo 8. Para los trabajadores del servicio doméstico, los trabajadores independientes, los trabajadores que se ocupen en empresas no mecanizadas, así como para las categorías de trabajadores a que se refiere el Artículo 4 del Decreto Ley N°14 de 1951, se hará efectiva la obligación de asegurarse en la Caja de Seguro Social contra los riesgos profesionales, cuando se determine mediante Reglamentos, la forma y modalidades de aseguramiento, de calificación del grado de peligrosidad, así como el funcionamiento y administración del Seguro para estas categorías de trabajadores.

Parágrafo: No obstante lo dispuesto en el presente Artículo, estarán obligados a afiliarse al Seguro de Riesgos Profesionales los trabajadores aquí enumerados, que por disposición legal expresa sean de forzosa afiliación a los demás riesgos cubiertos por la Caja de Seguro Social.

Artículo 9. Para los efectos del Seguro de Riesgos Profesionales se considerarán también trabajadores a los aprendices, aunque no perciban salario.

Se estará a lo que dispone el Título III del presente Decreto de Gabinete en cuanto a la forma de calcular en estos casos el salario que sirva de base para la determinación de las prestaciones en dinero.

Artículo 10. La Caja de Seguro Social resolverá los casos de duda respecto a la obligación de asegurar a un trabajador contra los riesgos profesionales e igualmente, resolverá todo conflicto relativo a la aplicación de lo expuesto en el presente Decreto de Gabinete.

TÍTULO III
DEL SALARIO

Artículo 11. Para efectos del presente Decreto de Gabinete, se entiende por salario la remuneración total, gratificaciones, bonificaciones, vacaciones y todo valor en dinero o en especie, que reciba el trabajador del patrono o empleador, como retribución por sus servicios o concesión de éstos.

Para los mismos efectos no se considerará salario lo que reciba el trabajador por concepto de viáticos, dietas y preavisos, así como las gratificaciones de Navidad o aguinaldos, y lo asignado como gastos de representación, siempre que no excedan el salario mensual.

Artículo 12. Si además del salario en dinero, el trabajador recibe alimentación o habitación, o ambas cosas, el monto de su remuneración será fijado de acuerdo con las normas que al respecto adopte la Caja de Seguro Social.

Artículo 13. La prima para el Seguro de Riesgos Profesionales no podrá pagarse, en ningún caso, por salarios inferiores al que resulte del promedio de los salarios mínimos vigentes en el país.

La Caja de Seguro Social fijará el promedio a que se refiere el presente Artículo.

TÍTULO IV
DE LAS PRESTACIONES

CAPÍTULO I
Prestaciones Médicas, Prótesis y Ortopedia

Artículo 14. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el asegurado tiene derecho:

a. A la necesaria asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria y al suministro de los medicamentos y otros medios terapéuticos que requiera su estado; y
b. A la provisión, reparación y renovación normales de los aparatos de prótesis y ortopedia, cuyo uso se estime necesario por causa de la lesión sufrida.

Para estos fines, la Caja dictará el correspondiente Reglamento.

Artículo 15. La asistencia médica se prestará desde el momento en que el trabajador sea puesto a disposición de la Caja o desde la comprobación de la enfermedad profesional por los servicios médicos del Seguro, y se prolongará hasta cuando sea necesario por razón de la naturaleza de las lesiones o por recuperación del asegurado.

Artículo 16. Sin perjuicio de las obligaciones de la Caja de Seguro Social, según los Artículos anteriores, todo patrono debe suministrar a la víctima de un accidente de trabajo los primeros auxilios, hasta cuando la Caja se haga cargo del accidentado. Al efecto, deberá mantener en el establecimiento o empresa, o en cada centro de trabajo de la misma un botiquín o equipo de emergencia, así como el personal adiestrado que pueda hacer buena aplicación de éste. La Caja dará gratuitamente el entrenamiento al personal que designen los patronos.

Artículo 17. Los gastos indispensables de transporte, de hospedaje y alimentación del trabajador, cuando éste deba ser trasladado por requerirlo el tratamiento, a un lugar distinto de su residencia habitual o lugar de trabajo, serán cubiertos por la Caja de acuerdo con la reglamentación que se expedirá al efecto.

Artículo 18. Las prestaciones a que se refiere este Capítulo serán prestadas por la Caja de Seguro Social en sus propias instalaciones o por intermedio de las instituciones, entidades o personas con que aquella los contrate.

CAPÍTULO II
Del Subsidio por Incapacidad Temporal

Artículo 19. Cuando, a causa de accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, el trabajador se incapacite temporalmente para el trabajo, y por tal motivo deje de percibir salario, mientras no haya sido declarada la incapacidad permanente, tendrá derecho a un subsidio diario en dinero, desde el primer día de incapacidad, en cuantía igual a su salario durante los dos primeros meses, y el equivalente al 60% del mismo salario, hasta cuando, según dictamen de los médicos del Seguro, el trabajador se halle en condiciones de volver al trabajo, o se declare que no procede más el tratamiento curativo.

Artículo 20. Cuando la incapacidad temporal se prorrogue por un período superior a 360 días, el pago del correspondiente subsidio deberá ser aprobado por la Comisión de Prestaciones.

Artículo 21. La forma de pago del subsidio será la que se establezca en el respectivo Reglamento, y la cuantía mínima la que resulte al establecer el promedio de los salarios mínimos de que trata el Artículo 13 del presente Decreto de Gabinete.

CAPÍTULO III
De la Incapacidad Permanente

Artículo 22. Para los efectos del Seguro de Riesgos Profesionales, se entiende por invalidez permanente parcial la producida por alteraciones incurables o de duración no previsible, que disminuya la capacidad de

trabajo del asegurado, sin que produzcan incapacidad permanente absoluta.

Artículo 23. Se entiende por incapacidad permanente absoluta la producida por alteraciones orgánicas o funcionales incurables, o de duración no previsible, que impidan al asegurado desempeñar cualquier clase de trabajo remunerado.

Artículo 24. Los grados de incapacidad permanente se determinarán de acuerdo con la Tabla de Valuación de Incapacidades originadas por riesgos profesionales que será adoptada por la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social.

Artículo 25. La Tabla de Valuación de Incapacidades contemplará para cada tipo de lesión, un grado mínimo y un grado máximo. El grado de incapacidad que corresponda entre el mínimo y el máximo que se establezcan se determinarán teniendo en cuenta la edad del trabajador, su profesión habitual y la repercusión que la lesión pueda tener sobre la obtención del empleo.

Artículo 26. El incapacitado permanente parcial tendrá derecho a una pensión proporcional a la que le hubiese correspondido en caso de incapacidad permanente absoluta, y de acuerdo con el porcentaje de valuación de la incapacidad.

Artículo 27. El incapacitado permanente absoluto tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al 60% del salario.

Artículo 28. Las pensiones por invalidez permanente parcial o absoluta se concederán inicialmente por el término de dos años. Si después de transcurrido tal período subsiste la incapacidad, la pensión tendrá carácter definitivo, reservándose la Caja de Seguro Social el derecho de revisar la incapacidad cuando lo juzgue necesario.
Las pensiones serán vitalicias al cumplimiento de los cincuenta y cinco años la mujer y sesenta años el hombre.

Artículo 29. El asegurado que queda con una incapacidad permanente igual o inferior al 35% tendrá derecho a que se le pague, en sustitución de la pensión, una indemnización en capital equivalente a tres anualidades de aquella.

Artículo 30. Las pensiones correspondientes a una disminución de capacidad laboral, superior al 35%, serán pagadas en forma de renta mensual.

Artículo 31. Los beneficiarios por subsidios o pensiones contribuirán con un 5% del monto de su subsidio o pensión, que les será descontado por la Caja, para tener derecho a las prestaciones asistenciales por enfermedad y maternidad, las cuales serán otorgadas en la misma forma que lo establecen los respectivos Reglamentos.

CAPÍTULO IV
De las Prestaciones en Caso de Muerte

Artículo 32. Cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional causen la muerte del asegurado, habrá derecho a pensiones a las personas contempladas en el presente Artículo, y en la forma que aquí mismo se establece:

a. Viudos: Pensión Vitalicia, equivalente al 25% del salario del causante. En caso de ser única beneficiaria del causante, o cuando sea inválida, el monto de la pensión se elevará a un 30%.

A falta de viuda, tendrá derecho a la pensión la mujer que convivía con el trabajador en unión libre, a condición de que no hubiere existido impedimento legal para contraer matrimonio y de que la vida en común se hubiere iniciado con anterioridad a la fecha en que ocurrió el imprevisto laboral. Se aceptará como prueba de esta condición la declaración que haya hecho el trabajador en la forma que el Seguro lo determine en su correspondiente Reglamento.

Si la compañera hubiere quedado en estado de gravidez al fallecimiento del trabajador o si hubiere hijos en común, se prescindirá del requisito de declaración previa del trabajador.

El viudo inválido o sexagenario de una trabajadora fallecida a consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, tendrá los mismos derechos a pensión de viudez, según este Decreto de Gabinete.

La pensión dejará de pagarse a la viuda que contraiga matrimonio o llegare a vivir en amancebamiento comprobado. En el primero de estos casos, la Caja pagará a la viuda, en sustitución de la pensión, por una sola vez, una suma equivalente a una anualidad de la misma.

b. Hijos: Pensión hasta los 18 años de edad, o vitalicia si son inválidos, en las siguientes cuantías: el 15% si sólo hubiere un menor; el 25% si hubiere dos; el 35% si hubiere tres, y el 40% si hubiere cuatro o más.

   Si desde el comienzo no hubiere beneficiario con derecho, de los enumerados en el ordinal (a) del presente Artículo, la pensión de los hijos se elevará al 20% del salario, cuando no fuere más que uno; o al 15% por cada uno de ellos si fueren dos o más.

c. Madre: Una pensión equivalente al 20% del salario, durante 10 años, la cual se elevará al 30% de dicho salario, en caso de que, desde el comienzo, no hubiere beneficiarios de los contemplados en el ordinal b) de este Artículo.

d. Padre: Pensión equivalente al 10% del salario, durante 10 años, si aquél fuere inválido o sexagenario.

e. Pensiones hasta los 18 años de edad, o vitalicias si son inválidos, en las mismas cuantías establecidas para los hijos del causante, en el caso de que dependieran económicamente de éste. Si desde el comienzo no hubiere beneficiarios con derecho de los contemplados en el ordinal (d) del presente Artículo, la pensión de los hermanos del causante se elevará en la misma proporción establecida en el segundo párrafo del ordinal (b).

f. Otros Beneficiarios: Pensión equivalente al 10% del salario durante 6 años, para cada uno de los ascendientes y de los colaterales hasta el tercer grado, inclusive, sexagenarios o incapacitados, que estuvieren dependiendo económicamente del asegurado, sin que el total de las pensiones contempladas en este ordinal excedan del 30% del salario de trabajador.

Artículo 33. La Caja establecerá el procedimiento para probar la dependencia económica en los casos en que ella se exija según el presente Decreto de Gabinete.

Artículo 34. Para el cómputo de las pensiones se tomará como base el salario anual del trabajador, en la forma en que será señalado en el Reglamento correspondiente.

Artículo 35. La totalidad de las pensiones dispuestas en el Artículo 32 de este Decreto de Gabinete no podrán exceder del 75% del salario del trabajador fallecido. Si este monto se sobrepasare, las pensiones se reducirán proporcionalmente, a partir de las establecidas en el ordinal del Artículo 32 en que se inicie el exceso. Para este efecto, las pensiones se liquidarán en el mismo orden establecido en dicho Artículo.

Si posteriormente se redujere el número de beneficiarios, por extinción del derecho o por muerte de los mismos, las sumas disponibles acrecerán las de los demás beneficiarios afectados por la reducción, pero sin sobrepasar los porcentajes establecidos para cada uno de ellos.

Artículo 36. El trabajador que goce de una pensión permanente parcial o absoluta que fallezca a consecuencia del daño invalidante, causará derecho a pensión de sobrevivientes. Estas pensiones se calcularán sobre el monto de la pensión de que disfrutaba el causante al momento del fallecimiento.

La suma de las pensiones concedidas a los beneficiarios de un pensionado fallecido no podrá ser mayor que el monto de la pensión de que éste gozaba al momento del fallecimiento; si las pensiones así calculadas fuesen inferiores al valor mínimo establecido por el Artículo 40 de este Decreto de Gabinete, se otorgará a los beneficiarios con derecho una indemnización equivalente a tres anualidades de la pensión que le habría correspondido, salvo que por el fallecimiento se tramite también derecho a pensión de sobreviviente en el riesgo de muerte no profesional, en cuyo caso se acumularán las pensiones por los dos conceptos.

Artículo 37. A la muerte de un asegurado por causa profesional, habrá derecho a que se pague a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro, un auxilio cuya cuantía será establecida por la Caja de Seguro Social. Igual derecho habrá cuando fallezca un pensionado por invalidez absoluta.

CAPÍTULO V
Disposiciones Comunes a las Prestaciones

Artículo 38. Si a consecuencia de un riesgo profesional realizado desapareciere un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento y no vuelve a tenerse noticias de él dentro de los treinta días posteriores al accidente, se presumirá su muerte, a efecto de que sus causahabientes perciban las prestaciones que otorga el presente Decreto de Gabinete, sin perjuicio de lo que procediere posteriormente, en caso de que establezca su supervivencia.
En este caso, el derecho a la pensión comienza a partir de la fecha de ocurrencia del imprevisto laboral.

Artículo 39. El Subsidio diario de dinero que dispone el Artículo 21 de este Decreto de Gabinete se suspenderá en los casos en que el trabajador se niegue a cumplir las prescripciones médicas o a seguir el tratamiento que se le prescriba, o se sustraiga voluntariamente a la inspección de la Caja. Los trabajadores que soliciten pensión de incapacidad y los que estuvieren en goce de la misma, deberán sujetarse a los reconocimientos y exámenes médicos que la Caja de Seguro Social estime convenientes y a los tratamientos curativos, de rehabilitación o readaptación profesionales que se les prescriba.
La falta de acatamiento a esta disposición producirá la suspensión de tratamiento, el goce de la suspensión o la suspensión del trámite para el otorgamiento de la misma según el caso.

Artículo 40. El monto mínimo para las pensiones de incapacidad permanente absoluta, será de B/.60.00 mensuales y las de sobrevivientes los que resulten al ser computadas sobre el mismo mínimo.
La Caja podrá revisar dicho mínimo cuando compruebe que las cuantías fijadas son insuficientes para cubrir las necesidades mínimas de subsistencia.
En caso de elevarse la cantidad señalada como mínimo para un tipo de pensión, se elevarán hasta dicho mínimo las pensiones vigentes de ese tipo. Y si, previo estudio actuarial, se establece que la situación financiera de la Caja lo permite, podrán establecerse aumentos porcentuales de las pensiones vigentes que sean superiores al mínimo.
En estos casos los aumentos sólo regirán a partir de la fecha de vigencia de la respectiva providencia, y no podrán pagarse con retroactividad a ella.
Parágrafo: Se establece como máximo para las pensiones de incapacidad permanente absoluta y las de sobrevivientes, la suma B/.500.00 mensuales.

Artículo 41. Si a causa de un riesgo profesional el asegurado quedare incapacitado por enajenación mental, las prestaciones económicas serán pagadas a la persona que compruebe su calidad de derechohabiente, a satisfacción de la Caja de Seguro Social. Igual regla se seguirá para los derechohabientes de la víctima que fueren menores o enajenados mentales.

Artículo 42. Si por culpa u omisión del patrono en la inscripción del trabajador y en el pago de la prima, la

Caja no pudiere conceder a un trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones a que hubiere podido tener derecho en caso de riesgo profesional, o si resultaren disminuídas dichas prestaciones por falta de cumplimiento de las obligaciones del patrono, éste será responsable de los perjuicios causados al trabajador o a sus deudos. El monto de las obligaciones a cargo del patrono será determinado por la Caja del Seguro Social y el patrono estará obligado a depositar en ésta la suma correspondiente o a garantizarle su pago en forma satisfactoria dentro de los diez días siguientes al acuerdo emitido por la Caja.
Vencido este término, si el patrono no ha efectuado el depósito de la suma correspondiente o garantizado su pago a satisfacción de la Caja, ésta iniciará el cobro por la jurisdicción coactiva.
En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el crédito originado de acuerdo con este Artículo, tiene prelación sobre cualquier otro, sin limitación de suma, a favor de la Caja del Seguro Social.

Artículo 43. No podrán negarse a un trabajador las prestaciones médicas a que tuviere derecho en caso de riesgo profesional, aún cuando el patrono se encuentre moroso en el pago de sus primas. En caso de mora, por más de un mes, la Caja tendrá derecho a cobrar al patrono el valor íntegro de las prestaciones otorgadas hasta el momento en que la mora cese.

Artículo 44. Los subsidios o pensiones a que tengan derecho el trabajador o sus beneficiarios en caso de riesgo profesional no podrán cederse, compensarse, ni gravarse, ni son susceptibles de embargo. No obstante, las mismas podrán ser afectadas hasta la mitad por concepto de pensiones alimenticias. Los Tribunales denegarán de plano toda reclamación contraria a lo que aquí se dispone.

Artículo 45. Los derechos y acciones para reclamar subsidios o auxilios funerarios prescriben en un año contado a partir de la fecha de su exigibilidad. El derecho a reclamar una pensión de invalidez permanente prescribe en dos años a contarse desde el día en que, el estado de invalidez permanente haya sido declarado.
Respecto a las pensiones de sobrevivientes, la acción prescribe igualmente en dos años a contarse desde la muerte del causante.

Artículo 46. La solicitud de cualquiera de los deudos con derecho beneficia a todos los demás. Pero aquellas solicitudes que se hagan con posterioridad al otorgamiento inicial, sólo tendrán efecto a partir del mes siguiente al de la solicitud.

TÍTULO V
DE LOS RECURSOS Y FINANCIAMIENTO

Artículo 47. Los Recursos de los Seguros de Riesgos Profesionales estarán constituídos por los siguientes ingresos:

a. Por las primas que deberán pagar exclusivamente los patronos, de acuerdo con la tarifa que la Caja establezca al efecto.
b. Las multas y recargos que recaude.
c. Las utilidades que se obtengan de la inversión de sus fondos y reservas.
d. Las herencias, liquidaciones y donaciones que se le hicieren.
e. Cualquier otro ingreso que se produzca con motivo de la aplicación de este Decreto de Gabinete y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 48. Las primas que deben cubrir los patronos para el Seguro de Riesgos Profesionales se fijarán en proporción al monto de los salarios pagados y a los riesgos inherentes a la actividad de la empresa o establecimiento de que se trate.

Artículo 49. Para los efectos de la fijación de las primas del Seguro de Riesgos Profesionales las empresas se distribuirán en las siguientes clases de riesgos:

Clase I	Riesgo Ordinario de Vida
Clase II	Riesgo Bajo
Clase III	Riesgo Medio
Clase IV	Riesgo Alto
Clase V	Riesgo Máximo

Las clases de riesgo comprenden a su vez una escala de grados de riesgo que van del 6 al 100. Para cada clase se establece un límite mínimo, un valor promedio y un límite máximo de acuerdo a la tabla siguiente:

GRADOS DE RIESGO

Clase	Mínimo	Promedio	Máximo
I	6	8	10
II	9	14	19
III	17	30	43
IV	37	52	67
V	62	81	100

Parágrafo. Para los efectos de la fijación de las primas de los empleados públicos se estará a lo que señale el Reglamento.

Artículo 50. La determinación de clases y grados de riesgo de cada empresa se hará en base a un Reglamento, en el que se clasificarán las actividades según la menor o mayor peligrosidad a que estén expuestos los trabajadores.
La Caja de Seguro Social colocará a cada empresa, individualmente considerada, dentro de la clase que le corresponde, de acuerdo con la clasificación que haga el Reglamento.
Además, la Caja hará la fijación del grado de riesgo de la empresa, en atención a las medidas de prevención e higiene del trabajo, condiciones de éste y demás elementos que influyen sobre el riesgo particular de cada empresa o establecimiento, según el Reglamento.

Parágrafo. Inicialmente las empresas quedarán ubicadas en el grado promedio de la clase que corresponden.

Artículo 51. El monto de las primas que se debe pagar por los empleados de una empresa se establecerá multiplicando el total de salarios por el grado de riesgo que se ha asignado a la empresa y por un factor constante igual a siete centésimos (0.07).

Artículo 52. La clasificación por riesgo de cada establecimiento o empresa se hará teniendo en cuenta la principal actividad que el mismo o la misma desarrolle, y no podrá hacerse distinciones de oficios para efectos de fijar la tasa de cotizaciones correspondientes.
Sin embargo, si una misma empresa tuviere más de un establecimiento o centro de trabajo podrá solicitar a la Caja que se clasifique a cada uno separadamente, siempre que la actividad predominante en cada uno de ellos fuese diversa, estuvieran situados en lugares separados y constituyeran unidades administrativas diferentes.

Artículo 53. Además de las disposiciones que sobre la materia contiene el Código de Trabajo, los patronos

están obligados a cumplir con las normas que dicte la Caja de Seguro Social en relación con la protección de los asegurados contra los riesgos del trabajo.

Artículo 54. Cada tres años, la Caja efectuará la revisión de las clases y grados de riesgos; pero la Caja está facultada para disponer que se efectúe la revisión en cualquier tiempo, si la experiencia adquirida por la estadística de los riesgos profesionales así lo aconsejare.

Artículo 55. Los patronos están obligados a suministrar a la Caja todas las informaciones que ésta requiriera para determinar la clase y el grado de riego que le corresponda a la empresa o establecimiento, e igualmente están obligados a dar todas las facilidades para las inspecciones que la Caja estime convenientes.

Artículo 56. En lo que concierne al Estado, se incluirán cada año en el Presupuesto de Rentas y Gastos de la Nación las sumas necesarias para sufragar las primas del Seguro de Riesgos Profesionales de sus trabajadores.
Igual obligatoriedad regirá para los municipios, las entidades autónomas y semiautónomas y las organizaciones públicas descentralizadas.
Las dependencias pagadoras en los sectores públicos antes mencionados, estarán obligadas a remitir a la Caja de Seguro Social, tan pronto sea elaborada la respectiva planilla, las cuotas que correspondan por concepto del Seguro de Riesgos Profesionales.

Artículo 57. En todo contrato que celebre el estado, los municipios, o las instituciones autónomas y semiautónomas y organismos descentralizados, debe figurar la obligación para el contratista, adjudicatario, concesionario o interesado, de asegurar a los trabajadores contra Riesgos Profesionales, y en el respectivo presupuesto o costo de los trabajos u obras, debe figurar la partida correspondiente.

TÍTULO VI
DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SEGURO DE RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 58. Los fondos de este seguro no podrán ser empleados, bajo ningún concepto, para cubrir gastos de los otros riegos cubiertos por la Caja de Seguro Social. Sin embargo, tratándose de inversiones, la Junta Directiva de la Caja podrá autorizar colecciones conjuntas de las reservas de este seguro con las otras ramas de la Caja de Seguro Social, cuando se trate de obras de interés común.
La Caja podrá, asimismo, disponer la concurrencia de fondos de este seguro con los del seguro de invalidez no profesional para el establecimiento y mantenimiento de los servicios de rehabilitación y readaptación profesionales.
La estimación de los ingresos que corresponda al seguro de riesgos profesionales en el caso de servicios comunes y su participación en los gastos de administración generales se hará en estricta proporción al volumen de servicios y actos administrativos de este seguro, para lo cual se dictará el Reglamento respectivo.

Artículo 59. Los patronos están obligados a pagar en la Caja de Seguro Social las primas correspondientes a las tarifas que ésta les fije en base al Reglamento de Clasificación de Empresas.

Parágrafo. Las primas deben ser pagadas conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a los demás riesgos cubiertos, en la forma y periodicidad que para tal efecto establezca la Caja de Seguro Social.

Artículo 60. Las solicitudes de pensiones en el Seguro de Riesgos Profesionales serán resueltas por la Comisión de Prestaciones de la Caja de Seguro Social, de acuerdo con el Reglamento que al respecto se dicte. Se tendrá en cuenta para estos efectos el informe de la Comisión Médica Calificadora, a manera de

concepto, y los demás exámenes y pruebas que la Comisión considere necesarios.

Artículo 61. Contra las decisiones de la Comisión de Prestaciones, procede el recurso de reconsideración para ante la misma, y el de apelación ante la Junta Directiva de la Caja, ambos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

Artículo 62. Tanto la Comisión de Prestaciones como la Junta Directiva de la Caja, podrán pedir las pruebas que consideren pertinentes.

Artículo 63. Para la clasificación de las empresas y la asignación del grado de riesgo en la respectiva clase, la Caja de Seguro Social contará con una Comisión de Clasificación de Empresas, integrada por un representante de los patronos, un experto de Seguridad Industrial y otro, funcionario de la Caja, quien la presidirá, experto en los asuntos estadísticos y financieros de este Seguro.

Artículo 64. El representante de los patronos de que trata el Artículo anterior, será escogido por la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social de terna presentada por las agrupaciones patronales representadas en dicha Junta Directiva. Tendrá un suplente escogido en la misma forma y el período será de cuatro años, a partir de la fecha de su nombramiento.
El experto en seguridad e higiene en el trabajo y el de los aspectos estadísticos y financieros serán nombrados por el Director General de la Caja de Seguro Social.
Contra las resoluciones que dicte la Comisión de Clasificación de Empresas, cabrá recurso de reconsideración para ante el mismo organismo y el de apelación para ante la Junta Directiva de la Caja. De uno u otro recurso deberá hacerse uso dentro de los cinco días hábiles posteriores a la notificación respectiva.

TÍTULO VII
DE LA DENUNCIA DE LOS ACCIDENTES

Artículo 65. El patrono, o quien lo representa en la dirección de la empresa, está obligado a dar aviso a la Caja de Seguro Social, dentro del término máximo de 48 horas, de cualquier hecho que pueda constituir un riesgo profesional acaecido en su empresa. Lo anterior, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones impuestas por el Código de Trabajo.
Para los efectos de este Artículo, el trabajador, salvo fuerza mayor, deberá dar aviso inmediato a su patrono sobre la ocurrencia del imprevisto.
La víctima y, en caso de muerte, o impedimento de ésta, sus allegados o causahabientes están facultados para elevar la denuncia del accidente a la Caja siempre que se sospeche que el patrono ha omitido o demorado el cumplimiento de esta obligación.
Para efectos de este Artículo, se presume que el patrono, o en su caso, el representante de éste, tiene conocimiento inmediato de los riesgos profesionales que ocurran en la empresa o negocio del primero. El Departamento de Seguridad Industrial del Ministerio de Trabajo remitirá a la Caja de Seguro Social todos los informes de las empresas que en materia de los Riesgos Profesionales puedan ser de utilidad a la Caja de Seguro Social.

Artículo 66. El aviso de denuncia de accidente deberá ser formulado por escrito a la Caja de Seguro Social, en formularios que ésta suministrará al patrono.

Artículo 67. Cuando el aviso sea recibido por la Caja, y si el caso por su gravedad así lo amerite, se procederá a levantar, en el lugar del accidente, una información sumaria. Dicha información podrá ser ordenada por la Caja aún en ausencia del informe del accidente.

TÍTULO VIII
DE LA REPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 68. En lo relativo a la reposición de trabajadores se estará a lo que dispone al respecto el Código de Trabajo.

TÍTULO IX
DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 69. La Caja de Seguro Social establecerá servicios de prevención de riesgos profesionales y de seguridad e higiene del trabajo, para los cuales dictará la reglamentación necesaria.

Artículo 70. La Caja está facultada para disponer que en un establecimiento o empresa se adopten determinadas medidas de prevención de riesgos profesionales para lo cual podrá solicitar, si fuere necesario, la colaboración de otras autoridades, lo mismo que para asegurar la aplicación de las medidas consignadas en los Reglamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo.
La Caja está también facultada para disponer, mediante normas de carácter general, que el conjunto de empresas de una misma actividad se sometan a determinadas medidas de prevención de riesgos profesionales.

Artículo 71. La Caja de Seguro Social está facultada:
a. Para establecer recompensas honoríficas o pecuniarias para los trabajadores, capataces, ingenieros y jefes de empresa que se destaquen por su actividad o iniciativa en materia de prevención de riesgos profesionales;
b. A contribuir al desarrollo de las instituciones, entidades o servicios cuyo fin sea el fomento o perfeccionamiento de las medidas y métodos de la prevención de riesgos.

TÍTULO X
DE LAS SANCIONES

Artículo 72. Las autoridades correspondientes, a requerimiento de la Caja de Seguro Social, procederán de inmediato a ordenar la paralización de los trabajos si los empleados que lo realizan no están debidamente asegurados.

Artículo 73. El patrono que no cumpliere con la obligación que le impone el Artículo 65, o que diere el aviso después del término establecido, será sancionado por la Caja con una multa de B/.10.00 a B/.100.00 y, en caso de reincidencia, de B/.50.00 a B/.500.00, según la gravedad de la infracción y sin perjuicio de la responsabilidad correspondiente.

Artículo 74. El patrono que retenga, adultere en cualquier forma el salario de sus trabajadores para el pago de la prima del seguro, será sancionado con multa de diez a mil balboas.

Artículo 75. El patrono que en cualquier otra forma tratare de burlar los efectos de este Decreto de Gabinete sufrirá multa de diez a mil balboas.

TÍTULO XI
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 76. La Caja de Seguro Social establecerá un Centro de Rehabilitación y Readaptación

Profesionales, el cual deberá estar en condiciones de prestar dichos servicios a toda la población del país, en las condiciones que establece el Reglamento que se dictará al efecto.

Artículo 77. El otorgamiento de las prestaciones establecidas por el presente Decreto de Gabinete, exonera al patrono de toda otra indemnización según el derecho común, por causa del mismo accidente o enfermedad profesional. Pero si el riesgo se hubiere producido por negligencia o por culpa del patrono o de sus representantes, que dieren lugar a indemnización según la legislación común, la Caja de Seguro Social procederá a demandar el pago de esa indemnización la que quedará a su favor hasta el monto calculado de las prestaciones que la Caja acordare por el accidente o enfermedad, debiendo entregar a los beneficiarios el saldo si lo hubiere.
La acción para demandar la indemnización según el derecho común podrá ser interpuesta por la víctima o sus causahabientes.

Artículo 78. El derecho a las prestaciones procede también cuando el accidente se produzca por culpa de terceras personas o por acto intencional de un compañero de trabajo, durante la ejecución de éste. Pero, en este caso, la Caja de Seguro Social interpondrá acción según el derecho común, contra la persona o personas responsables del accidente. La acción podrá ser interpuesta también por la víctima o por sus causahabientes o por el patrono. De la indemnización que se obtuviere de terceros o del compañero de trabajo responsables, la Caja tiene derecho a resarcirse de los gastos o prestaciones otorgadas al trabajador accidentado.

Artículo 79. Dentro de los tres meses siguientes a la promulgación del presente Decreto de Gabinete, la Caja de Seguro Social hará efectiva la cobertura del Seguro de Riesgos Profesionales.

Artículo 80. Los trabajadores inscritos en el Seguro Social estarán protegidos contra los Riesgos Profesionales sin necesidad de tiempos ni densidad de cotizaciones.

Artículo 81. Las solicitudes de prestaciones se tramitarán en estricto orden de presentación. Para tal efecto se llevará un control permanente sobre la tramitación de cada expediente. Al funcionario de la Caja de Seguro Social que contravenga lo dispuesto en este Artículo, le será aplicada la sanción que corresponda según la gravedad de la falta.

Artículo 82. Además de los Reglamentos cuya expedición se prevé en el presente Decreto de Gabinete, la Caja de Seguro Social está facultada para dictar todos lo que considere necesarios para la correcta administración del Seguro de Riesgos Profesionales.

Artículo 83. Las prestaciones dispuestas en el presente Decreto de Gabinete podrán ser modificadas solamente cuando las modificaciones impliquen beneficio para los asegurado y sus beneficiarios.

Artículo 84. Este Decreto de Gabinete rige a partir de la fecha de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Decreto de Gabinete Nº 249 de 16 de julio de 1970, Publicado en la Gaceta Oficial N° 16.655 de 27 de julio de 1970

POR EL CUAL SE DICTA LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

La Junta Provisional de Gobierno
Considerando:

Que en Título Tercero de la Constitución Política de la República se establecen los derechos y deberes individuales y colectivos, señalando que es obligación del Estado desarrollar la Política Social, principalmente en sus aspectos laboral, de seguridad, de prevención y asistencia sociales;
Que la Junta provisional de Gobierno, mediante Decreto de Gabinete Nº 2 de 15 de enero de 1969, creó el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como un organismo de administración central para el desarrollo y ejecución de la Política del Gobierno en materia laboral y social, con el objeto de solucionar un vacío en la organización de la administración pública nacional;
Que la creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social ha respondido a la necesidad social que reclamaba todo el país para la solución equilibrada de los problemas sociales, particularmente los emergentes de las relaciones entra trabajadores y empleadores, y que durante los sesenta y seis años de vida republicana no fueron considerados como integrantes de la problemática nacional;
Que es necesario que la república, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, introduzca las instituciones de derecho Social que beneficien a todo el país, con el objeto de que el estado adecue su política de mejoramiento de las condiciones de vida de la población, elevando, asimismo, los niveles de producción y productividad, mediante una eficiente y económica administración del trabajo y bienestar social;
Que es preciso garantizar el logro de esos propósitos a través de una eficaz organización y funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social; y,
Que la Junta Provisional de Gobierno, en ejercicio de sus atribuciones legislativas y en especial de las determinadas en los Artículos 118, ordinales 2, 13 y 26 y 156 de la Constitución de la República, está facultada para determinar las competencias, cometidos, y organización funcional básica de los Ministerios,

DECRETA:

TÍTULO I
DE LA MISIÓN Y COMPETENCIA

Artículo 1. Ratificase la creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social dispuesta por el Artículo 1 del Decreto de Gabinete Nº 2 de 15 de enero de 1969.

Artículo 2. El Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá la misión de proyectar, regular, promover, administrar y ejecutar las políticas, normas legales y reglamentarias, planes y programas laborales de seguridad y bienestar social del estado, encuadrado en las respectivas normas constitucionales, legales y reglamentarias y en los objetivos y metas de los planes nacionales de desarrollo económico y social.

Artículo 3. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para la atención de sus competencias específicas, cumplirá los siguientes cometidos:

a. orientación técnica, promoción y protección de los intereses de la Nación en su rama;
b. realización de investigaciones, estudios y análisis de situación;
c. proyección de políticas, planes y programas de desarrollo y acción y de presupuesto programáticos, ajustados a las orientaciones políticas y planes globales del Órgano Ejecutivo y a la metodología de los organismos orientadores en esos campos;
d. preparación de proyectos leyes y sus reglamentaciones, de reglamentos orgánicos y manuales operativos

de carácter normativo, así como de decretos o resoluciones del Órgano Ejecutivo y propias, que sean necesarios para la ejecución de sus competencias, programas y actividades y la orientación o participación del sector privado;

e. conducción, coordinación, ejecución y evaluación de las actividades de los programas a su cargo, conforme a las leyes, reglamentos, manuales y decretos que reglamenten su ejecución y el ejercicio de atribuciones propias y delegadas;
f. administración de los recursos humanos, financieros y materiales asignados para la realización de programas a su cargo y sus necesidades de funcionamiento, encuadrado en el presupuesto y sus modificaciones y en las normas generales que rigen tales administraciones;
g. orientación, coordinación, supervisión y evaluación sistemática de la ejecución de planes y programas de las entidades autónomas y semiautónomas de su jurisdicción Artículo 5 (sic);
h. armonización de las políticas, planes, programas y acciones del Ministerio con las de otros Ministerios, organismos y entidades del sector público vinculados;
i. consulta al sector privado y asesoramiento y apoyo al mismo en la ejecución de políticas, planes y programas de responsabilidad intersectorial;
j. participación en la celebración y ratificación de tratados, convenios, conferencias y eventos internacionales de su competencia o en la adhesión a los existentes;
k. relaciones con organismos internacionales o extranjeros afines;
l. cumplimiento de la constitución, leyes, reglamentos, manuales, decretos y resoluciones del órgano ejecutivo y de las resoluciones ministeriales por los organismos y funcionarios bajo su dependencia o supervisión, y fiscalización de su acatamiento por el sector privado;
m. simplificación y modernización de las estructuras técnicas y procedimientos específicos y agilización de las decisiones y acciones, mediante la mayor delegación de atribuciones en los funcionarios de sus organismos;
n. recopilación sistemática de datos y cooperación en labores censales o estadísticas nacionales o sectoriales;
ñ. elaboración y presentación sistemática y oportuna de informes, balances y estados mensuales de situación, avances y rendimientos de los programas y de la ejecución del presupuesto, así como de las memorias anuales o informes que sean requeridos por los Órganos Ejecutivo y Legislativo y los organismos reguladores de los respectivos sistemas;
o. rendición de cuentas de la acción y de la administración financiera y patrimonial conformes a las leyes y normas que regulan el sistema de planificación y presupuesto y esa administración;
p. proposición de honores y recompensas; y,
q. cualquier otro cometido que se le atribuya por las leyes o decretos de gabinete.

Artículo 4. Para la ejecución y cumplimiento de la misión y funciones especificadas en los Artículos 2 y 3 precedentes, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social contará con la cooperación y el auxilio que requiera de parte de otras autoridades.

Artículo 5. En materia de trabajo y bienestar social, para los efectos de la disposición que contiene el Artículo anterior, la Caja de Seguro Social, la Cruz Roja Nacional, el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos y toda otra institución u organismo existente o que fuere posteriormente creado, coordinarán en su orientación, política y planes de gobierno de competencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, manteniendo en lo demás su autonomía, tratándose de organismos descentralizados.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá representación ante esos organismos.

TÍTULO II

DE LA ORGANIZACIÓN

Artículo 6. Orgánicamente el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social se integra por los órganos superiores de dirección, los organismos consultivos y los organismos técnicos de ejecución, con sus Direcciones Generales y sus Departamentos que determina este Decreto de Gabinete o los que se establezcan posteriormente mediante disposiciones legales.
El funcionamiento y la organización interna de cada una de sus dependencias, se ajustará a lo especificado en estas normas legales y a los reglamentos que se dicten.

Artículo 7. La estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social será la siguiente:
I. Órganos Superiores y de Coordinación
a. Ministro; y
b. Viceministro
II. Organismos Consultivos y de Coordinación
a. Consejo Nacional de Trabajo y Bienestar Social;
b. Consejo Técnico de Servicio Social;
c. Consejo Tripartito sobre Libertad Sindical;
d. Comisión de Salario Mínimo;
e. Comisión para el Adiestramiento y la Formación Profesional; y
f. Comisión de Trabajo Marítimo.
III. Organismos de Asesoría
a. Asesoría de Programación Sectorial;
b. Asesoría de Asuntos Internacionales;
c. Asesoría Legal; y,
d. Servicio de Relaciones Públicas y Divulgación.
IV. Organismos de Servicios Administrativos
a. Departamento de Administración Central
V. Organismos Técnicos de Ejecución de Programas
a. Dirección General de Trabajo, que se constituirá con los siguientes Departamentos:
Departamento de relaciones de trabajo.
Departamento de Inspección general de Trabajo.
Departamento de Organizaciones Sociales
Departamento de Mano de Obra.
b. Dirección General de Bienestar Social que se constituirá con los siguientes Departamentos:
Departamento de Asistencia Social.
Departamento de Seguridad Ocupacional.

TÍTULO III
DE LOS ORGANISMOS SUPERIORES DE DIRECCIÓN

CAPÍTULO I
Del Ministro de Trabajo y Bienestar Social

Artículo 8. El Ministro de Trabajo y Bienestar Social es el Jefe Superior de todas las demás dependencias y la más alta autoridad encargada de la administración y ejecución de las políticas, planes, programas y normas de la acción social del gobierno, en sus aspectos laborales y de seguridad y bienestar sociales, siendo responsables ante el Presidente de la república por el cumplimiento de sus actos y obligaciones.

Artículo 9. El Ministro actúa con plena autoridad y está investido de las atribuciones y responsabilidades

constitucionales y legales y las siguientes inherentes a la administración superior del Ministerio:

a. cumplir y hacer cumplir la Constitución política de la República, las leyes, decretos, resoluciones, reglamentos y demás disposiciones jurídicas en materia de trabajo, seguridad, previsión, asistencia y bienestar sociales;
b. aprobar los reglamentos de los organismos sustantivos y los manuales operativos de las actividades específicas y dictar las resoluciones que sean necesarias para la ejecución de los planes y programas aprobados;
c. absolver informes verbales o escritos y concurrir a las sesiones del Órgano Legislativo cuando éste o el Órgano Ejecutivo así lo dispongan;
d. proponer al Presidente de la República proyectos de nuevas leyes, decretos, resoluciones, reglamentos y demás providencias, al igual que reformas a los que se hallan en vigencia;
e. mantener informado al Presidente de la república sobre las labores desarrolladas en su Ministerio;
f. nombrar, contratar, promover y remover al personal del Ministerio, aceptar renuncias y conceder licencias conforme a la Constitución y la Ley;
g. aprobar las contrataciones, gastos e inversiones de su competencia legal o reglamentaria que no haya delegado y las que el Órgano Ejecutivo le delegue;
h. coordinar las acciones de su Ministerio con los demás organismos estatales afines y con el sector privado;
i. asumir la representación política y administrativa del Ministerio ante los Órganos Ejecutivo y Legislativo y organismos internacionales afines.
j. exigir mensualmente los balances de ejecución del presupuesto y costos por programas de la contaduría ministerial y de entidades descentralizadas, así como informes o estadísticas de rendimientos de los respectivos programas, evaluar los rendimientos y adoptar las decisiones y medidas para corregir desvíos, superar problemas y actualizar las provisiones;
k. proponer al Presidente de la República ternas para magistrados del Tribunal Superior de Trabajo, formadas sobre la base de las presentadas por asociaciones patronales y organizaciones sindicales. Asimismo propondrá al Tribunal Superior de Trabajo, las ternas para nombrar a los jueces de trabajo;

Por medio del Fallo de 5 de abril de 1990, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara que este Literal es Inconstitucional.

l. resolver, dentro de la vía administrativa, cuando no corresponda a una autoridad inferior, los recursos promovidos contra las providencias y resoluciones de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social;
m. resolver las divergencias y conflictos de competencia que se susciten entre autoridades del Ministerio; y,
n. toda otra atribución inherente a la administración general del Ministerio que se le asigne por Ley, Decreto o resolución del Órgano Ejecutivo.

CAPÍTULO II
Del Viceministro de Trabajo y Bienestar Social

Artículo 10. El Viceministro es nombrado por el Presidente de la república, para colaborar directamente con el Ministro en el ejercicio de sus funciones y asumir las atribuciones y responsabilidades que el mismo le encomiende o delegue.

Artículo 11. Para ser designado Viceministro se requieren las mismas condiciones establecidas por la Constitución Política de la República para el nombramiento de los Ministros de Estado y, además, es indispensable que tenga experiencia en materia de trabajo y bienestar social.

Artículo 12. Entre otras, corresponden al Viceministro las siguientes atribuciones:
a. sustituir al Ministro en sus ausencias temporales;
b. refrendar las resoluciones que debe suscribir el Ministro; y,
c. conducir, coordinar y supervisar los organismos sustantivos del Ministerio, con sujeción a los planes, programas presupuestarios, normas que rigen sus actividades y directivas del Ministro.

TÍTULO IV
DE LOS ORGANISMOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN

CAPÍTULO I
De su Calidad Colegiada

Artículo 13. Dependientes del Ministro y en calidad de organismos consultivos y de coordinación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, exigen los cuerpos colegiados mencionados en el Artículo 7, actuarán regulados por el presente Decreto de Gabinete y su legislación específica.

CAPÍTULO II
Del Consejo Nacional de Trabajo y Bienestar Social

Artículo 14. El consejo Nacional de Trabajo y Bienestar Social es presidido por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social, quien puede delegar sus atribuciones en el Viceministro.

Artículo 15. El Consejo está constituído por su Presidente y por los siguientes miembros:
1. el Director General de Planificación y Administración de la Presidencia de la República;
2. el Director General de la caja de Seguro Social;
3. el Director General de Trabajo
4. el Director General de Bienestar Social
5. tres representantes de los empleadores; y,
6. tres representantes de los trabajadores.

A solicitud de tres miembros del Consejo o por citación expresa del Presidente, pueden participar en las reuniones, con voz y sin voto, personas vinculadas a los diferentes aspectos de la política social.

Artículo 16. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores son designados a propuestas en ternas de las organizaciones patronales y obreras representativas y de carácter nacional, escogidos en asamblea por sus instituciones legalmente constituidas.

Artículo 17. El Consejo se reúne en sesiones ordinarias una vez por mes o cuando lo crea necesario el Ministro.

Artículo 18. El Consejo de Trabajo y Bienestar Social tiene las siguientes funciones:
a. armonizar el desarrollo económico con el social del país, a fin de que se ejecuten simultáneamente;
b. asesorar al Ministro de Trabajo y Bienestar Social respecto de asuntos relacionados con el trabajo, la seguridad y prevención sociales, que le sean sometidos a su consideración;
c. servir de enlace, por intermedio de los representantes respectivos, entre el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y los organismos representados en el Consejo;
d. elevar mociones al Ministro proponiendo la modificación de las disposiciones y servicios que se crean necesarios;
e. opinar especialmente en las cuestiones relativas a la educación obrera y la seguridad e higiene ocupacionales; y,

f. dictar su propio Reglamento.

CAPÍTULO III
De la Comisión Nacional de Salario Mínimo

Artículo 19. La Comisión nacional de Salario Mínimo es un órgano colegiado de asesoramiento del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, con las funciones y atribuciones que le fija el Código de Trabajo.

Artículo 20. La Comisión Nacional de Salario Mínimo además tiene las siguientes funciones:

a. recomendar la fijación de salarios mínimos, sobre la base de estudios e investigaciones especiales;
b. dictaminar sobre toda solicitud debidamente fundamentada de revisión de salarios mínimos, que se formule durante la vigencia del Decreto que fijó los mismos;
c. remitir al órgano competente del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, las denuncias o reclamaciones sobre el incumplimiento de los decretos que fijan los salarios mínimos; y,
d. dictar su propio Reglamento.

Artículo 21. La Comisión de salario Mínimo está integrada por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social, quien la preside y por:

1. el Director General de Trabajo;
2. el Director de la División de Mercadeo del Ministerio de Agricultura y Ganadería;
3. el Director del Centro de Desarrollo y Productividad Industrial del Ministerio de Comercio e Industrias;
4. un representante de la Dirección General de Planificación y Administración de la Presidencia de la República;

   Cada uno de los funcionarios mencionados tendrá un suplente, que será el subalterno inmediato de los mismos o quien haga sus veces.
5. tres representantes de asociaciones nacionales de sindicatos de trabajadores;
6. dos representantes de asociaciones nacionales de empleadores; y,
7. un representante de la Cámara Panameña de la Construcción

   Cada uno de éstos tendrá un suplente designado por la respectiva asociación.

Parágrafo. La precedente integración de la Comisión Nacional de Salario Mínimo sustituye a la determinada por el Artículo 196 del Código de Trabajo modificado por el Decreto de Gabinete Nº 55 de 17 de marzo de 1970.

Artículo 22. Los representantes de empleadores y trabajadores en la Comisión serán designados en la misma forma que se establece en el Artículo 16 de este Decreto de Gabinete.

Parágrafo. El Ministro podrá delegar la presidencia al Director General de Trabajo.

Artículo 23. La Comisión Nacional de Salario Mínimo puede invitar a técnicos u otras personas, para que participen de las reuniones, con el propósito de asesorar o esclarecer aspectos específicos, quienes tendrán derecho a voz solamente.

Artículo 24. Esta Comisión puede nombrar Juntas Especiales para una o varias industrias o actividades, en uno o más centros o regiones de trabajo, con miras a que estudien sus condiciones y propongan los correspondientes salarios mínimos.

CAPÍTULO IV
De la Comisión para el Adiestramiento y la Formación profesional

Artículo 25. Bajo la presidencia del Ministro órgano consultivo y colegiado la Comisión para el Adiestramiento y la Formación Profesional, integrada por:

1. Un representante del Ministerio de Educación;
2. un representante del Ministerio de Agricultura y Ganadería;
3. el Director del Departamento de Administración de la Presidencia;
4. el Director del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los recursos Humanos (IFARHU);
5. un representante de la Universidad de Panamá;
6. tres representantes de los empleadores;
7. tres representantes de los trabajadores

El ministro puede delegar la Presidencia de esta Comisión al Viceministro de Trabajo y Bienestar Social.
Los representantes de los empleadores y trabajadores son elegidos en la misma forma que la establecida en el Artículo 16º de este Decreto de Gabinete.

Artículo 26. Esta Comisión tiene las siguientes funciones:

a. coordinar las actividades y programas que se desarrollen en el país relativos a la formación profesional y el aprendizaje;
b. proponer el desarrollo y aplicación de programas de formación profesional y aprendizaje;
c. estudiar, examinar y proponer planes y programas para las entidades dedicadas a la formación profesional y el aprendizaje;
d. emitir opinión sobre los proyectos presentados por las diferentes entidades de formación profesional y aprendizaje; y,
e. dictar su propio reglamento.

CAPÍTULO V
De la Comisión de Trabajo Marítimo

Artículo 27. La Comisión de Trabajo Marítimo tiene como finalidad esencial favorecer el mejoramiento moral, profesional, económico y social de los trabajadores del mar, y actúa como órgano consultivo y de colaboración en la aplicación de la legislación laboral en las actividades marítimas.

Artículo 28. La Comisión de Trabajo Marítimo es presidida por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social, y está integrada por:

a. el Director General de Trabajo;
b. un representante del Ministerio de Comercio e Industrias;
c. un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores
d. un representante del Ministerio de Hacienda y Tesoro;
e. dos representantes de la Asociación de Trabajadores Marítimos de carácter nacional y que sea la más representativa de la mayoría de ese sector; y,
f. dos representantes patronales.

Los representantes de los empleadores y trabajadores serán escogidos en forma establecida por el Artículo 16 de este Decreto de Gabinete.

Parágrafo. El Ministro podrá delegar la presidencia al Viceministro.

Artículo 29. Sus funciones principales son:

a. Reafirmar entre todos los trabajadores del mar, los principios de soberanía, para que se asegure el mejor servicio de la economía marítima del país.
b. Fomentar el mejoramiento cultural, profesional y económico de todos los trabajadores marítimos;

c. Impulsar la aplicación de la seguridad social en favor de los trabajadores del mar; y,
d. Las que señalen las leyes.

CAPÍTULO VI
Del Consejo Técnico de Servicio Social

Artículo 30. El Consejo técnico de Servicio Social está presidido por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social, y se integra de la siguiente manera:
a. El Director General de Bienestar Social;
b. El Director de la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Panamá;
c. Dos miembros de la Asociación de Trabajadores de Panamá, quienes deberán reunir los requisitos de los ordinales a) y b) del Artículo 16 del Decreto-Ley N° 25 de 25 de septiembre de 1963;
d. Un representante de la asistencia social;
e. Un representante de las agencias privadas que se ocupen de la asistencia social; y,
f. El asesor Legal del Ministerio de Trabajo, con derecho a voz únicamente.

Artículo 31. las funciones de este Consejo son las fijadas en la Ley N° 25 de 25 de septiembre de 1963.

CAPÍTULO VII
Del Consejo Tripartito sobre la Libertad Sindical

Artículo 32. El Consejo Tripartito sobre la Libertad Sindical es el órgano encargado de velar por la más amplia libertad sindical, principalmente la adecuada aplicación de las normas legales que protegen el derecho de asociación de los trabajadores, basado en los Convenios 87 y 98 de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 33. La estructura tripartita de este Consejo debe permitir y garantizar a los trabajadores y empleadores tomar independientemente sus decisiones sobre la organización profesional.

Artículo 34. Las funciones de este Consejo, así como su integración, son las fijadas en el Decreto N° 415 de 1 de junio de 1967.

TÍTULO V
DE LOS ORGANISMOS DE ASESORÍA

Artículo 35. Los Organismos de asesoría dependerán directamente del Ministro de Trabajo y Bienestar Social y asistirán al mismo las demás autoridades de los organismos del Ministerio en las materias de su competencia, conforme a las funciones que se determinen en el reglamento Orgánico del Ministerio.

TÍTULO VI
DEL ORGANISMO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Artículo 36. El Departamento de Administración Central tendrá a su cargo los servicios de secretaría general, contrataciones, personal, finanzas, compras, suministros, contabilidad y servicios generales del ministerio, conforme a las funciones que se determinen en el Reglamento Orgánico del Ministerio y las normas de procedimientos generales aplicables.

TÍTULO VII
DE LOS ORGANISMOS TÉCNICOS DE EJECUCIÓN DE PROGRAMAS

CAPÍTULO I
De la Dirección General de Trabajo

Artículo 37. La Dirección General de Trabajo es el organismo técnico mediante el cual el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social organiza, dirige, desarrolla, coordina, ejecuta y controla las funciones técnico-administrativas en materia de trabajo; aplica las disposiciones legales en materia laboral, procura especialmente intervenir en los conflictos del trabajo, con objeto de buscar amigables entendimientos entre las partes, o en su defecto, orienta para que las diferencias obrero patronales se resuelvan de conformidad con los procedimientos legales más adecuados al interés general de la República.

Artículo 38. La Dirección General de Trabajo, además, tiene las siguientes funciones principales:

a. cumplir y hacer cumplir las disposiciones constitucionales y legales en materia de trabajo;
b. promover las mejores relaciones entre la dirección de las empresas y sus trabajadores, para fomentar el incremento de la productividad por medio de estudios, asesoramiento y decisiones sobre sistemas de organización del trabajo y relaciones humanas en los centros laborales;
c. tramitar el otorgamiento de personería jurídica de las asociaciones de empleadores, trabajadores, llevar el respectivo registro y velar por su funcionamiento;
d. organizar y dirigir el funcionamiento de los servicios de relaciones de trabajo, ya sean colectivas o individuales, buscando medios eficaces de mediación o conciliación administrativa, orientando y dirigiendo la adecuada aplicación de las normas legales sobre contratación colectiva y procurando que los reglamentos internos de trabajo sean instrumentos que organicen técnica y socialmente el trabajo en las empresas;
e. mantener relaciones con las organizaciones sociales de empleadores y trabajadores fomentando la mutua colaboración y desarrollando la educación obrera juntamente con las organizaciones sindicales;
f. colaborar en estudios sobre salarios;
g. fomentar y promover la formación de comisiones mixtas paritarias de empleadores y trabajadores, para que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo y las relaciones obrero patronales;
h. fomentar y promover la asesoría jurídica a los trabajadores, haciendo que se les presten los medios más adecuados de asistencia jurídica gratuita;
i. desarrollar los servicios de inspección del trabajo de la manera más técnica; para que se cubran los de inspección rural, inspección urbana, y por la naturaleza especial del país, los de inspección de trabajo marítimo;
j. orientar y coordinar la política de mano de obra, para el mejor desarrollo de los recursos humanos, por medio de servicios de empleo y las investigaciones y coordinación;
k. buscar el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores promoviendo la formación de cooperativas;
l. proteger a los trabajadores y buscar la disminución de costos, previniendo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en colaboración con la Dirección General de Bienestar Social;
m promover y orientar la creación de servicios sociales en las empresas, a fin de conseguir la elevación del nivel de vida de los trabajadores y su bienestar;
n. ejercer las funciones que determina la Ley N° 14 de 30 de enero de 1967 relativas a la Inspección de trabajo en la industria y el comercio;
ñ. imponer las sanciones, correspondientes a quienes desobedezcan o traten de desconocer las resoluciones que dicten las autoridades del Trabajo; y,
o. desempeñar todas las demás funciones que le encomienden las disposiciones legales, el Ministro o el Viceministro de Trabajo y Bienestar Social.

CAPÍTULO II

De la Dirección General de Bienestar Social

Artículo 39. La Dirección General de Bienestar Social es el organismo técnico de ejecución mediante el cual el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social organiza, dirige, desarrolla, coordina, ejecuta y controla la aplicación de las políticas, programas y normas en materia de seguridad y bienestar social.

Artículo 40. La Dirección General de Bienestar Social tiene las siguientes funciones:

a. cumplir y hacer cumplir las disposiciones constitucionales y legales referentes a previsión, asistencia y servicios sociales;
b. orientar y coordinar todas las actividades de asistencia, previsión y servicios para el bienestar social de la población;
c. proyectar los regímenes legales, planes y programas de asistencia y servicios sociales del Ministerio;
d. armonizar la política social y planes del gobierno en materia de seguridad social con la Caja de Seguro Social;
e. adoptar las providencias necesarias para la protección y asistencia social de las familias, niños, huérfanos o abandonados, ancianos y otras personas carentes de los recursos necesarios para subsistencia o que hayan sufrido la disminución de su capacidad productiva;
f. combatir la mendicidad general y la prostitución de menores;
g. propender al mejoramiento del nivel social, cultural y político de la mujer;
h. apoyar la acción de asistencia social de entidades del sector privado y coordinarlos con la del ministerio y otros organismos del sector público;
i. promover acciones a cargo de otros organismos del estado o privados para superar carencias de vivienda y alimentación;
j. cooperar con la asistencia social necesaria en emergencias nacionales;
k. vigilar el estricto cumplimiento de las normas legales sobre seguridad ocupacional y aplicar las medidas correctivas y sanciones que correspondan por sí a los funcionarios autorizados, coordinadamente con la Dirección General de Trabajo;
l. fomentar la recreación y turismo social de la población de escasos recursos, en coordinación con el Instituto Panameño de Turismo y otros organismos estatales;
m. organizar el registro, promoción y vigilancia de las entidades públicas y privadas de asistencia social, y auditar la administración de los subsidios y subvenciones del estado, a través de la contaduría del ministerio;
n. evaluar los resultados de la aplicación de las normas legales, planes y programas de seguridad y bienestar social;
ñ. organizar el servicio de asistentes sociales y orientar su capacitación; y,
o. realizar toda otra actividad en materia de asistencia, bienestar y servicios sociales que le encomienden y el Ministro y Viceministro.

TÍTULO VIII
DE LOS ORGANISMOS TERRITORIALES

CAPÍTULO I
DIRECCIONES REGIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

Artículo 41. Se organizarán y funcionarán dentro del Territorial de la República las Direcciones Regionales que sean necesarias. Su creación y supresión, así como su ámbito geográfico, serán fijados por el Órgano Ejecutivo. En caso necesario, el Ministro podrá organizar agencias dependientes de las Direcciones Regionales, para el más eficaz cumplimiento de las competencias del Ministerio.

Artículo 42. Las Direcciones Regionales están dirigidas por un funcionario denominado Director Regional, designado conforme a la ley, y con delegación para representar y ejecutar las determinaciones del Ministro, Viceministro y de las Direcciones Generales de Trabajo y Bienestar Social.

CAPÍTULO II
De sus Funciones

Artículo 43. Las Direcciones regionales del Ministerio tienen las siguientes funciones principales:

a. programar las actividades en su respectiva región;
b. actuar como órganos delegados del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, dentro de su jurisdicción, para el cumplimiento y coordinación de funciones y atribuciones que les fijan las autoridades superiores conforme a la ley;
c. velar por el cumplimiento de las leyes, decretos y demás disposiciones legales en materia de trabajo, previsión, asistencia y servicios sociales;
d. dirigir las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores;
e. intervenir y mediar oportunamente en los conflictos de trabajo individuales y colectivos, que se susciten entre empleadores y trabajadores;
f. informar de todo lo relacionado con el personal que se halle en la jurisdicción;
g. informar diariamente a la Dirección General de Trabajo sobre los conflictos posibles u ocurridos en el territorio de su jurisdicción y presentar mensualmente un informe general sobre el desarrollo integral de las actividades de la Dirección, que será elevado al Ministerio con copia a los Directores de Trabajo y Bienestar Social;
h. apoyar los programas y colaborar con el personal de las Direcciones Generales de Trabajo y Bienestar Social y los otros organismos del Ministerio; y
i. desarrollar las demás actividades que le encomienden las disposiciones legales, el Ministro, Viceministro o los Directores Generales de Trabajo y Bienestar Social.

TÍTULO IX
DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL

Artículo 44. Para la Administración de la justicia del trabajo, funcionarán los organismos de la Judicatura del Trabajo, constituida por el Tribunal Superior del Trabajo y los Juzgados Seccionales del Trabajo que sean necesarios. La Judicatura del Trabajo se organizará conforme a las leyes y reglamentos especiales sobre la materia, debiendo mantener estrecha coordinación con el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 45. Los Tribunales y Juzgados de Trabajo en todas sus instancias y con sus órganos actuales, continuarán rigiéndose por la legislación vigente.

TÍTULO X
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
De los Trámites

Artículo 46. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social podrá actuar de oficio dentro del término de sus facultades en aquellos asuntos en que así lo requieran por la gravedad o naturaleza del problema social y el interés de la República.

Artículo 47. Todas las gestiones y solicitudes que se tramitan son de carácter gratuito.

CAPÍTULO II
De la Delegación de Funciones y/o Atribuciones

Artículo 48. Las funciones y/o atribuciones del Ministro podrán ser delegadas por éste en el Viceministro, Directores Generales, Directores de Departamentos y Directores Regionales, excepto en los siguientes casos:

a. en los asuntos que son objeto de resolución por medio de decretos y aquellos que deben someterse al acuerdo o conocimiento del Presidente de la República o al Consejo de Gabinete;
b. en los que se refieran a las relaciones con el Presidente de la República, Ministros de Estado, Órgano Legislativo y Órgano Judicial; y,
c. en los asuntos que den lugar a la adopción de disposiciones de carácter general.

El Viceministro, Directores Generales y Directores de Departamentos podrán delegar sus funciones y/o atribuciones en funcionarios a cargo de sus dependencias.

Artículo 49. La delegación de funciones es revocable en cualquier momento por la autoridad que la ha conferido. No podrán delegarse las atribuciones que a su vez se posean en virtud de delegación. Las resoluciones de delegación deberán publicarse en la Gaceta Oficial para su validez ante terceros y el delegatario adoptará las decisiones expresando que los hace por delegación.

CAPÍTULO IV
De las Reglamentaciones

Artículo 50. El Ministro de Trabajo y Bienestar Social presentará para la aprobación de la Junta Provisional de Gobierno el reglamento Orgánico del mismo, que desarrollará la estructura básica fijada en este decreto de Gabinete, sus dependencias y las atribuciones y responsabilidades de sus funcionarios. Asimismo, preparará toda otra reglamentación para el más eficaz desarrollo de las competencias, planes y programas laborales y de seguridad y bienestar sociales.

CAPÍTULO V
De las Disposiciones Transitorias

Artículo 51. Mientras esté en vigencia la Ley N° 67 de 11 de noviembre de 1917, por la cual se adoptó el Código de Trabajo, las atribuciones encomendadas en dicho instrumento legal a la Inspección General de Trabajo serán ejercidas por las dependencias competentes de la Dirección General de Bienestar Social de acuerdo con las funciones fijadas en este Decreto de Gabinete y las que se dictaminen en el Reglamento Orgánico que lo complemente.

CAPÍTULO VI
De las Disposiciones Derogatorias

Artículo 52. Expresamente quedan derogadas las siguientes disposiciones, en su parte relativa al Ministerio de Trabajo, Previsión Social y salud Pública:

a. Decreto legislativo N° 1 de 15 de junio de 1945;
b. Decreto legislativo N° 6 de 6 de julio de 1945;
c. Decreto N° 31 de 14 de agosto de 1945;
d. El Título segundo del Libro Segundo del Código de Trabajo en sus capítulos I y II, que comprenden el Artículo 586 hasta el Artículo 620, en lo que sean contrarios al presente Decreto de Gabinete;
e. Decreto de Gabinete N° 2 de 15 de enero de 1969; y,
f. Asimismo, se derogan todas las normas sustantivas y adjetivas contrarias a este Decreto de Gabinete.

CAPÍTULO VII
De la Disposición Final

Artículo 53. El presente Decreto de Gabinete entrará en vigencia a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Decreto de Gabinete Nº 191 de 2 de septiembre de 1971, Publicado en la Gaceta Oficial N° 16.933 de 6 de septiembre de 1971.

Por el cual se toman medidas sobre despidos injustificados de obreros

La Junta Provisional de Gobierno,
CONSIDERANDO:

Que una política de despidos injustificados puede impedir que muchos trabajadores alcancen los beneficios del nuevo Código, y podrá crear un clima de inseguridad e intranquilidad entre los trabajadores y las empresas;

DECRETA:

Artículo 1: Desde la fecha de vigencia de este Decreto de Gabinete y hasta por los tres (3) meses siguientes a la vigencia del nuevo Código de Trabajo, los trabajadores sólo podrán ser despedidos cuando medie justa causa de despido definida en la Ley, y previo pago de una indemnización equivalente a la prevista en el Artículo 76 del Código de Trabajo.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 1 del Decreto de Gabinete N° 201 de 9 de septiembre de 1971, publicado en la Gaceta Oficial N° 16.941 de 16 de septiembre de 1971.

Artículo 2: A pesar de que medie justa causa, no se permitirán los despidos colectivos, aún cuando éstos sean escalonados, ni la suspensión definitiva de las actividades de una empresa, si no existe autorización previa de la Dirección General de Trabajo.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 2 del Decreto de Gabinete N° 201 de 9 de septiembre de 1971, publicado en la Gaceta Oficial N° 16.941 de 16 de septiembre de 1971.

Artículo 3: El despido efectuado en violación a lo dispuesto en este Decreto de Gabinete, será nulo y los trabajadores tendrán acción para reclamar el reintegro inmediato en sus puestos, con pago de los salarios caídos hasta la fecha en que tenga lugar el reintegro.

Artículo 4: La solicitud de reintegro se tramitará en la misma forma que las denuncias por violación del fuero sindical. La renuencia a cumplir la orden de reintegro se sancionará como desacato.

Artículo 5: Tan pronto comience a regir el nuevo Código de Trabajo, las solicitudes de reintegro se tramitarán en la forma que señale dicho Código para los casos de violación del fuero sindical.

Artículo 6: Una vez expirada la vigencia de este Decreto de Gabinete, el régimen de despido se regirá, en la parte aquí regulada por las disposiciones del nuevo Código de Trabajo.

Artículo 7: En los términos previstos en este decreto de Gabinete, quedan suspendidos los efectos de los Artículos 75, numerales 11; 76, 77 y 79 del Código de trabajo, en lo que se refiere al Patrono.

Artículo 8: Este Decreto de Gabinete comenzará a regir desde el 2 de septiembre de 1971.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

Decreto de Gabinete N° 221 de 18 de noviembre de 1971, Publicado en la Gaceta Oficial N° 16.989 de 1 de diciembre de 1971.

Por el cual se establece el Décimo Tercer Mes como retribución especial a los trabajadores

LA JUNTA PROVISIONAL DE GOBIERNO

CONSIDERANDO:

Que todo hombre que trabaja merece, por su contribución a los beneficios obtenidos por la empresa en el transcurso del año, una retribución especial adicional a su salario; y

Que es política del Gobierno Revolucionario, hacer justicia social a los trabajadores, y contribuir a que los empleadores retribuyan más justamente el trabajo aportado para la buena marcha de sus empresas.

DECRETA:

Artículo 1: Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, una bonificación especial como un derecho adicional a lo dispuesto por las normas laborales vigentes. Esta se denominará “DÉCIMO TERCER MES”.

Artículo 2: La bonificación a la que se refiere el Artículo anterior, se calculará en la siguiente forma:
Un día de salario por cada once (11) días, o fracción de trabajo efectivo, contínuos o descontínuos.
Parágrafo: Para los efectos de esta remuneración, se considerarán como días trabajados, aquellos en que el trabajador haya estado imposibilitado de prestar servicio por razón de enfermedad profesional, enfermedad no profesional, accidentes de trabajo, maternidad, licencia y vacaciones, debidamente comprobados.

Artículo 3: “La bonificación especial debe pagarse en tres partidas proporcionales, así:
El 15 de abril
El 15 de agosto, y
El 15 de diciembre de cada año”
Dicha bonificación es totalmente inembargable y gozará de las demás protecciones y privilegios del salario.

Parágrafo Primero: Las sumas que se paguen en concepto del Décimo Tercer (XIII) Mes son deducibles para los efectos fiscales como gastos en la producción de la renta y no estarán sujetas al pago de riesgos profesionales y ningún otro gravamen, descuento o carga, con excepción del pago de cuotas obrero-patronales del Seguro Social y del Impuesto sobre la Renta.

Este Parágrafo fue Modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 20 de 12 de agosto de 1992, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.099 de 13 de agosto de 1992.

Parágrafo Segundo: Derogado por la Ley N° 17 de 22 de agosto de 1983, publicada en la Gaceta Oficial N° 19.889 de 29 de agosto de 1983.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 1 del Decreto de Gabinete N° 52 de 24 de febrero de 1972, publicada en la Gaceta Oficial N° 17.057 de 4 de marzo de 1972.

Artículo 4: Este Decreto de Gabinete es aplicable a todas las actividades privadas y las instituciones públicas que no reciben subsidio del Gobierno Nacional.

Artículo 5: El Órgano Ejecutivo queda facultado para reglamentar este Decreto de Gabinete.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Los empleadores estarán obligados a pagar como bonificación especial a los trabajadores el 50% de su salario mensual para el presente año, el 15 de diciembre de 1971.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Ley Nº 7 de 25 de febrero de 1975, Publicada en la Gaceta Oficial N° 17.801 de 18 de marzo de 1975

POR MEDIO DE LA CUAL SE CREAN DENTRO DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL DE TRABAJO LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN.

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACIÓN

DECRETA:

Artículo 1. Créanse, dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo, las Juntas de Conciliación y Decisión con competencia privativa para conocer y decidir desde el 2 de abril de 1975, los siguientes asuntos:

1. Demandas por razón de despidos injustificados;
2. Demandas mediante las cuales se reclamen cualesquiera prestaciones con una cuantía hasta de Mil Quinientos Balboas (B/.1,500.00);
3. Demandas de cualquier naturaleza o cuantía de los trabajadores domésticos.

Artículo 2. Las Juntas de Conciliación y Decisión estarán constituídas de la siguiente manera:

1. Un representante de los Trabajadores;
2. Un representante de los Empleadores;
3. Un representante Gubernamental, quien la presidirá.

Artículo 3. Los representantes de los trabajadores en las Juntas de Conciliación y Decisión se designarán por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de listas presentadas por el Consejo Nacional de Trabajadores.
Los representantes de los empleadores en las Juntas serán designados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de listas presentadas por las organizaciones de los empleadores más representativas.
En caso de que no se presentaran las listas, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social procederá a efectuar libremente la designación correspondiente.

Los representantes Gubernamentales serán libremente designados por el Órgano Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 4. Para ser Miembro de la Junta de Conciliación y Decisión se requiere:

a. Ser Panameño, haber cumplido 25 años de edad y estar en uso de sus derechos ciudadanos;
b. El Representante de los Trabajadores deberá haber prestado servicios a un empleador regido por el Código de Trabajo durante por lo menos 9 meses del año anterior a la fecha de su designación;
c. El Representante de los Empleadores deberá ser empleador o trabajador dentro de las categorías de personal administrativo o ejecutivo

Este Literal fue Modificado por el Artículo 66 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 5. El número de Juntas de Conciliación y Decisión será determinado por el Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.
Las Juntas tendrán competencia en todo el territorio Nacional.
Mediante Resolución el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social determinará la sede de cada Junta y podrá trasladar periódicamente la sede de las mismas, con carácter temporal o permanente.
Igualmente, mediante Resolución del Ministerio, podrá disponerse temporalmente que en determinadas Secciones conozca el Juez Seccional respectivo de los asuntos de esta Ley atribuye a las Juntas de Conciliación y Decisión. En estos casos los despidos serán tramitados conforme al proceso abreviado y los demás asuntos según el procedimiento que corresponda según el Código de Trabajo, sin que proceda ningún recurso.

Artículo 6. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores de las juntas de conciliación y decisión, desempeñarán sus cargos por el término de un mes, prorrogable hasta por dos meses adicionales.
Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a gozar de licencia no remunerada, computada como período de servicio efectivo para todos los otros efectos legales.
El Estado pagará el importe del salario de los representantes de los trabajadores, que no podrá ser menos de quinientos balboas mensuales (B/.500.00).
Los representantes de los empleadores, si son trabajadores, tendrán derecho a licencia remunerada en las empresas donde presten servicios, y el cincuenta por ciento (50%) de sus salarios lo cubrirá el Estado hasta un máximo de quinientos balboas mensuales (B/.500.00).

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 67 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 7. Los reintegros por violaciones al Fuero Sindical, Fuero de Maternidad y demás previstos en el Artículo 979 del Código de Trabajo se tramitarán en los Juzgados de Trabajo, conforme al Proceso de Reintegro.
Los despidos por incumplimiento del Artículo 215 del Código de Trabajo serán de competencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, por conducto de la Dirección General de Trabajo o de la respectiva Dirección Regional.

Artículo 8. Las reclamaciones se presentarán verbalmente a las Juntas de Conciliación y Decisión o en la Dirección Regional respectiva. En las localidades en donde no exista Dirección Regional de Trabajo y Bienestar Social, las reclamaciones serán recibidas por el respectivo Juez Seccional de Trabajo.
En los casos en que la demanda no sea recibida por la Junta de Conciliación y Decisión, el Director Regional o el Juez podrán adelantar el trámite de notificación personal y señalamiento de la fecha de audiencia, hasta

tanto el asunto pase a conocimiento de la Junta.

Artículo 9. La audiencia se celebrará el día y la hora previamente fijados, con cualquiera de las partes que concurra. En el caso de aplazamiento o no realización de la audiencia por ausencia injustificada, se procederá de conformidad con lo establecido en el Artículo 967 del Código de Trabajo.
La Junta, habiendo garantizado el derecho de defensa de las partes, rechazará cualesquiera pruebas o solicitudes que sólo tengan como finalidad alargar el proceso o vulnerar los principios de economía, buena fe y lealtad procesal. De la audiencia se levantará un acta, donde se consignará un resumen de lo actuado y las pruebas practicadas.
Las partes podrán actuar personalmente, cualquiera que sea la cuantía o naturaleza del proceso.

El primer párrafo fue Modificado por el Artículo 68 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 10. Al comenzar la audiencia la Junta procurará conciliar a las partes. De no ser posible la conciliación, se evacuará las pruebas aducidas por las partes y las que estime necesarias la Junta.
La audiencia se llevará a cabo en una sola comparecencia. La decisión se pronunciará al finalizar la audiencia y se notificará en el acto a las partes, salvo que a juicio de la junta fuere indispensable la práctica de pruebas adicionales.
Cuando la decisión se adopte fuera de la audiencia o una de las partes no hubiera comparecido, la notificación se hará mediante edicto que permanecerá fijado por 48 horas en el Despacho donde se celebró la audiencia.
La decisión se adoptará por mayoría de votos.

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

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 69 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, publicada en la Gaceta Oficial N° 22.847 de 14 de agosto de 1995.

Artículo 12. Este Artículo fue Derogado por el Artículo 10 de la Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986, publicada en la Gaceta Oficial N° 20.513 de 17 de marzo de 1986.

Artículo 13. En los procesos en que se reclame reintegro o indemnización por despido con salarios caídos, no procederá la acumulación de pretensiones ni de procesos. No obstante, lo anterior, la Junta a su prudente arbitrio podrá acumular a estos procesos, por razones de economía procesal, los procesos previstos en el ordinal 2 del Artículo 1 de esta Ley.
Tampoco se podrá incluir en las demandas que se presenten reclamos respecto de los cuales no sean competentes las Juntas, ni procederá la formulación de demandas en reconvención o articulaciones de cualquier clase.

Artículo 14. Cuando la decisión no fuere oportunamente cumplida por la parte condenada, la Junta pasará sin mayores formalidades el expediente al respectivo Juzgado Seccional de Trabajo, a fin de que inicie los procedimientos de ejecución. A este efecto, la Junta, de oficio o a solicitud del trabajador, podrá hacer la correspondiente denuncia de bienes.
Tratándose del cumplimiento de la orden de reintegro del trabajador, la Junta podrá proceder directamente a la ejecución del fallo o adelantar las demás medidas previstas en el Código de Trabajo.
Las Juntas podrán también comisionar a los Jueces Seccionales de Trabajo para la práctica de cualesquiera medidas cautelares.

Artículo 15. La Junta se entenderá constituída para todos los efectos legales con la asistencia de por lo menos dos de sus miembros, siempre que uno de ellos, fuere el Presidente de la Junta. Si en este caso no hubiere acuerdo entre los miembros presentes de la Junta, la decisión será adoptada por el Presidente.
Las citaciones serán formuladas por el Presidente de la Junta.

Artículo 16. Para los efectos de esta Ley las Juntas de Conciliación y Decisión tendrán todas las facultades que en el Código de Trabajo y disposiciones complementarias se atribuyen a los Jueces Seccionales de Trabajo y sus miembros gozarán de todas las prerrogativas y privilegios reconocidos a los mismos.

Artículo 17. Los tribunales de trabajo mantendrán competencia respecto de las demandas presentadas antes de la vigencia de esta Ley.

Artículo 18. El Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social reglamentará las disposiciones de esta Ley.

Artículo 18a. Serán aplicables a las Juntas de Conciliación y Decisión los Artículos 633, 634 y 635 del Código de Trabajo y 380 de la Ley N° 67 de 1947, sobre conflictos de competencia, ya sea entre ellas o respecto de los Jueces Seccionales de Trabajo. Para estos efectos el Tribunal Superior de Trabajo es el superior jerárquico.

Este Artículo fue Adicionado por el Artículo 6 de la Ley N° 40 de 1 de agosto de 1975, publicada en la Gaceta Oficial N° 17.906 de 18 de agosto de 1975.

Artículo 18b. Las costas en los asuntos que sean competencia de las Juntas de Conciliación y Decisión se fijarán a prudente arbitrio de las Juntas, según la importancia del asunto y el trabajo en derecho. En todo caso, tratándose de la exclusiva condena pecuniaria, no excederán del 10% del total de la misma.

Este Artículo fue Adicionado por el Artículo 7 de la Ley N° 40 de 1 de agosto de 1975, publicada en la Gaceta Oficial N° 17.906 de 18 de agosto de 1975.

Artículo 19. Esta Ley empezará a regir el 1 de marzo de 1975.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Ley Nº 40 de 1° de agosto de 1975, Publicada en la Gaceta Oficial N° 17.906 de 18 de agosto de 1975.

Por la cual se modifican los Artículos 340, 349 y 350 de la Ley N° 67 de 1947, se adiciona la Ley N° 7 de 1975, se crea una plaza de Magistrado en el Tribunal Superior de Trabajo y se dictan otras medidas.

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACIÓN

DECRETA:

Artículo 1: Este Artículo Modifica el Artículo 340 de la Ley N° 67 de 1947.

Artículo 2: Este Artículo Modifica el Artículo 349 de la Ley N° 67 de 1947.

Artículo 3: Este Artículo Modifica el Artículo 350 de la Ley N° 67 de 1947.

Artículo 4: Para los efectos de las decisiones que le correspondan tomar, el Tribunal Superior de Trabajo se entenderá constituído y funcionará en cada caso con tres (3) Magistrados, que se designarán rotativamente por turno según la entrada de los procesos.

Artículo 5: El sueldo y los gastos de representación del Cuarto Magistrado del Tribunal Superior de Trabajo se imputarán respectivamente, a las partidas 0.13.0.04.01.00.001 y 0.13.0.04.01.00.006, Administración de Justicia Laboral, Segunda Instancia, del Presupuesto para el año 1975 del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. En el Presupuesto para el año 1976 se incluirán las partidas de personal de secretaría y demás necesarias por razón del nuevo cargo creado por esta Ley.

Artículo 6: Este Artículo se Adiciona a la Ley N° 7 de 1975.

Artículo 7: Este Artículo se Adiciona a la Ley N° 7 de 1975.

Artículo 8: Esta Ley comenzará a regir desde su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Ley Nº 53 de 28 de agosto de 1975, Publicada en la Gaceta Oficial N° 17.928 de 17 de septiembre de 1975

POR MEDIO DE LA CUAL SE ATRIBUYE COMPETENCIA AL MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL PARA CONOCER DE RECLAMACIONES LABORALES Y SE TOMAN OTRAS MEDIDAS

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACIÓN

DECRETA:

CAPÍTULO I
Competencia

Artículo 1. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá competencia privativa para conocer y decidir los siguientes asuntos:

1. Demandas por incumplimiento del Artículo 215 del Código de Trabajo;
2. Demandas para determinar el salario mínimo legal o convencional aplicable, con o sin el reclamo de la diferencia adeudada, si la hubiere, independientemente de la cuantía;
3. Demandas relativas a la interpretación en derecho o a la validez de las cláusulas pactadas en una Convención Colectiva u otro pacto o acuerdo de naturaleza colectiva;
4. Demandas sobre la aplicación del Artículo 240 del Código de Trabajo, para determinar si existe alteración unilateral de la zona o ruta asignada al trabajador y en los casos de autorización para el rediseño de zonas o rutas o inclusión en las mismas de nuevos trabajadores por razones económicas, cuando no existiere acuerdo entre las partes".

5. Las impugnaciones a que se refiere el Artículo 394 del Código de Trabajo, a prevención con los tribunales de trabajo

Artículo 2. Las impugnaciones de que tratan los ordinales 2, 3, 4 y 5 del Artículo 394 del Código de Trabajo serán procedentes cuando el acto o acuerdo haya sido registrado en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 3. En los casos a que se refiere el ordinal 2 del Artículo 1 de esta Ley, si se reclama la diferencia adeudada en concepto de salario mínimo, el Ministerio tendrá competencia privativa aun cuando la cuantía fuere inferior a B/.1,500.00.

CAPÍTULO II
Normas de Procedimiento

Artículo 4. Las reclamaciones se presentarán verbalmente o por escrito en la Dirección General de Trabajo o en la Dirección Regional respectiva.

Artículo 5. El procedimiento será verbal, sin formalidades especiales, garantizará el derecho de defensa de las partes, la notificación personal de la demanda y se regirá en todo momento por los principios de inmediación, concentración probatoria, economía procesal, impulso procesal de oficio y de buena fe y lealtad procesal.

Artículo 6. Presentada la reclamación, será acogida de inmediato o se señalarán en el acto de presentación los defectos formales de que adolezca, cuando estos sean absolutamente esenciales para la marcha del proceso.

Artículo 7. Las partes podrán actuar personalmente o hacerse representar por abogados, cualquiera sea la cuantía o la naturaleza del proceso. No podrá representar a ninguna de las partes una persona que carezca de idoneidad para ejercer la abogacía en el territorio nacional, sin perjuicio de los casos en que la reclamación se presente por conducto del sindicato al cual pertenecen él o los trabajadores afectados y actúe en tal calidad un directivo del sindicato respectivo.
Si el trabajador carece de abogado que lo represente se le asignará uno de los Abogados Gratuitos del Ministerio, salvo que no exista en la localidad Abogado Gratuito, caso en el cual podrá representarlo un Directivo del Sindicato al cual se encuentre afiliado, previa comprobación.

Artículo 8. En la resolución que admite la demanda se ordenará el traslado de la misma a la parte demandada por el término de tres (3) días y se señalará la fecha para la audiencia.

Artículo 9. La audiencia se celebrará a la hora previamente fijada, con cualquiera de las partes que concurra.
El funcionario a cargo del proceso, garantizado el derecho de defensa de las partes, rechazará cualesquiera pruebas o solicitudes que sólo tengan como finalidad alargar el proceso o vulnerar los principios de economía, buena fe y lealtad procesal. De la audiencia se levantará un acta, donde se consignará un resumen de lo actuado y las pruebas practicadas.

Artículo 10. Concluida la audiencia y si no hubiere pruebas que practicar, el funcionario fallará en el acto y se notificará la resolución a las partes. En casos en que la magnitud y complejidad del asunto así lo exija, el fallo podrá proferirse dentro de los cinco (5) días siguientes.

Artículo 11. Si subsistieren o se advirtieren defectos en la demanda o en su contestación, el funcionario

podrá llenarlos de oficio, si esto fuere posible. En caso contrario citará, sin necesidad de dictar resolución, a cualquiera de las partes, o a ambas, para efectuar las correcciones del caso o procederá a hacerlo al momento de iniciar la audiencia.

Artículo 12. Sólo se notificarán personalmente las siguientes resoluciones:
1. El traslado de la demanda;
2. La que fija fecha para la audiencia;
3. La resolución que decide el proceso o por cualquier otra razón le pone término o imposibilita su continuación. Si se trata de la Resolución que decide el proceso sólo se notificará personalmente cuando sea proferida pasado un mes después de la celebración de la audiencia, sin perjuicio de la sanción que imponga al funcionario por su morosidad.

Artículo 13. Fuera de los casos previstos en el Artículo anterior las resoluciones se notificarán mediante edictos que permanecerán fijados por 24 horas en lugar público del Despacho.

Artículo 14. No será necesario dictar resoluciones ni para citar a las partes o a los testigos, ni para poner en conocimiento del demandante la contestación de la demanda.

Artículo 15. En cualquier estado del proceso, antes de que éste se decida, las partes pueden presentar por escrito las alegaciones que consideren convenientes para la defensa de sus intereses, las cuales se incorporarán al expediente sin que sea necesario dar traslado a la otra parte. Sin embargo, de todo escrito que se presente se acompañará copia para que la reciba la otra parte.

Artículo 16. Sólo procede el recurso de apelación ante el Ministro contra las resoluciones que en estos casos decidan el asunto o por otra causa pongan fin al proceso o imposibilitan su continuación.
Contra estas mismas resoluciones procede el recurso de reconsideración ante el funcionario que las dictó.
Estos recursos deberán interponerse en el acto de la notificación o por escrito o en diligencias suscritas por el recurrente dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación.
Los recursos se entenderán siempre interpuestos en el efecto suspensivo.

Artículo 17. Interpuesto recurso de reconsideración, éste deberá resolverse dentro de los cinco (5) días siguientes. La resolución se notificará por edicto.

Artículo 18. Interpuesto el recurso de apelación, el funcionario de primera instancia enviará de inmediato el expediente al funcionario competente sin necesidad de dictar resolución alguna.
El funcionario competente para decidir la apelación decidirá en una misma resolución si procede o no la interposición del recurso y el fondo del negocio si aquel fuere procedente.

Artículo 19. La resolución de segunda instancia se notificará siempre por edicto.

Artículo 20. Los tribunales de trabajo mantendrán competencia respecto de las demandas presentadas antes de la vigencia de esta Ley.

Artículo 21. El Director General de Trabajo o los Directores Regionales podrán comisionar a los Jueces Seccionales de Trabajo y a las Juntas de Conciliación y Decisión.

CAPÍTULO III
Medidas Cautelares, Citaciones y Sanciones

Artículo 22. En circunstancias excepcionales en las que exista grave, notorio e inminente peligro de que una empresa o establecimiento trasponga, enajene, oculte, empeore, grave o disipe sus bienes, de manera tal que dejaría insatisfechas las reclamaciones de los trabajadores, aún cuando no se trate de derechos inmediatamente exigibles, que derivarían de la posible terminación de las relaciones de trabajo, las Juntas de Conciliación y Decisión, a petición del Director General de Trabajo, dispondrán el aseguramiento o el secuestro de los mismos. Con el aseguramiento o el secuestro los bienes quedarán fuera del comercio. Las diligencias ordenadas por la Resolución podrán practicarse por las Juntas, las Direcciones Regionales de Trabajo o por servidores públicos de la Dirección General de Trabajo o comisionarse a uno de los Juzgados Seccionales de Trabajo.
Estas medidas se practicarán sin interrumpir ni paralizar el funcionamiento de la empresa o establecimiento.
Estas acciones cautelares podrán mantenerse en vigor hasta que concluya el término que señala el Artículo 706 del Código de Trabajo para promover la acción principal. Cuando se trate de la protección de derechos que derivarían de la terminación de la relación de trabajo este término de extenderá hasta por 30 días.
Vencidos estos términos se levantarán las medidas o se enviará el asunto a la autoridad competente que esté conociendo de la acción principal, según fuere el caso.
En cualquier momento el afectado podrá pedir el levantamiento de las medidas cautelares, demostrando la inexistencia del peligro o dando caución suficiente.

Artículo 23. Para las citaciones que por cualquier causa haga el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en los casos previstos en esta Ley y para conciliaciones, negociaciones colectivas, conflictos individuales o colectivos o cualquier otro asunto que competa al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social se observarán los siguientes requisitos:

1 .Se expedirá nota o boleta de citación indicando la fecha y hora de la diligencia, la cual deberá entregarse a más tardar el día antes de la diligencia;
2. Si el citado no compareciere se expedirá una siguiente nota o boleta de citación.
3. Si tampoco compareciere el citado, se procederá a expedir una nota o boleta de citación al término de la distancia. Esta boleta sólo podrá expedirla el Director General de Trabajo, el Director de Relaciones de Trabajo, el Inspector General de Trabajo, el Director del Departamento de Organizaciones Sociales o los Directores Regionales.
4. Si el citado no compareciera al término de la distancia, se procederá a expedir una boleta de conducción a cargo de la Guardia nacional, a fin de que el citado sea conducido al Despacho correspondiente.
   Esta boleta sólo podrá expedirla el Director General de Trabajo, los Directores Regionales, el Director del Departamento de Relaciones de Trabajo o quienes los reemplacen.
5. Cuando la citación se efectúe durante la práctica de una diligencia en presencia de la parte citada, no será necesaria una segunda citación ordinaria y se procederá a citar al término de la distancia. Lo mismo podrá hacerse cuando dentro de los seis meses anteriores a la citación, el citado hubiere desatendido alguna citación del Ministerio.

Artículo 24. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo anterior, en cualquier momento la renuncia a comparecer al Ministerio podrá sancionarse con multas sucesivas a favor del Tesoro Nacional de B/.10.00 a B/.200.00 la primera, que serán duplicadas progresivamente hasta el cumplimiento de la orden de citación. Estas condenas se impondrán en proporción al caudal económico de quien deba satisfacerlas y podrán dejarse sin efecto o reajustarse, si el afectado justifica parcial o totalmente la causa o causas de su renuencia.
Estas medidas sólo podrán adoptarse por el Director General de Trabajo o quien lo sustituya.

Artículo 25. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social es competente para imponer cualesquiera sanciones previstas en el Código de Trabajo y demás normas laborales en las cuales no se le atribuya competencia expresa ni se especifique de manera excluyente a otras instituciones del Estado.

Artículo 26. En los casos en que cualquier persona irrespete a un (funcionario de trabajo) en ejercicio de sus funciones, obstaculice dentro o fuera del Ministerio la labor de los inspectores y demás funcionarios o profiera, dentro de un despacho del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o durante la ejecución de una diligencia con la participación de funcionarios del Ministerio, frases injuriosas o irrespetuosas respecto de cualquier autoridad, aunque esta no se encontrare presente, será sancionado con multa de B/.25.00 a B/.500.00, según la gravedad de los hechos.
Igual sanción se impondrá a las personas que interviniendo en una diligencia laboral ante funcionarios del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social incurran en actos graves de amenazas, agresiones o injurias respecto de cualesquiera de los particulares que intervengan en la diligencia o adopten una actitud dirigida deliberadamente a entorpecer la práctica de la diligencia.
La autoridad de trabajo podrá prescindir de la aplicación de estas sanciones y remitir el asunto a la autoridad competente para su sanción penal o policiva, si hubiere mérito para ello.

Artículo 27. Para la imposición de las multas previstas en el Código de Trabajo en esta Ley y en cualesquiera otras normas de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social seguirá el siguiente procedimiento:

1. El funcionario que conozca de los hechos levantará un informe que será remitido al Director Regional respectivo o al Director General de Trabajo;
2. Cuando se proceda en virtud de denuncia, la investigación que resulte se entregará al funcionario que corresponda conforme al ordinal anterior;
3. El Director Regional o el Director General de Trabajo pondrá el informe en conocimiento del afectado para que éste, dentro de los tres días siguientes, aporte las pruebas de descargo y formule las alegaciones que estime convenientes;
4. Si examinado el resultado de la investigación y los descargos hubiere mérito para imponer la sanción, ésta será impuesta por el Director Regional o el Director General de trabajo, según sea el caso;
5. Estas resoluciones sólo admiten el recurso de reconsideración y de apelación ante el Ministro, dentro de los dos días siguientes a su notificación.

Artículo 28. El Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social reglamentará las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 29. Las resoluciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en los asuntos de competencia, sólo admiten los recursos de reconsideración y apelación, salvo que expresamente se aluda únicamente a uno u otro de estos recursos.
El plazo para interponer cualquiera de estos recursos, salvo norma especial en contrario, será siempre de dos días contados a partir de la notificación de la respectiva resolución.
No es necesaria la sustentación de ninguno de estos recursos; pero en cualquier momento antes de la decisión, las partes pueden hacer llegar las alegaciones que estimen convenientes.

Artículo 30. En los asuntos de cualquier naturaleza que competa decidir al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y en los cuales proceda el traslado a la otra parte, el mismo se concederá por el término de tres (3) días, salvo norma especial en contrario. Dentro del término del traslado cualquiera de las partes podrá pedir la práctica de las pruebas que estime convenientes.
Tratándose de traslado a los trabajadores del Reglamento Interno, el término será de un (1) mes.

Artículo 31. Esta Ley comenzará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

Ley Nº 12 de 16 de mayo de 1980, Publicada en la Gaceta Oficial N° 19.070 de 16 de mayo de 1980.

Por la cual se toman medidas sobre aumentos de salarios para los trabajadores de empresas particulares.

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACIÓN

DECRETA:

Artículo 1: En beneficio de los trabajadores al servicio de empleadores particulares, se establece un aumento mensual de Veinticinco Balboas (B/.25.00) con respecto a los niveles existentes al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos setenta y nueve (1979).
Se excluye del ámbito de aplicación de esta Ley, a los trabajadores domésticos y a los de empresas agrícolas, pecuarias e industriales agropecuarias que según el registro de sus planillas al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos setenta y nueve (1979) tengan veinticinco (25) o menos trabajadores permanentes o de planta.

Artículo 2: El aumento se aplicará íntegramente a los trabajadores cuyas jornadas sean de treinta y cinco (35) o más horas semanales.
El aumento a los trabajadores con jornadas ordinarias menores de treinta y cinco (35) horas semanales, será proporcional al número de horas ordinarias semanales de trabajo tomando como base el máximo de la jornada ordinaria de trabajo de acuerdo con el Artículo 31 del Código de Trabajo, la Convención Colectiva o la práctica de la empresa, cualquiera que sea más favorable al trabajador.

Artículo 3: Los salarios que hayan sido aumentados después de treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos setenta y nueve (1979) en cantidades iguales o superiores a las del Artículo primero no requerirán ajuste alguno, pero los aumentos en sumas inferiores, serán incrementados a partir de la vigencia de esta Ley, en cantidades equivalentes a la diferencia.
En caso de empleadores que a la entrada en vigencia de esta Ley, estén obligados a reconocer aumentos a sus trabajadores, efectivos antes del primero (1º) de enero de mil novecientos ochenta y uno (1981) se aplicará el principio contenido en el párrafo anterior, de suerte que si el aumento es inferior, sólo se pagará el ordenado por esta Ley, pero si el aumento es superior, se pagará la diferencia a favor del trabajador en la fecha que dicho aumento debe entrar a regir.
Las disposiciones de los párrafos anteriores no son aplicables cuando se trate de aumentos otorgados por ascenso o reclasificación de puestos. En este caso se acumularán ambos aumentos.

Artículo 4: En el caso de los trabajadores que no laboren regularmente para el empleador se les concederá aumentos de noventa y seis centésimos (B/.0.96) diarios o su equivalente por hora en las empresas que trabajen veintiséis (26) jornadas ordinarias completas por mes. En las empresas que trabajen un número inferior de jornadas ordinarias, se dividirán el aumento establecido en el Artículo primero (1º) entre el número de jornadas que ordinariamente labore la respectiva empresa, y el resultado representará el aumento por cada día trabajado.

Artículo 5: A los trabajadores cuyos horarios no estén sujetos al control del empleador, se les concederá íntegramente el aumento cuando su producción durante el período de pagos les permita devengar un salario igual o superior al mínimo legal de la actividad respectiva, de acuerdo a la jornada ordinaria de la empresa. Cuando produzcan menos del mínimo legal el aumento será proporcional, tomando como base el salario

mínimo legal.

Artículo 6: Los trabajadores de temporadas anteriores a la fecha de vigencia de esta Ley tienen derecho al aumento que establece la Ley a partir de su vigencia, si se encuentran laborando, o a partir del inicio de la próxima temporada si la anterior hubiere finalizado.

Artículo 7: El aumento ordenado en esta Ley no afectará las normas o cuotas de venta o de producción establecidas para los trabajadores cuya remuneración esté integrada por salario base más sumas variables, o cuando se hayan pactado salarios exclusivamente por tareas o piezas.

Artículo 8: El aumento establecido en esta Ley beneficia igualmente a los trabajadores ingresados entre el primero (1º) de enero y el quince (15) de mayo de 1980. En estos casos también se aplicarán las reglas que establece el Artículo tercero.

Artículo 9: El aumento que otorga esta Ley no se acumulará a los aumentos efectuados por salario mínimo ni estos a aquellos. En todo caso se aplicará el que resulte más favorable al trabajador.

Artículo 10. El aumento que concede esta Ley no afectará los salarios básicos de ingresos convencionalmente pactados para futuros empleos ni implica cambios del trabajador de una categoría a otra dentro de la clasificación.

Artículo 11. Si en la aplicación de esta Ley al salario por hora, resultare una fracción inferior al cincuenta por ciento (50%) de un centésimo, se aplicará el centésimo inmediatamente anterior. En caso de que la fracción sea igual o superior al cincuenta por ciento (50%) de un centésimo, se aplicará el centésimo inmediatamente superior.

Artículo 12. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social velará por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley, cuya violación será sancionada con multa de cien Balboas (B/100.00) a Cinco Mil Balboas (B/5,000.00) según la gravedad de la infracción.
Dicho Ministerio conocerá de todas las controversias que origine la aplicación de esta Ley, que serán decididas en primera instancia por los Directores Regionales de Trabajo o el Director General de Trabajo, con derecho únicamente al recurso de apelación que deberá interponerse, y sustentarse por escrito ante el Ministro del ramo hasta dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación personal. Los demás trámites que ocasione este tipo de acción serán orales, sumarios, y sin formalidades especiales pero con garantía del derecho de defensa.

Artículo 13. La Resolución debidamente ejecutoriada tres (3) días después de la notificación personal o agotado el recurso del que habla el Artículo anterior, dictada como consecuencia del proceso a que se refiere dicho Artículo es un mandamiento ejecutivo. La Resolución debe cumplirse dentro del término de tres (3) días contados a partir de su ejecutoria y si la parte condenada no ha hecho efectivo el pago la parte favorecida podrá solicitar su ejecución siguiendo el procedimiento de ejecución de sentencias laborales. La acción para demandar prescribe al año de haberse ejecutoriado la sentencia respectiva.

Artículo 14. Esta Ley comenzará a regir el dieciséis (16) de mayo de mil novecientos ochenta (1980) y deroga las disposiciones contrarias a la misma.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Ley Nº 13 de 15 de junio de 1981, Publicada en la Gaceta Oficial N° 19.340 de 16 de junio de 1981.

Por la cual se toman medidas sobre aumentos de salarios para los trabajadores de las empresas privadas

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACIÓN

DECRETA:

Artículo 1. En beneficio de los trabajadores al servicio de empresas privadas se establece un aumento salarial de treinta balboas (B/.30.00) mensuales sobre los niveles existentes al 31 de diciembre de 1980. No obstante, los trabajadores domésticos recibirán aumentos de siete balboas con cincuenta centésimos (B/.7.50) mensuales y los trabajadores de empresas agrícolas, pecuarias e industriales agropecuarias que, según registro de planillas, al 31 de diciembre de 1980, hubiesen tenido diez o menos trabajadores permanentes o de planta, recibirán quince balboas (B/.15.00) mensuales en concepto de aumento.
Quedan excluídos de los beneficios de esta Ley los trabajadores que hayan iniciado labores después del 31 de diciembre de 1980.

Artículo 2. Este Artículo fue Derogado por el Artículo 4 de la Ley N° 16 de 4 de junio de 1982, publicada en la Gaceta Oficial N° 19.585 de 10 de junio de 1982.

Artículo 3. El aumento se aplicará íntegramente a los trabajadores cuyas jornadas sean de treinta y cinco o más horas semanales.
El aumento a los trabajadores con jornadas ordinarias menores de treinta y cinco horas semanales, será proporcional al número de horas ordinarias semanales de trabajo, tomando como base el máximo de la jornada ordinaria de trabajo de acuerdo con el Artículo 31 del Código de Trabajo, la Convención Colectiva o la práctica de la empresa, cualquiera que sea más favorable al trabajador.

Parágrafo. Los trabajadores con más de quince horas semanales ordinarias a destajo que laboren en empresas con más de cien trabajadores recibirán el aumento general de treinta balboas (B/.30.00) mensuales sobre los niveles existentes al 31 de diciembre de 1980.

Artículo 4. Salvo aquellos pactados en convención colectiva, los salarios aumentados después del 31 de diciembre de 1980 en cantidades iguales o superiores a las del Artículo 1 no requerirán ajuste alguno, pero los aumentados en sumas inferiores, serán incrementados a partir de la vigencia de esta Ley, en cantidades equivalentes a la diferencia.
A los empleadores que estén obligados a reconocer aumentos efectivos antes del 1ro. de enero de 1982, se les aplicará el principio contenido en el párrafo anterior, de suerte que si el aumento es inferior, sólo pagarán el ordenado por esta Ley, pero si el mismo es superior pagarán la diferencia en la fecha que dicho aumento debe entrar a regir.
Además de lo establecido en los párrafos anteriores, el empleador reconocerá a favor de sus trabajadores el veinticinco por ciento del o los aumentos generales de salario establecidos en la respectiva convención colectiva.
Las disposiciones de los párrafos anteriores no son aplicables cuando se trate de aumentos otorgados por antigüedad de servicios, ascensos, clasificación o reclasificación de puestos. En estos casos se acumularán dichos aumentos con los establecidos en los dos primeros párrafos de este Artículo, según sea el caso.

Artículo 5. Los trabajadores que no laboren regularmente para el empleador recibirán aumentos diarios o su equivalente por hora de un balboa con quince centésimos (B/.1.15); cincuenta y ocho centésimos (B/.0.58) o veintinueve centésimos (B/.0.29), según pertenezca a cualesquiera de las categorías establecidas en el Artículo 1, en las empresas que trabajen veintiséis jornadas ordinarias completas por mes. En las empresas que trabajen un número inferior de jornadas ordinarias, se dividirá el aumento establecido en el Artículo 1, entre el número de jornadas que ordinariamente labore la respectiva empresa, y el resultado representará el aumento por cada día trabajado o su equivalente por hora.

Artículo 6. Aquellos trabajadores cuyos horarios no estén sujetos al control del empleador, recibirán íntegramente el aumento cuando su producción durante el período de pagos les permite devengar un salario igual o superior al mínimo legal de la actividad respectiva, de acuerdo a la jornada ordinaria de la empresa. Cuando produzcan menos del mínimo legal el aumento será proporcional, tomando como base el salario mínimo legal.

Artículo 7. Los trabajadores que hayan prestado servicios en la temporada anterior por treinta y seis o más días y estén trabajando en el presente o que trabajen en la próxima temporada, tienen derecho al aumento que señala esta Ley, aún cuando no estuviesen laborando al 31 de diciembre de 1980. A dichos trabajadores se les aplicarán las reglas contenidas en el Artículo 5.
Los trabajadores eventuales o jornaleros recibirán un aumento salarial de cincuenta centésimos (B/.0.50) diarios.

Artículo 8. El aumento ordenado no afectará las normas o cuotas de venta o de producción establecidas para los trabajadores cuya remuneración esté integrada por salario base más sumas variables, o cuando se hayan pactado salarios exclusivamente por tareas o piezas.

Artículo 9. El aumento que otorga esta Ley no se acumulará a los efectuados por salarios mínimos ni éstos a aquellos. En todo caso se aplicará el que resulte más favorable al trabajador.

Artículo 10. El presente aumento no afectará los salarios básicos de ingresos convencionalmente pactados para futuros empleos ni implica cambios del trabajador de una categoría a otra dentro de la clasificación vigente en la respectiva empresa.

Artículo 11. Si en la aplicación de esta Ley al salario por hora, día, semana, o cualquier otro tipo de pago diferente al mensual, resultare, una fracción inferior al cincuenta por ciento de un centésimo, se aplicará el centésimo inmediatamente anterior. En caso de que la fracción sea igual o superior al cincuenta por ciento de un centésimo, se aplicará el centésimo inmediatamente superior.

Artículo 12. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social velará por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley, cuya violación será sancionada con multa de cien balboas (B/.100.00) a cinco mil balboas (B/.5,000.00) según la gravedad de la infracción.
Dicho Ministerio conocerá de las controversias que origine la aplicación de esta Ley, las cuales serán decididas en primera instancia por los Directores Regionales o el Director General de Trabajo. La parte afectada podrá interponer recurso de apelación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación. Dicho recurso deberá ser sustentado por escrito ante el Ministro del ramo dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación personal. Los demás trámites serán orales, sumarios, y sin formalidades especiales pero con garantía del derecho de defensa.

Artículo 13. La Resolución final quedará ejecutoriada tres días después de notificada. Si la parte condenada no efectúa el pago en el término indicado, la parte favorecida podrá solicitar su ejecución siguiendo el

procedimiento de ejecución de sentencias laborales.

Artículo 14. Esta Ley se declara de interés social y comenzará a regir a partir del dieciséis de mayo de mil novecientos ochenta y uno y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Decreto Nº 17 de 13 de mayo de 1987, Publicado en la Gaceta Oficial N° 20.819 de 10 de junio de 1987

Por el cual se fija el número de Juntas de Conciliación y Decisión que funcionarán en el Territorio Nacional.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

1. Que en la actualidad existen nueve Juntas de Conciliación y Decisión dentro de la Jurisdicción de Trabajo, para conocer de los asuntos previstos en la Ley número 7 de 25 de febrero de 1975.
2. Que dicho número de tribunales resulta insuficiente para atender en forma apropiada la gran cantidad de negocios que se ventilan de tiempo en tiempo.
3. Que se considera conveniente establecer tres nuevas Juntas de Conciliación y Decisión para garantizar una efectiva administración de justicia en materia laboral.

DECRETA:

Artículo 1. Habrá en el territorio nacional doce Juntas de Conciliación y Decisión para atender los procesos laborales a que se refiere la Ley número 7 de 25 de febrero de 1975.

Artículo 2. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social fijará mediante Resolución la numeración que corresponda a cada una de estas Juntas para efectos de su identificación y determinará sus respectivas sedes.

Artículo 3. Este Decreto deja sin efecto el Decreto N° 10 de 27 de marzo de 1987.

Artículo 4. Este Decreto entrará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Ley Nº 25 de 30 de noviembre de 1992, Publicada en la Gaceta Oficial N° 22.175 de 2 de diciembre de 1992.

Por la cual se Establece un Régimen Especial Integral y Simplificado para la Creación y Funcionamiento de Zonas Procesadoras para la Exportación

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DECRETA:

CAPÍTULO I
Objeto y Campo de Aplicación

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto crear un régimen especial, integral y simplificado para el establecimiento y operación de Zonas Procesadoras para la Exportación que contribuyan al desarrollo del país y a la generación de empleos y divisas, incorporándose a la economía global a través de las exportaciones de bienes y servicios, promoviendo la inversión y, a la vez, propiciando el desarrollo científico, tecnológico, económico, cultural, educativo y social en el país.

Artículo 2. Para los efectos de esta Ley se entenderá por exportación:

1. El envío al exterior de bienes y servicios que se produzcan o fabriquen, ensamblen o procesen en las Zonas Procesadoras para la Exportación, aunque se originen de contratos celebrados en el país.
2. La venta de bienes y servicios que trata el numeral anterior, que se efectúen a empresas instaladas en la misma Zona, en otras Zonas Procesadoras, en la Zona Libre de Colón, o en otras Zonas Libres que operen en la República de Panamá, para su reventa en mercados del exterior.
3. Las transferencias de productos semielaborados a empresas ubicadas en la misma Zona o en otras Zonas Procesadoras para la Exportación, ubicadas en el territorio nacional, a fin de terminar el proceso de fabricación o para su ensamblaje o para ser sometido a algún tratamiento especial o pruebas de calidad o reparación o modificación o empaque y posterior envío al exterior.
4. La venta de bienes y servicios mencionados en el numeral 1 de este Artículo, que se efectúen con destino al exterior.

Parágrafo. La importación de productos terminados para su reexportación sin ningún procesamiento que implique un valor agregado local no está permitida dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación.

Artículo 3. La presente Ley se aplicará en toda el área de la Zona Procesadora de la Exportación, a sus promotores y operadores y a toda persona natural o jurídica que se establezca dentro de la misma en cualesquiera de las categorías siguientes: Empresa Manufacturera, empresa Ensambladora, Empresa de Procesamiento de Productos Terminados o Semielaborados que impliquen un valor agregado local, Empresa de Exportación de Servicios y Empresa de Exportación de Servicios y Empresa de Servicios Generales.

Artículo 4. Corresponde a la Comisión Nacional de Zonas Procesadoras para la Exportación, previo concepto favorable del Consejo de Gabinete, autorizar el establecimiento de Zonas Procesadoras para la Exportación en áreas específicas y debidamente delimitadas en el territorio de la República de Panamá y de acuerdo con los requisitos, condiciones, ventajas, incentivos y disposiciones establecidas en la presente Ley.
La Comisión Nacional de Zonas Procesadoras para la Exportación tendrá un plazo de dos (2) meses para autorizar o rechazar la solicitud de establecimiento de una Zona Procesadora, contados a partir de la presentación de toda la documentación que para tal efecto exige la presente Ley. El Consejo de Gabinete tendrá un plazo de treinta (30) días calendario para emitir su concepto al respecto.

CAPÍTULO VIII
De las Disposiciones Laborales Especiales Aplicables en las Zonas Procesadoras para la Exportación

Artículo 49. Cuando se trate de contratos de trabajo por tiempo definido, para obra determinada o fase correspondiente, en las empresas promotoras y en las industrias y empresas incorporadas al régimen especial de Zonas Procesadoras para la Exportación, no se aplicará lo establecido en el Artículo 77 del Código de Trabajo durante los primeros tres (3) años de relación laboral con el trabajador respectivo.

Artículo 49-A. Se dispone lo siguiente para las Zonas Procesadoras para la Exportación ya instaladas en el país o que en el futuro se instalen, lo cual será aplicable también a las empresas allí establecidas, como a las que en adelante se establezcan.

Literal A. Para la agilización y aprobación de toda la documentación requerida por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, u otras dependencias estatales, a las empresas interesadas en establecerse en las Zonas Procesadoras para la Exportación, incluyendo los inversionistas, créase la Oficina de Ventanilla Única, la cual operará así:

1. Sus funciones serán de carácter institucional y, por lo tanto, las normas previstas en este Decreto Ley no intervienen ni limitan las disposiciones que regulan la materia de trámite y aprobación de las empresas sujetas al régimen de las Zonas Procesadoras para la Exportación en la República de Panamá.
2. Podrá funcionar en cualquier área del territorio nacional, incluyendo las áreas de la Región Interoceánica, donde tendrá su sede administrativa en las oficinas de la Autoridad de la Región Interoceánica, en el Sector Atlántico y en el Sector Pacífico. Esta oficina actuará como coordinadora y administradora de la Oficina de Ventanilla Única, pero los funcionarios designados por cada institución mantendrán independencia en cuanto a la aplicación de las normas reguladoras y aspectos técnicos establecidos por cada institución. En el resto del territorio nacional la sede administrativa estará en el Ministerio de Comercio e Industrias, a través del Instituto Panameño de Comercio Exterior.
3. Estará integrada por las siguientes instituciones:

a. Ministerio de Trabajo y Bienestar Social;
b. Ministerio de Comercio e Industrias;
c. Ministerio de Hacienda y Tesoro, Dirección General de Aduanas;
d. Ministerio de Gobierno y Justicia, Dirección de Migración y Naturalización;
e. Autoridad de la Región Interoceánica;
f. Instituto Panameño de Comercio Exterior;
g. Instituto de Acueductos y Alcantarillados Nacionales;
h. Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación;
i. Municipio respectivo.

4. El Ministro, Administrador o Director de la entidad correspondiente designará el personal que actuará, a nombre de su despacho, en la Oficina de Ventanilla Única. El funcionario designado deberá contar con la autoridad, la idoneidad y la competencia necesaria para el cumplimiento de sus funciones; permanecerán en sus sedes de trabajo en permanente disponibilidad para la ejecución de los trámites que se realicen a través del sistema de Ventanilla Única, pero cuando el volumen de trabajo, así lo exige, se trasladarán físicamente a las oficinas de la dependencia que actúe como coordinadora y administradora de la Oficina de Ventanilla Única donde prestarán sus servicios de manera permanente.
5. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá una representación permanente en la Zona Procesadora respectiva para la agilización y resolución expedita de los permisos de trabajo que fueren del lugar, al igual que o tendrá el Ministerio de Hacienda y Tesoro para los controles aduaneros, que serán realizados por la Dirección General de Aduanas.
6. Las instituciones y dependencias que integran la Oficina de Ventanilla Única elaborarán el procedimiento de dicha oficina para la tramitación y aprobación de la documentación necesaria para las empresas, incluyendo los inversionistas, interesados en establecerse y operar dentro de las Zonas Procesadoras de Exportación. El Ministerio de Comercio e Industrias o la Autoridad de la Región Interoceánica, según el caso, revisarán periódicamente dicho procedimiento, al objeto de agilizarlo, al igual que las instituciones que integran la Oficina.
7. El Órgano Ejecutivo podrá otorgar concesiones para el establecimiento de Zonas Procesadoras para la Exportación, en cualquier área del territorio nacional, incluyendo las áreas de la Región Interoceánica,

cuando la Autoridad dela Región Interoceánica así lo solicite, sin el requisito de celebración de acto público, esto es, mediante negociación directa, así como negociar contratos para el establecimiento de dichas Zonas Procesadoras para la Exportación.

Literal B.

1. Las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación establecerán, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social e INAFORP, formas de capacitación funcional y de mejoramiento de los trabajadores que presten sus servicios.
2. Las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación estarán obligadas al pago del salario mínimo legal a sus trabajadores por la prestación de sus servicios. Los salarios serán pagados en plazos que no excedan de una quincena. Además del salario mínimo legal, las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación, podrán establecer, a fin de procurar el incremento en el rendimiento y productividad de los trabajadores, sistemas de pago de salarios a través de participación de las utilidades, primas de producción, incentivos por rendimiento, bonificaciones, gratificaciones, donaciones u otros, quedando entendido que dichas formas de incentivos, o cualesquiera otras, no podrán exceder del cincuenta por ciento (50%) del salario básico y estarán exentas del Seguro Educativo y de la cotización del Seguro Social.
3. Las partes determinarán libremente el día de descanso semanal y su forma de utilización, ya sea en días fijos o rotativamente. El trabajo en el día de descanso semanal se remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sin perjuicio del derecho a disfrutar de otro día de descanso.
4. A fin de promover mayor empleo, las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación procurarán establecer, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, sistemas de trabajo que eviten, en la medida de lo posible, el trabajo en horas extraordinarias por parte del personal de planta, sustituyéndolo con nuevo personal. En todo caso, el trabajo en horas extraordinarias no excederá de tres (3) horas al día y se pagará con un recargo de veinticinco por ciento (25%).
5. El empleador podrá señalar con antelación la época en la cual el trabajador iniciará el disfrute de sus vacaciones, consultando lo mejor posible los intereses de la empresa y los del trabajador, de acuerdo con los ciclos de operación del establecimiento o industria. Para este efecto el empleador podrá disponer que la totalidad o parte del personal haga uso de vacaciones en determinados períodos del año, aún cuando estas vacaciones no se hubieren causado al momento de su goce. El tiempo que duren las vacaciones fijadas en este último caso se compensarán con igual tiempo de trabajo. El empleador podrá dividir en dos (2) fracciones iguales, como máximo, las vacaciones anuales de los trabajadores.
6. El empleador podrá ubicar rotativamente al trabajador en diversas líneas de producción o trasladarlo de una línea de producción a otra distinta, de tiempo en tiempo, de acuerdo con las necesidades de la empresa, siempre y cuando no se desmejoren las condiciones del trabajador.
7. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tramitará en forma expedita los sistemas y reglamentos concretos de evaluación de rendimiento y productividad a que se refiere el numeral 16, literal A del Artículo 213 del Código de Trabajo, debidamente documentados a través de los estudios específicos de producción. Si al vencimiento del término de sesenta (60) días calendarios, la autoridad administrativa de trabajo no hubiere resuelto la solicitud correspondiente, el sistema o reglamento se considerará aprobado de pleno derecho y el empleador podrá aplicarlo de inmediato.

   Una vez aprobado tal sistema o reglamento, el empleador tiene la obligación de desplegarlo permanentemente en un lugar visible de cada uno de sus establecimientos.
8. Las fluctuaciones en el mercado internacional que produzcan baja o pérdida en la exportación, facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo, además de las establecidas en el literal c del Artículo 213 del Código de Trabajo. El empleador informará a las autoridades administrativas de trabajo, y probará la causa respectiva.

9. Las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación podrán celebrar, a solicitud de sus trabajadores, de sus respectivas organizaciones sociales, o por iniciativa propia, convenios relativos a las condiciones de trabajo o sobre otros beneficios laborales.
10. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social establecerá un Departamento Especial para el conocimiento de los conflictos individuales y colectivos referentes a las Zonas Procesadoras para la Exportación, el cual también velará por el mejoramiento de la mano de obra ocupada en dichas zonas, tanto en el renglón funcional, como en el de seguridad ocupacional.

    A fin de resolver cualquier posible conflicto laboral que se pueda producir en las Zonas Procesadores para la Exportación que se instalen en la Región Interoceánica, conforme viene definida en el Artículo 2 de la Ley N° 5 de 25 de febrero de 1993, las sedes principales del Departamento Especial a que se refiere el inciso anterior quedarán ubicadas dentro de las localizaciones regionales que para dichas zonas establezca la Autoridad de la Región Interoceánica, ya como promotora, operadora, concesionaria, o bajo cualquier otro título, dentro de los bienes que se reviertan en el Sector Pacífico o del Atlántico, por razón del cumplimiento de los Tratados del Canal de Panamá y sus Anexos (Tratados Torrijos-Carter).

    Lo anterior no obsta que, de acuerdo a los requerimientos, se puedan instalar sedes o subsedes dentro o en las cercanías de otras Zonas Procesadoras para la Exportación.
11. Dentro de dicho Departamento Especial funcionará la Comisión Tripartita de Avenimiento, la cual estará integrada por un representante de las empresas promotoras u operadoras, un representante de los trabajadores de dichas empresas y un representante gubernamental designado por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social.

    Esta Comisión tendrá como función exclusiva conciliar los intereses de los empleadores y trabajadores, cuando se presenten o se puedan presentar conflictos de carácter colectivo, con miras a evitar la paralización de labores de la o las empresas afectadas. Con igual finalidad dirigirá el procedimiento que se inicie para celebrar los convenios a que se refiere este literal en su numeral 9. Para ambos casos, la parte interesada planteará a la comisión el punto o puntos en conflicto, o su propuesta de convenio.

    Planteada dicha situación, la Comisión correrá traslado a la otra parte para que exponga su posición, dentro del término de diez (10) días hábiles.
12 Vencido este término, la Comisión se reunirá conjuntamente con ambas partes para resolver, de común acuerdo, el conflicto o propuesta de convenio. Para estos efectos, la Comisión tendrá un término de veinte (20) días hábiles para lograr una solución o la suscripción del convenio.

    En ese período, la Comisión se reunirá conjuntamente con ambas partes o por separado, si lo estima conveniente, y podrá hacer tantas audiencias como considere pertinente, sin someterse a formalidad alguna. Igualmente podrá solicitar asesoramientos técnicos, científicos o profesionales sobre la cuestión sometida a su consideración y así procurar una solución rápida.
13. De no producirse acuerdo, la Comisión presentará a las partes, dentro de los cinco (5) días siguientes al término anterior, una propuesta de solución a los puntos de diferencia, la cual deberá ser aceptada o rechazada por las partes en el plazo de veinticuatro (24) horas.
14. El procedimiento antes señalado no obsta a que las partes puedan solucionar o negociar sus conflictos o convenios por la vía directa o que, en cualquier momento, los trabajadores o su respectiva organización social, o ambas partes, puedan someter sus diferencias a un Tribunal de Arbitraje, en cuyo caso se seguirá el trámite establecido en el Decreto de Gabinete N° 252 de 1971 (Código de Trabajo), entendiéndose que la decisión que adopte dicho tribunal será de forzoso acatamiento para ambas partes.
15. Vencido el término de veinticuatro (24) horas a que se refiere el número 13 anterior, los trabajadores o su respectiva organización social podrán ejercer el derecho a huelga, en cuyo caso regirán las disposiciones del Decreto de Gabinete N° 252 de 1971 (Código de Trabajo), incluso en lo que respecta a la calificación de la huelga, cuyo conocimiento será de la justicia ordinaria de trabajo y el trámite será el establecido en dicho cuerpo de normas laborales.
16. Queda entendido que la paralización de labores sin el cumplimiento de las formalidades aquí establecidas, faculta al empleador a solicitar a las autoridades jurisdiccionales de trabajo la finalización

de las relaciones laborales con el trabajador o los trabajadores que hayan incitado a la indebida paralización, o la imposición por parte de las autoridades administrativas de la solicitud del empleador, de sanción pecuniaria de cincuenta balboas (B/.50.00) a quinientos balboas (B/.500.00) al o a los trabajadores que hayan incitado a la indebida paralización, o a terceras personas que hayan participado en la incitación.

Este Artículo fue Adicionado por el Artículo 1 del Decreto Ley N° 3 de 7 de enero de 1997, publicado en la Gaceta Oficial N° 23.201 de 11 de enero de 1997.

Artículo 50. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tramitará en forma expedita los sistemas y reglamentos concretos de evaluación de rendimiento y productividad a que se refiere el numeral 6, literal A del Artículo 213 del Código de Trabajo, debidamente documentados a través de los estudios científicos de producción.
Si al vencimiento del término de ciento veinte (120) días calendario, la autoridad administrativa de trabajo no hubiere resuelto la solicitud correspondiente, el sistema o reglamento se considerará aprobado de pleno derecho y el empleador podrá aplicarlo de inmediato.
Una vez aprobado tal sistema o reglamento, el empleador tiene la obligación de desplegarlo permanentemente en un lugar visible de cada uno de sus establecimientos.

Artículo 51. El empleador podrá ubicar rotativamente al trabajador en diversas líneas de producción o trasladarlo de una línea de producción a otra distinta, de tiempo en tiempo, de acuerdo con las necesidades de la empresa, siempre y cuando no se desmejoren las condiciones laborales del trabajador.

Artículo 52. Las fluctuaciones en los mercados de exportación, que conlleven la pérdida considerable del volumen de venta son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo, además de las establecidas en el literal C del Artículo 213 del Código de Trabajo. El empleador deberá solicitar autorización previa a las autoridades administrativas de trabajo comprobando la causa respectiva.

Artículo 53. Las primas de producción, bonificaciones y gratificaciones no se considerarán salario o sueldo para los efectos del literal b) del Artículo 62 del Decreto-Ley Nº 14 de 27 de agosto de 1954, modificado por el Artículo 46 de la Ley Nº 30 de 26 de diciembre de 1991.

Artículo 54. El empleador podrá señalar con antelación la época en la cual el trabajador iniciará el disfrute de sus vacaciones, consultando lo mejor posible los intereses de la empresa y los del trabajador, de acuerdo con los ciclos de operación del establecimiento o industria. Para este efecto, el empleador podrá disponer que la totalidad o parte del personal haga uso de vacaciones en determinados períodos del año, aun cuando estas vacaciones no se hubieren causado al momento de su goce. El tiempo que duren las vacaciones fijadas en este último caso se compensará con igual tiempo de trabajo. El empleador podrá dividir en dos (2) fracciones iguales, como máximo, las vacaciones anuales de los trabajadores.

Artículo 55. En las relaciones obrero-patronales en las industrias o empresas instaladas en las Zonas Procesadoras para la Exportación, se aplicarán las normas comunes contenidas en el Código de Trabajo, en la Ley Nº 1 de 17 marzo de 1986 y en las leyes especiales que no sean contrarias a las disposiciones de la presente Ley.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Decreto Ejecutivo Nº 28 de 19 de mayo de 1993, Publicada en la Gaceta Oficial N° 22.289 de 20 de mayo de 1993

Por el cual se reglamenta la Ley Nº 25 de 30 de noviembre de 1992

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
En uso de sus facultades legales;

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley Nº 25 de 30 de noviembre de 1992 se estableció un Régimen Especial, Integral y Simplificado para la creación y Funcionamiento de Zonas Procesadoras para la Exportación;
Que la creación y funcionamiento de Zonas Procesadoras para la Exportación contribuirá al desarrollo del país al igual que la generación de empleos y divisas;
Que resulta necesario adoptar las medidas pertinentes para que las Zonas Procesadoras para la Exportación puedan desarrollarse, especialmente en lo que se refiere a la movilización migratoria, razón por la cual se creó un Régimen Migratorio Especial que concede a los extranjeros el derecho a Visa de Residente Permanente en calidad de inversionista;
Que debido a lo anterior se hace necesario crear el reglamento del caso;

DECRETA:

Artículo 1. La cantidad no inferior a doscientos cincuenta mil balboas (B/.250,000.00) a que hace alusión el Artículo 41 de la Ley N° 25 de 30 de noviembre de 1992 y que deberán comprobar haber invertido los extranjeros que deseen obtener una Visa de Residente en calidad de Inversionista en Zonas Procesadoras para la Exportación, en empresas debidamente autorizadas como promotoras y operadoras de Zonas Procesadoras para la Exportación o en empresas establecidas dentro de estas zonas, deberá consistir en inversiones de capital o en activos fijos tales como edificios, maquinarias y otros de carácter similar. Quedarán excluidas aquellas inversiones que no se consideren esenciales para el funcionamiento de las Zonas Procesadoras para la Exportación o que consistan en bonos del Estado, depósitos a Plazo Fijo, documentos negociables u otros de carácter similar.

Artículo 2. El inversionista extranjero de las Zonas Procesadoras para la Exportación que desee se le expida, de acuerdo con el Artículo 46 de la Ley N° 25 de 1992, permanencia definitiva con derecho a cédula de identidad personal y Pasaporte Especial de Residente, deberá presentar a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Zonas Procesadoras para la Exportación, solicitud acompañada de las pruebas a que se refiere el Artículo 3 que sigue.

Artículo 3. Para la comprobación de la inversión a que se refiere el Artículo 41 de la Ley Nº 25 de 30 de noviembre de 1992, los interesados deberán presentar los siguientes documentos:

1. Balance auditado por un Contador Público Autorizado, en el que consten las inversiones de capital que se han hecho o de los activos fijos de la empresa en una Zona Procesadora para la Exportación de la República de Panamá.
2. Si la inversión, o parte de ella, es en bienes inmuebles, certificación del Registro Público en donde conste esta inversión.
3. Declaración Jurada del Representante Legal de la Zona Procesadora para la Exportación respectiva en la que certifique que el solicitante ha realizado la inversión por un monto no menor de doscientos cincuenta mil balboas (B/.250,000.00).

4. Si la inversión ha sido realizada en sociedades anónimas, además de los documentos especificados en los numerales anteriores, una Certificación expedida por el Secretario de dicha sociedad y un Contador Público Autorizado, en la que conste que el registro de acciones de la sociedad aparece con un número de acciones representativas de no menos de doscientos cincuenta mil balboas (B/.250,000.00) debidamente pagados y la clase de inversión hecha con estos fondos.

Artículo 4. Corresponde al Ministro del Ministerio de Comercio e Industrias revisar la solicitud a que se refiere el Artículo 2 y las pruebas a que se refiere el Artículo Tercero, y determinar si el solicitante ha cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 41 y siguientes de la mencionada Ley N° 25, y se autorizará a la Dirección de Migración del Ministerio de Gobierno y Justicia para que expida, a favor del solicitante, residencia definitiva con derecho a cédula de identidad personal, y a la Dirección Nacional de pasaporte a expedirle al solicitante un Pasaporte Especial de Residente.

Artículo 5. Al inversionista que retire, traspase o en cualquier forma pierda su inversión, le serán cancelados automáticamente los beneficios establecidos en la Ley, tales como el Pasaporte Especial de Residente y la Cédula de Identidad Personal. Con la finalidad de mantener el debido control, la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Zonas Procesadoras para la Exportación informará anualmente al Ministerio de Gobierno y Justicia, los nombres de los inversionistas a quienes se les debe cancelar estos beneficios.

Artículo 6. Los funcionarios de Migración y los funcionarios del Servicio Exterior de la República de Panamá, retendrán los pasaportes cancelados y los remitirán inmediatamente por conducto regular a la Dirección Nacional de Pasaportes del Ministerio de Gobierno y Justicia.

Artículo 7. Este Decreto empezará a regir a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Decreto Ejecutivo Nº 1 de 20 de enero de 1993, Publicado en la Gaceta Oficial N° 22.216 de 1 de febrero de 1993

Por el cual se Reglamenta la Ley N° 7 de 25 de febrero de 1975, Modificada por la Ley N° 40 de 1 de Agosto de 1975, Ley N° 8 de 30 de abril de 1981 y la Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades legales

CONSIDERANDO

Que Corresponde al Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, reglamentar las disposiciones de la Ley N° 7 de 25 de febrero de 1975, que crean las Juntas de Conciliación y Decisión y que fuera modificada por las Leyes N° 40 de 1 de agosto de 1975, Ley N° 8 de 30 de abril de 1981 y la Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986.
Que las Juntas de Conciliación y Decisión, como tribunales colegiados deben contar con un instrumento que regule las actuaciones y los procesos que sean de su conocimiento.

DECRETA:

CAPÍTULO PRIMERO

DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN

Artículo 1. Las Juntas de Conciliación y Decisión en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales son independientes y no están sometidas más que a la Constitución y la Ley pero administrativamente dependen del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social quien determinará la cantidad necesaria, el área en la que actuarán, el traslado temporal o permanente de su sede y designara los miembros que la integren.

Artículo 2. Cada Junta de Conciliación y Decisión estará integrada por un Representante de los Trabajadores, uno de los Empleadores y contará con un coordinador, que será el representante gubernamental designado por el Ministerio de Trabajo quien la presidirá y tendrá además, entre otras, la responsabilidad administrativa del personal a su cargo.

Artículo 3. Cada Junta contará con una Secretaría Judicial a cargo de un funcionario administrativo, supervisor responsable inmediato del personal subalterno.

Artículo 4. Las Juntas contarán además con un personal administrativo que será determinado por el Ministerio de Trabajo, pero básicamente contará con un Secretario, oficinistas, escribientes auxiliares, notificadores y trabajadores manuales o porteros.

CAPÍTULO SEGUNDO
De las Designaciones

Artículo 5. Los representantes de los trabajadores y empleadores en las Juntas serán designados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de listas presentadas por las organizaciones de los trabajadores y empleadores más representativas.
En caso de que no se presentaran las listas, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social procederá a efectuar libremente la designación correspondiente.
Los designados tomarán posesión ante el Departamento del Recursos Humanos. Con la toma de posesión adquieren la obligación insoslayable de asistir a todas las convocatorias que haga el presidente y/o coordinador de la Junta de Conciliación en la que le corresponda actuar.
El asignado, en caso de no poder asumir la responsabilidad que le impone el cargo, debe manifestarlo en el acto de toma de posesión, de lo contrario el Ministerio se reserva el derecho de reemplazarlo para no entorpecer el normal desarrollo de los procesos.

Artículo 6. Los representantes, una vez posesionado de su cargo, serán sometidos a un sorteo, para asignarle la Junta en la cual actuarán en forma permanente durante el período formal que le corresponda.
En caso de prórroga del período del o los designados, estos continuarán ejerciendo sus funciones en la misma Junta en donde estaban actuando siempre y cuando las otras Juntas estén completas.
Cuando haya renuncia o venza el período de alguno de los miembros y las otras Juntas estén debidamente integradas, el nuevo miembro seleccionado ocupará la vacante en la junta que haga falta, sin necesidad de sorteo.

Parágrafo Transitorio. Todo representante de los sectores designado al momento de promulgarse este Reglamento, serán sometidos a sorteo.

CAPÍTULO TERCERO
De los Requisitos

Artículo 7. Para ser Presidente de las Juntas de Conciliación se requiere:
1. Ser panameño de 25 años de edad cumplidos y estar en pleno ejercicio de su derecho ciudadano.
2. Tener conocimiento suficiente de derecho del trabajo.

Artículo 8. Para ser representantes de los trabajadores y empleadores se requiere:
1. Ser panameño, con 25 años de edad cumplidos y estar en pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos.
2. Si es de los trabajadores debe haber prestado servicio a un empleador regido por el Código de Trabajo, por lo menos nueve (9) meses durante el año anterior a la fecha de su designación.
3. Si es de los patronos debe ser empleador, o trabajador de confianza de una empresa legalmente establecida en el país.

Artículo 9. Los requisitos exigidos para el nombramiento; deben acreditarse ante el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social el cual los comprobará así:
a. La nacionalidad, mediante la cédula de identidad personal o certificación del Registro Civil.
b. La constancia de labores:
   Para los representantes de los trabajadores, mediante un certificado expedido por el empleador para el cual labora o prestó servicio, la certificación indicará la fecha de inicio y la terminación de la relación de trabajo, si fuera el caso, cargo que desempeña o desempeñó durante el tiempo de la relación.
   Para los representantes de los empleadores, si es empleado de confianza, mediante certificación en la que conste el cargo que desempeña, de acuerdo al Artículo 88 del Código de Trabajo, fecha de inicio de la relación de trabajo. Si es empleador debe comprobar su condición de tal, conforme lo establece el derecho común.

Artículo 10. El Secretario Judicial, deberá tener conocimientos jurídicos y por lo menos haber cursado el tercer año, de la carrera de licenciado en Derecho gozar del pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y no haber sido sancionado por delito contra la fe pública.

CAPÍTULO CUARTO
Atribuciones y Competencias

Artículo 11. Las Juntas de Conciliación y Decisión por disposición expresa de la Ley N° 7 de 25 de febrero de 1975, modificada por la Ley N° 40 de 1 de agosto de 1975, Ley N° 8 de 30 de abril de 1981 y la Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986, tendrá las siguientes funciones:
1. Programar las audiencias que debe conocer.
2. Conocer demandas por razón de despido injustificado, de los trabajadores que no estén protegidos por fueros sindicales o de maternidad.
3. Conocer cualquier tipo de demandas en los cuales se reclamen prestaciones hasta MIL QUINIENTOS BALBOAS.
4. Conocer todas las demandas de los trabajadores de servicio doméstico sin tener en cuenta la cuantía y la naturaleza de la pretensión.
5. Disponer aseguramiento o secuestro de bienes, que le soliciten en forma directa o a petición de la Dirección General de Trabajo.
6. Enviar los expedientes a los juzgados ordinarios de trabajo para la ejecución de la sentencia.
7 Cuando lo haga de oficio debe hacer la respectiva denuncia de bienes.
8. Proceder al Reintegro de trabajadores, cuando el fallo así lo ordene o comisionar a los jueces seccionales para tal fin.

Artículo 12. Las Juntas además, son competentes para conocer las siguientes acciones derivadas del contrato

de trabajo.

1. El del lugar de la ejecución del trabajo.
2. Las del domicilio del demandado cuando así lo determine el demandante.
3. Acciones nacidas de contratos celebrados en Panamá con trabajadores panameños para la prestación del servicio fuera del territorio nacional.
4. Los contratos celebrados, en su jurisdicción.

CAPÍTULO QUINTO
El Quórum para Sesionar

Artículo 13. Para que las Juntas puedan actuar válidamente se requiere la presencia de dos de los miembros que la conforman, siempre que uno de ellos sea el Presidente o coordinador de la Junta.
Cuando no se constituya la Junta, se suspenderá la audiencia, y el secretario levantará un acta detallando las razones que motivaron la falta de quórum para sesionar.
Con base en el informe, se fijará una nueva fecha de audiencia, dentro de un período no mayor de 30 días; la cual se notificará a las partes personalmente.

CAPÍTULO SEXTO
Notificaciones a los Representantes de Trabajadores y Empleadores

Artículo 14. El Presidente de la Junta ordenará el traslado de la fecha de audiencia, a los representantes de los trabajadores y empleadores que la conforman, con diez (10) días de antelación a la fecha de audiencia.
Los Miembros, no pueden eludir la notificación de la fecha de audiencia.

CAPÍTULO SÉPTIMO
De los Debates y Votación

Artículo 15. Cada uno de los miembros de la Junta tiene igual jerarquía de decisión dentro del proceso contando con derecho a voz y voto.

Artículo 16. Los debates para decidir el pleito y los juicios en el pleno serán dirigidos por el Presidente.
En los debates cualquiera de los miembros de la Junta puede presentar un proyecto de resolución o contra proyectar una decisión si no comparte el criterio propuesto; en estos casos se debatirán ambas resoluciones hasta decidir el asunto.

Artículo 17. Una vez realizada la fase de discusión; el Presidente de la Junta someterá a votación el asunto debatido.
La votación se hará nominalmente y la decisión se adoptará por unanimidad o por mayoría. El Presidente votará de último y su voto será decisivo en caso de no haber acuerdo.
Cualquiera de los miembros participantes podrá consignar mediante escrito debidamente motivado su disconformidad, salvando así su voto, en el acto o en un período no mayor de dos días.
La disconformidad con la decisión no exime de responsabilidad al disidente quien debe firmar la resolución que contiene el fallo acordado, en el acto.

Artículo 18. La decisión adoptada se comunicará a los litigantes en el acto de audiencia, como fallo verbal o por escrito inmediato, salvo caso excepcional hubiese pruebas imprescindibles que practicar.

CAPÍTULO OCTAVO
Los Impedimentos y Recusaciones

Artículo 19. Los representantes de la Junta están impedidos para conocer los juicios en que intervengan cuando se den los presupuestos del Artículo 647 del Código de Trabajo.

Artículo 20. Los impedimentos serán calificados de plano por la Junta y en su tramitación se observará el siguiente procedimiento:

a. Los Presidentes de las Juntas deben manifestar su impedimento tan pronto reciban, en reparto, el expediente o a más tardar dentro del segundo día de su recibo.
b. El representante de los trabajadores y empleadores dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la audiencia.

Artículo 21. Los impedimentos deben presentarse por escrito, aportando las pruebas y razones jurídicas que lo justifican.
Los presidentes deben presentar su escrito directamente a la Junta de turno que corresponde.
Los representantes de los empleadores y trabajadores presentarán su escrito al presidente de la Junta al cual pertenecen y este a su vez lo remitirá, sin más trámite a la Junta de turno.

Artículo 22. La Junta que aprenda el conocimiento del impedimento decidirá dentro de las veinticuatro horas siguientes si procede o no el impedimento manifestado. Podrá dentro de este término pedir la comparecencia del interesado, para que después de escucharlo y recibir las pruebas que hubieran; dictar la resolución respectiva. Si el impedimento es viable, se devolverá el expediente a la Junta de turno para que sea sometido a un nuevo sorteo, o se entregue a la Junta, que en el sorteo anterior, hubiese tenido menos expedientes; en caso contrario se devolverá a la Junta para que siga conociendo el caso.

Artículo 23. En caso de recusación, el interesado presentará su escrito y sus respectivas pruebas ante el Presidente de la Junta a la que pertenezca el recusado y este lo recibirá, notificará al recusado, suspenderá la audiencia; sin necesidad de dictar resolución, enviando de inmediato el escrito a la Junta que le corresponda en turno, para que resuelva.

Artículo 24. La Junta que le corresponda resolver la recusación se sujetará al siguiente procedimiento:

a. Admitir la recusación si cumple los presupuestos del Artículo 647 y verificar si se aportan las pruebas respectivas.
b. Pedir al funcionario recusado que presente el informe respectivo tal y como lo determina el Artículo 659 del Código de Trabajo.
c. Fijar las costas a favor de la contraparte cuando la recusación sea declarada improcedente.

CAPÍTULO NOVENO
Normas de Procedimiento y Reparto

Artículo 25. Los asuntos que deba conocer y decidir las Juntas de Conciliación se regirán por las normas establecidas en las leyes N° 7 de 25 de febrero, Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986, Ley N° 40 de 1 de agosto de 1975, las secciones Primera, Segunda, Cuarta y Quinta del Capítulo I, Título I, Libro II, de la Ley N° 67 de 1947, y el Capítulo IV del Título IV del Libro IV del Código de Trabajo, sobre causales de impedimentos y recusaciones.
Las Juntas de Conciliación o las Direcciones Regionales de Trabajo en donde no haya Junta o Juez de Trabajo recibirá la reclamación, verbal o escrita por parte del o los afectados si la reclamación fuese verbal la Junta acogerá y confeccionará el libelo correspondiente de la pretensión si esta es de su competencia.

Artículo 26. Cada Junta de Conciliación y Decisión estará, en su orden numérico, de turno por el período de

una semana.
Esta Junta recibirá todos los expedientes para la iniciación de su trámite.

Artículo 27. El reparto de los negocios que semanalmente lleguen, para conocimiento de las Juntas de Conciliación y Decisión, corresponde a la Junta de turno que recibió los expedientes.
Queda entendido que las Juntas que no están de turno no podrán recibir expedientes que lleguen para el inicio de su tramitación.
Tampoco se atenderán en las Juntas, arreglos por mutuo consentimiento o transacciones, salvo los que se efectúen dentro de un proceso ya iniciado.

Artículo 28. El reparto se efectuará a las ocho de la mañana (hora judicial) del día lunes siguiente a la semana en que terminó el respectivo turno. En caso de cierre del Despacho, decretado oficialmente, se efectuará el día hábil siguiente a la misma hora.

Artículo 29. Al acto de reparto de los negocios concurrirán los Secretarios de las demás Juntas de Conciliación, o en su defecto, el funcionario de la Junta que el respectivo coordinador designe, y se observará el siguiente procedimiento:

a. El secretario de la Junta de turno enumerará los expedientes, según se reciban.
   Con audiencia de los secretarios de las otras Juntas o, en su defecto, el funcionario que la respectiva Junta haya designado, procederá a escoger las balotas, fichas o a confeccionar papelitos doblados cuidadosamente, a fin de que no se distingan unos de otros, y, posteriormente colocados dentro de una urna prevista para estos efectos;
b. Las balotas, fichas o papelitos numerados se sacarán al azahar (sic), y el número extraído designará al expediente distinguido con ese número;
c. En primer término, le corresponderá escoger al secretario de la Junta donde se efectúa el reparto, el cual deberá escoger, en su orden los necesarios para completar la cantidad de expedientes que le correspondan a dicha junta, y se incluirán en esta distribución los expedientes que se mencionan en el Artículo 22 de este reglamento;
d. Siguiendo el mismo procedimiento, se adjudicarán los expedientes que le correspondan a la Junta que sigue en turno, y así sucesivamente;
e. En caso de que en el reparto se constataré que, según el número de negocios a repartir, la Junta recibiere menos expedientes que los otros, esta menor cantidad le corresponderá a la última Junta en escoger los papelitos enumerados, según el turno establecido;
f. Si después de efectuado el reparto equitativo de los expedientes, resultare que queda alguno por repartir, se le asignará a la Junta que menos expedientes tenga según el reparto anterior o, en su defecto, a la Junta que efectúa el reparto;
g. De las diligencias así efectuadas se extenderá un acta en el Libro de Reparto de la Junta que lo realiza, en donde se detallará el número de expedientes repartidos, cantidad de expedientes que le correspondió a cada Junta, debidamente identificadas las partes litigantes. Dicha acta la firmará el Coordinador y el Secretario de la Junta que efectuó el reparto y los secretarios de las demás Juntas o en su defecto el empleado de la Junta que el respectivo Coordinador designe.

Al hacer entrega de los expedientes repartidos, a continuación del acta se hará constar el recibo de los expedientes que le correspondió a cada Junta con la firma de funcionario que recibe.
A cada reparto debe llevarse el libro de acta de reparto anterior.

Artículo 30. Cualquier conflicto proveniente del reparto de negocio entre las Juntas, será resuelto por sala de acuerdo, conformada por los Coordinadores en asamblea especial y la decisión que asuman será definitiva.

CAPÍTULO DÉCIMO

De las Funciones y Obligaciones de los Miembros de la Junta

Artículo 31. El coordinador de la Junta tendrá entre otras las siguientes funciones:

a. Asistir puntualmente, diariamente a la Junta dentro del horario oficial.
b. Dirigir las audiencias y supervisar el funcionamiento de su tribunal.
c. Darle impulso al proceso y a las acciones que le corresponda ventilar.
d. Recibir y encausar los impedimentos y recusaciones que se produzcan en su Junta; inclusive la recusación que hagan en su contra.
e. Asistir a las diligencias de Secuestro que tenga que practicar su junta, como autoridad responsable del Tribunal.
f. Actuar como Ponente en los juicios que ventile.

Artículo 32. Los representantes de los trabajadores y empleadores, tendrán las siguientes funciones:

a. Asistir a toda convocatoria que haga el presidente de la Junta.
b. Asistir a todas las audiencias programadas, y en la que haya sido debidamente notificado.
c. Participar en las reuniones plenarias de las juntas.
d. Firmar todas las resoluciones que expida la Junta y contra proyectar resoluciones cuando adverse la ponencia de la sentencia.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO
Funciones de la Secretaría Judicial, y Demás Personal

Artículo 33. Las secretarias de las Juntas tendrán las siguientes funciones generales:

1. Dar cuenta diaria al Presidente de la Junta de los asuntos que entran a la oficina o se promueven en ella y pasar a su despacho aquellos en que deba dictarse alguna resolución, o emitir su concepto;
2. Autorizar todas las resoluciones, declaraciones, notificaciones, los exhortos y despachos, las diligencias, copias y testimonios, todos con firma entera, menos las notificaciones que pueden autorizarse con media firma. A la firma o media firma debe agregarse el nombre del destino;
3. Expedir los certificados que se soliciten cuando los prescriba la Ley o lo ordene el respectivo Jefe;
4. Hacer las notificaciones personales o por medio de un empleado de la oficina;
5. Exhibir a quien lo solicite; de acuerdo al Artículo 594 del Código de Trabajo, los expedientes que se cursen en la Secretaría, sin permitir que se saquen del despacho.
6. Exigir recibo de los expedientes, documentos y copias que entreguen;
7. Custodiar los archivos y mantenerlos en perfecto orden;
8. Informar a las personas interesadas de los negocios que cursen en la oficina sobre el estado de los mismos;
9. Formar inventario de los libros, expedientes, mobiliario y demás útiles que pertenezcan a la oficina; cuidar de su conservación y hacer entrega de todo, bajo inventario, a las personas que deban sucederla en su cargo;
10. Servir de órgano de comunicación con los particulares;
11. Llevar debidamente foliados y empastados los libros que sean necesarios.

Artículo 34. La secretaría tendrá las siguientes funciones para la confección del expediente cuando se le da entrada a la demanda:

1. Leer detenidamente el poder, observar si está en regla, o sea que el nombre del poderdante es el legal, número de cédula, dirección completa, datos generales del poderdante, verificar la firma. Es obligatorio que al presentar el poder se entregue al Secretario la Cédula de identidad personal del poderdante o el pasaporte si es extranjero, para confirmar la autenticidad de la firma.
2. Observar si el título de marginal que indica el juicio es correcto.

Para mayor ilustración acerca de las marginales debe leerse el Artículo 537.

3. Observar la cuantía para determinar si el conocimiento de la misma pertenece a las Juntas de Conciliación y Decisión. Con especial atención a lo dispuesto en el Artículo 1 de la Ley N° 7, hasta la suma de mil quinientos balboas (B/.1,500) que es el conocimiento de las Juntas así como los juicios de Reintegro por despido injustificado.
4. Leer el fundamento de derecho que trae la demanda y comprobar si los Artículos son los correctos.
5. Leer los hechos de la demanda y constatar si concuerdan con la marginal superior o título de la demanda.
6. Observar si las pruebas aducidas en la demanda están adheridas a ésta.
7. Se cotejan las copias con el original de la demanda y después de hallarla conforme se pone el sello de la Junta y el sello de Presentación personal, la fecha y hora que fue recibida.
8. Se enumeran las fojas en el margen superior derecho y se confecciona la carátula para el expediente.
9. Se hace providencia de acogimiento de la demanda hasta que se surta los trámites de Reparto.
10. En los secuestros, proceden de inmediato a su tramitación. (Salvo que exista un acuerdo de reparto en los lugares donde haya dos o más Juntas).
11. Hacer diligencia de Reparto.

Artículo 35. Después del reparto la secretaría debe efectuar la siguiente tramitación:

1. Solicitar de oficio información al registro de la Propiedad, sobre la representación legal de la empresa, si es una persona jurídica, o al Ministerio de Comercio si trata de un establecimiento comercial proceder a admitir la demanda.
2. Hacer la Providencia acogiendo la demanda, señalando el apoderado de la parte actora, fijando la fecha de audiencia, ordenando correr traslado de la misma a la parte demandada y ordenando la inscripción en el libro de registro e Ingresos.
3. Al correrle traslado de la demanda a la parte demandada se pone el sello de notificación y se le da copia de la demanda, explicándole que puede contestar la demanda antes del juicio o puede hacerlo el día de la audiencia.
4. Cuando hay acción exhibitoria o de Secuestro se hace un cuaderno aparte que se adjuntará a la demanda después de presentada.
5. Cuando se tiene toda la documentación se pone un informe de secretaría al Presidente, diciendo que está todo listo para la audiencia.
6. Si se fija una nueva fecha de audiencia después de un mes se debe hacer una providencia, y luego un Edicto, el cual determinará la hora y día de la audiencia; este edicto se fijará por un día, vencido el término se desfijará y se agregará al expediente como constancia de la notificación.
7. Si se ha solicitado que se cite a los testigos, se confeccionan las boletas de citación y se enviará al portero a notificarlos.
8. Cuando uno de los apoderados de las partes o los dos de común acuerdo soliciten que se aplace la fecha de la audiencia, por medio de una providencia se acogerá la solicitud.
   Después que se proceda a fijar nueva fecha; sólo hay derecho a solicitar el emplazamiento una (1) vez por cada parte.
9. Tener mucho cuidado con las pruebas aportadas en la audiencia, numerarlas y adjuntarlas al expediente.
10. Cuando se da por finalizada la diligencia de declaración de un testigo, éste debe firmar el resumen de su testimonio recogido por la Junta.
11. Si alguna de las partes (o las dos) apela, se concederá un término de tres (3) días para redactar la Providencia respectiva. Se fijará un edicto que se enviará al Tribunal Superior de Trabajo. Si ha habido secuestro se anexará el cuaderno al expediente principal. Recordando que ambos casos ingresan al Tribunal y deben ser anotados en el libro de registro.
12. Cuando se devuelva el expediente al Juzgado, después de una apelación, se hace Providencia de reingreso y se fija el edicto que la notifica.
13. Al terminar toda la tramitación se ordenará por Providencia el archivo del expediente y se fijará un

Edicto.

14. Cuando un proceso tenga más de dos años de estar paralizado, viendo su último acto de la documentación (última foja), se dará cuenta a la Junta para su revisión y posterior declaración de la caducidad y se ordenará el archivo del expediente.
15. Se anotará en el Libro de Registro la salida del expediente y detrás del edicto se colocará el sello de terminación del juicio y luego se guardará en los archivos.
16. Se confeccionará una lista alfabética de los juicios terminados en el año, y se enviará posteriormente a los Archivos Nacionales el paquete que contiene dichos juicios ya terminados;
17. Rechazar los escritos que contengan injurias y ofensas contra las autoridades o particulares, consultando previamente al Jefe respectivo y dejar en el mismo escrito constancia de tal rechazo;
18. Señalar fechas de audiencia y confeccionar las providencias respectivas;
19. Hacer el sorteo de las demandas de su turno y asistir a los sorteos cuando no sean en su Junta;
20. Las demás que le impongan los respectivos reglamentos.

Artículo 36. Los escribientes u oficinistas tendrán las siguientes funciones:

1. Pasar en limpio las Sentencias; transcribir las actas cuando cabe apelación, Autos, Edictos, Exhortos, Oficios y Certificaciones.
2. Asistir a la Secretaría en la revisión de los expedientes diariamente, con el fin de detectar si corresponde hacer alguna diligencia en los negocios que se tramitan.
3. Confeccionar con la secretaria los informes mensuales de secretaría.
4. Participar en el sorteo cuando sea designado.
5. Confeccionar a máquina las diligencias de reparto; y
6. Archivar.

Artículo 37. Los notificadores tendrán las siguientes funciones:
Notificar las Providencias que fijan fecha de audiencia, los Autos y sentencias.
Llevar expedientes al Tribunal Superior y adonde se requiera.
Asistir a los Secuestros.

Artículo 38. Los porteros o trabajadores manuales tienen a su cargo la limpieza del despacho.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO
De los Términos Procesales

Artículo 39. Los términos, en los procesos corren por ministerio de la Ley a partir del día siguiente de la recepción o notificación y se incurre en ellos el día del vencimiento salvo que la Ley disponga lo contrario.

Artículo 40. Los términos no incluirán los días inhábiles, y aquellos en que sea suspendida la actuación Tribunalicia y como lo dispone el Artículo 600 del Código de Trabajo.

Artículo 41. Las Juntas de Conciliación y Decisión cuentan con un término no mayor de tres (3) meses para dictar su fallo contados a partir de la presentación de la demanda.

Artículo 42. Las notificaciones de la fecha de audiencia, a los representantes de los empleadores, se hará diez (10) días antes de su celebración.

Artículo 43. Toda audiencia que se fija posterior a la primera, debe hacerse en un período no mayor de treinta (30) días.

Artículo 44. Las decisiones adoptadas fuera de la audiencia o cuando una de las partes no hubiera comparecido, siempre que no sean apelables, se notificarán mediante edicto, fijado por cuarenta y ocho (48) horas en el despacho del tribunal.

Artículo 45. Para redactar las providencias de envío al Tribunal Superior del expediente en caso de apelación, se contará con un término de tres (3) días.

Artículo 46. Los términos podrán suspenderse a petición de parte, por disposición legal, impedimento o recusación de algún miembro o por incapacidad del que gestiona el proceso.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO
De las Notificaciones

Artículo 47. El traslado de la demanda y la fecha de primera audiencia se notificará personalmente.

Artículo 48. Toda audiencia que se fije después de un mes de la primera fecha de la que se le dio traslado a las partes de la demanda, debe ser notificada personalmente.

Artículo 49. Si la siguiente audiencia a la primera, se fija dentro del mismo mes contada de la fecha anterior, se notificará por Edicto; el cual se fijará el día siguiente de dictada la resolución, primordial en los estrados de la Junta.

Artículo 50. Cuando haya apoderado constituído en el proceso al cual no sea posible notificar, previo informe del notificador, se fijará un edicto, en el Tribunal, y se enviará por correo recomendado la copia autenticada de la Resolución dictada a la dirección del apoderado.

Artículo 51. Cuando la demanda sea contra una sociedad, o establecimiento comercial, se notificará personalmente al representante legal o en su defecto a los gerentes administradores o representantes del empleador como lo determina el Artículo 556 del Código de Trabajo.

Artículo 52. Se emplazará por edicto a la parte demandada cuando se ignore el paradero de quien debe ser notificado. Esta notificación se hará por 5 días en los estrados de la Junta y de acuerdo a lo establecido en el Artículo 562 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO
De los Incidentes y Excepciones

Artículo 53. Todo incidente debe tramitarse dentro del expediente principal donde se promueva la demanda y se resolverá en la sentencia.

Artículo 54. Si el incidente fuese improcedente se rechazará de plano sin más trámite, la resolución que se dicte es irrecurrible.

Artículo 55. Los incidentes pueden promoverse el día de la audiencia siempre que el proponente no haya pedido posposición de la audiencia, en cuyo caso, debe proponerlo antes de la fecha de la celebración de la audiencia.

Artículo 56. La excepción de prescripción debe tramitarse como incidente dentro del proceso, y debe proponerse al contestar la demanda o el día del juicio, salvo que se trate de audiencia fijada después de una

posposición en cuyo caso debe proponerse antes de la fecha de la nueva audiencia.
De no hacerla dentro de este término, se considerará extemporánea.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO
De la Acumulación

Artículo 57. Las Juntas no admitirán demandas en las que se acumulen pretensiones o procesos, reservándose el derecho de hacerlo por economía procesal, en aquellas demandas en las que se reclaman prestaciones cuya suma no ascienda a más de Mil Quinientos Balboas.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO
De los Exhortos

Artículo 58. Las diligencias que sean imprescindibles para determinar la verdad procesal, y no puedan practicarse en el lugar de la Junta que conozca del juicio, podrá encomendarse al Presidente de la Junta de Conciliación y Decisión del lugar que deba practicarse.

Artículo 59. Para la práctica de la diligencia, la Junta deberá de expedir los exhortos o despachos, o puede comisionar a las autoridades judiciales o administrativas de trabajo para que realicen la gestión.

CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO
De la Caducidad

Artículo 60. Los Presidentes de las Juntas y los Secretarios cuidarán bajo su estricta responsabilidad que los juicios que conozcan no queden inactivos.

Artículo 61. Cuando para continuar el trámite de juicio, sea necesario la promoción de la parte actora y este no la haya efectuado dentro de un lapso prudencial. El Presidente de la Junta hará todas las gestiones para que se presente, si el trabajador está representado por abogado, la Junta lo apercibirá para que efectúe la gestión.

Artículo 63. Si se agotó toda la gestión señalada en los Artículos anteriores, y el proceso por esta razón se paraliza por más de dos años, se decretará la caducidad de instancia, mediante auto, el cual será apelable.

Artículo 64. Declarada la caducidad se levantará el secuestro que hubiere y se ordenará la cancelación de las inscripciones de los registros que hubieren de la medida precautelar; y el archivo del expediente.

CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO
De las Juntas Ampliadas

Artículo 65. Los miembros de las Juntas de Conciliación se reunirán por lo menos una vez al mes en aquellos casos que sea convocado por la mayoría de los miembros que integran las Juntas.
Estas reuniones tiene como objetivo unificar los criterios de las resoluciones que se emitan; con tal objetivo se observará lo siguiente:

1. Las reuniones serán convocadas por el coordinador de la Junta, en turno, cuando lo solicite la mayoría de los coordinadores, o de la mayoría de los representantes de los empleadores o de los trabajadores.
2. Para cada sesión se elaborará un orden del día, que será discutido al inicio de la reunión.
3. Cualquiera de las partes pueden proponer temas, los cuales serán evaluados por los coordinadores, y una vez consensuados se incluirán en el orden del día de acuerdo a las prioridades.

4. La convocatoria, se hará con una antelación no inferior a tres (3) días y la cita se hará llegar a todos los miembros de las Juntas.
5. Para que el pleno de esta Junta pueda sesionar se requiere al menos la presencia de dos tercios del total de los miembros de la Junta.
6. Las resoluciones deben ser aprobadas por la mayoría de los miembros de la Junta.
7. Las resoluciones adoptadas por el pleno serán obligatorias para todas las Juntas.
8. Las Resoluciones pueden ser revisadas en cualquier tiempo a solicitud de la mayoría de los representantes gubernamentales, de los empleadores o los trabajadores.
9. Las Reuniones de estas Juntas serán precedidas por el coordinador de turno al momento de la convocatoria.

Artículo. Este Decreto comenzará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Decreto Ejecutivo N° 32 de 10 de agosto de 1994, Publicado en la Gaceta Oficial N° 22.606 de 23 de agosto de 1994.

POR EL CUAL SE REGLAMENTAN LOS ARTÍCULOS 487, 493 Y 495 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

El Presidente de la República
En uso de sus facultades legales;

CONSIDERANDO:

Que una huelga declarada formalmente trae como consecuencia el cierre de la empresa la determinación de medidas tendientes a evitar daños irreparables tanto en la empresa privada como en los servicios públicos.

Que el Artículo 493 del Código de Trabajo, en el párrafo segundo del Numeral 3, permite a los empleadores solicitar, en las empresas que representa, el conteo de los trabajadores que se declaren en huelga, después de haber agotado el procedimiento de conciliación, para que se determine en forma provisional si cuentan con el requisito de mayoría.

Que corresponde al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la realización del conteo de los huelguistas una vez formalizada la solicitud.
Que como las disposiciones que regulan el conteo, sus recursos y las medidas preventivas que eviten daños irreparables en las entidades de servicio público o empresa privadas, no establecen un método o procedimiento para tratar estas materias, se hace necesario reglamentar los Artículos 487, 493 y 495.

DECRETA:

Artículo 1. Corresponde a la Dirección General o Regional de Trabajo, por intermedio de la Inspección de Trabajo y/o por funcionarios designados para tal objeto, la realización del conteo de los trabajadores en huelga, cuando se haya formalizado la petición por parte del o los empleadores afectados por el conflicto.

Artículo 2. Los empleadores, deben solicitar a la Dirección General o Regional de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes al inicio de la huelga, el conteo de los huelguistas, sin perjuicio de que el empleador anuncie, por escrito, antes de que ésta se inicie, la intención de que se realice la encuesta, acompañando la información pertinente al número de trabajadores y la lista de éstos. El anuncio anticipado no significa que es admisible el conteo previo a la huelga o que se realice de oficio por parte del Ministerio de Trabajo.

Artículo 3. La solicitud de conteo debe presentarse por escrito, debidamente firmada por el representante legal de la empresa o quien haga sus veces. La Dirección General o Regional, una vez recibida la solicitud verificará si se interpuso en tiempo oportuno; de ser viable, determinará la hora y la forma en que se va a realizar el conteo, haciéndolo saber al sindicato.
La facultad de pedir el conteo podrá el empleador otorgársela al apoderado judicial en la contestación del pliego.

Artículo 4. Para realizar el conteo, la Dirección General o Regional, esta facultada para requerir a la empresa, las planillas de la Caja de Seguro Social a la fecha de presentación del Pliego de Peticiones y todo aquello que le permita determinar con precisión los trabajadores sujetos al conteo, así como los centros de trabajo afectados por el conflicto y el acceso a las instalaciones.

4.1 Para los efectos de determinar la mayoría de trabajadores que apoyan una huelga tendrán derecho a votar solamente los trabajadores de la o las empresas o empleadores que concurran al momento del conteo, pertenezcan éstos, o no, a la organización que planteó el conflicto.

4.2 No participarán en la votación los trabajadores que ingresaron con posterioridad a la presentación del pliego, los trabajadores eventuales, ocasionales, ni los trabajadores de confianza.

4.3 Las objeciones a los trabajadores que concurran al conteo deben hacerse en el acto mismo de la diligencia, y los funcionarios encargados del conteo decidirán inmediatamente sobre la objeción.

Artículo 5. Para garantizar la imparcialidad, reserva, confiabilidad y voluntariedad del voto, se hará mediante una votación secreta. Para ello se confeccionarán votos con las opciones separadas de si y no, los trabajadores formarán fila o responderán al llamado que los hagan los funcionarios encargados del conteo, éstos deben dar su nombre y entregar su cédula o documentos que lo identifiquen. El funcionario comprobará si el trabajador figura en el listado o si está comprendido dentro de las excepciones que establece el Artículo 479 del Código de trabajo. Comprobado su derecho a votar se dirigirá al lugar en que se encuentran los votos para escoger su opción la cual depositará en la urna respectiva y firmarán el registro de votación.

Artículo 6. Terminada la votación los funcionarios de trabajo, se constituirán en escrutadores para el conteo de los votos. En este proceso se escogerá un observador por cada una de las partes (empleadores y Trabajadores), procediendo para el conteo de la siguiente manera:

6.1 Se abrirá la urna y se contarán los votos, con voz alta, sin abrir los sobres o las boletas, y una vez contados se volverán a poner en la urna.

6.2 Se confrontará el total de votos con el número de trabajadores que votaron. Si el total de votos excediera del total de personas que votaron, se extraerán al azar, un número de votos igual a la diferencia y se quemarán o romperán de inmediato a la vista de los asistentes; la extracción para su eliminación podrá encomendarse a cualquier persona qu e los funcionarios escojan de los presentes.

6.3 Una vez que el total de sobres coincida con el total de volantes se procederá a sacar y abrir o desdoblar los votos uno a uno.

6.4 Una vez extraídos los votos se leerá en voz alta el contenido del voto.

6.5 Los funcionarios irán anotando separadamente, los votos escrutados y contados, según la clase de opción (si o no), los votos en blanco, los anulados y el total de votos emitidos.
Las nulidades respecto a cada voto se decidirán de la siguiente forma:

6.6 En caso de que aparezca más de un voto se seguirá la siguiente regla:
Si son de diferentes decisiones, (si o no o en blanco) se declarara nulo el voto.
Si se trata de la misma decisión se considera un sólo voto.

Artículo 7. Terminado el conteo de los votos los funcionarios elaborarán un acta en la que harán constar lo siguiente:

1. Nombre de la empresa, negocio, o establecimiento donde se efectuó el conteo;
2. Nombre y cédula de los funcionarios que realizaron el conteo;
3. Fecha de la votación y hora en la que comenzó y terminó;
4. Total de Trabajadores votantes;
5. Total de votos contados;
6. Total de votos válidos;
7. Total de votos nulos;
8. Total de votos si y total de votos no;
9. Una breve relación de las reclamaciones y protestas formuladas por las partes, así como las decisiones que hubieren adoptado y los anuncios de recursos instituidas en el Artículo 495 del Código de Trabajo.

Esta acta será entregada al Director General o Regional de Trabajo quien a su vez la confrontará con el listado de trabajadores que aparecen apoyando el pliego de peticiones y el número que en éste se señale, tomando en cuenta lo dispuesto en los Artículos 504 y 505 del Código de Trabajo, y con ello determinará si se ha dado el requisito de mayoría.

Artículo 8. La Dirección General o Regional de Trabajo, después de revisar las actas y cotejado el conteo con el pliego, presentará un informe en el cual expondrá el resultado de la encuesta o conteo, formulará sus recomendaciones respecto a las medidas que deberán adoptarse e indicará los plazos dentro de los cuales deberán cumplirse tales medidas, entregando copia autenticada de ello a los solicitantes, al sindicato, o grupo de trabajadores si fuere el caso.

Artículo 9. Los trabajadores o Sindicatos pueden recurrir en contra del conteo, cuando éste le sea desfavorable, mediante los recursos de reconsideración apelación.

Artículo 10. Los recursos deben ser presentados por escrito, dentro de las dos horas siguientes a la entrega del informe que señala el Artículo 8 de este Decreto, debidamente firmado por el Secretario General o los delegados negociadores, cuando se trate de grupo de trabajadores no sindicalizado. Con el escrito debe acompañarse las pruebas que apoyen las alegaciones.

Artículo 11. Una vez recibido el o los recursos la Dirección General o Regional de trabajo, resolverá, con las pruebas aportadas, el recurso de reconsideración si lo hubiere; de mantener su decisión, y habiéndose apelado, enviará inmediatamente el expediente al Despacho Superior para que resuelva la alzada. El término para resolver los recursos, en conjunto, no debe ser mayor de veinticuatro horas.

Artículo 12. Los recursos interpuestos, no suspenderán el derecho que tienen el empleador de mantener el o los centros de trabajo abiertos ni el de pedir la ilegalidad de la huelga, tampoco afectará los términos que indica la Ley para interponer esta acción.

Artículo 13. A reserva de la facultad de autorizar las labores de ciertos trabajador durante la huelga, antes de su inicio, la Dirección General o Regional de Trabajo, a petición del empleador en la que indique los nombres y cargos necesarios, procurará fijar, consultando con las partes el número de trabajadores estrictamente necesarios e indispensables que laborarán con fines de mantenimiento, para evitar perjuicios irreparables a las maquinarias y elementos básicos. Para este propósito podrán ordenarse la práctica de

diligencias que juzgue convenientes.

Parágrafo. Tratándose de servicios públicos, deberá especificarse los turnos de urgencia en los centros afectados por la huelga para evitar su paralización total, dentro de los porcentajes que establece el Artículo 487 del Código de Trabajo.

Artículo 14. Para los efectos del ordinal tercero del Artículo 493 y en el evento de que los trabajadores huelguistas no autoricen el personal que se requiera o el personal asignado no acceda a prestar sus servicios, la Dirección General o Regional de Trabajo autorizará y determinará el número de nuevos Contratos de Trabajo que suplan y eviten perjuicios irreparables a los elementos básicos y maquinarias de la empresa en huelga.

Artículo 15. Una vez iniciada la huelga, las actividades de las empresas de seguridad privada o personal de seguridad de la propia empresa, quedaran subordinados a las autoridades de trabajo y se limitarán a salvaguardar los bienes de la empresa, sin que esta labor obstaculice o entorpezca el ejercicio o facultades que tienen los trabajadores en el ejercicio del derecho de huelga, el acceso de los equipo de seguridad y/o mantenimiento autorizados y en general, la ejecución de cualquier medida ordenada o autorizada por la Dirección General o Regional de Trabajo.

Artículo 16. Este Decreto rige a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Resuelto Nº DGT/01-94 de 16 de noviembre de 1994, Publicado en la Gaceta Oficial N° 22.682 de 14 de diciembre de 1994

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
En uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social debe cumplir con la simplificación y modernización de las estructuras técnicas, de procedimientos específicos para la agilización de las decisiones y acciones, mediante la mayor delegación de atribuciones en los funcionarios de sus organismos.
Que corresponde a la Dirección General de Trabajo, como organismo técnico de ejecución de programas, organizar, dirigir, desarrollar, coordinar, ejecutar y controlar las funciones técnico – administrativas en materia de trabajo.
Que por efectos de disposiciones establecidas en las normas laborales, le corresponde a la Dirección General de Trabajo, conocer las medidas precautelares que se soliciten con fundamento en el Artículo 22 de la Ley Nº 53 de 28 de agosto de 1975 y de las Suspensiones de los efectos del Contrato de Trabajo regulados en el Capítulo Segundo, del Título Quinto del Libro Primero del Código de Trabajo, comprendido entre los Artículos que van del 198 al 209 de este ordenamiento legal.
Que la facultad atribuida a la Dirección General de Trabajo, para conocer las suspensiones de los contratos, así como de los Aseguramientos de Bienes o Secuestros, centraliza en esta dependencia todo trámite a nivel nacional, causando demoras en la tramitación de estos asuntos que pueden ser conocidos por las Direcciones Regionales de Trabajo y Bienestar Social existentes en cada provincia.
Que como las Direcciones Regionales de Trabajo, en virtud del Artículo 42 del Decreto de Gabinete Nº 249

del 16 de junio de 1970, representan por delegación y ejecutan las determinaciones del Ministro, Viceministro y del Director General de Trabajo.
El suscrito Director General de Trabajo con fundamento en los Artículos 48 y 49 del Decreto de Gabinete Nº 249 del 16 de junio de 1970,

RESUELVE:

Artículo 1. Delegar en las Direcciones Regionales de Trabajo y Bienestar Social, las atribuciones y facultades que ostentan la Dirección General de Trabajo, para conocer y decidir sobre las medidas precautelares que se interpongan con fundamento en el Artículo 22 de la Ley N° 53 de 28 de agosto de 1975, así como para conocer y decidir sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que se soliciten o justifiquen, en virtud de lo dispuesto en el Capítulo Segundo, del Título Quinto del Libro Primero del Código de Trabajo.

Artículo 2. Las Direcciones Regionales de Trabajo y Bienestar Social, conocerán los asuntos delegados por este Resuelto siguiendo los trámites que para tales efectos establezca el Código de Trabajo y leyes complementarias, señalando claramente que la decisión que se adopte la realiza por delegación.

Artículo 3: Esta Resolución empezará a regir a partir de su publicación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Decreto Ejecutivo Nº 105 de 26 de diciembre de 1995, Publicado en la Gaceta Oficial N° 22.943 de 3 de enero de 1996.

Por el cual se reglamenta el funcionamiento de las Agencias Privadas de Colocación de Empleados con Fines Lucrativos.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades legales;

CONSIDERANDO:

Que la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995 permite la constitución de agencias privadas de colocación de empleados con fines lucrativos:
Que la misma ley autoriza al Órgano Ejecutivo para que reglamente el funcionamiento de esas agencias en base a los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
Por lo tanto,

DECRETA:

Artículo 1. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, a través de la Dirección General de Empleos se encargará de supervisar y fiscalizar a las agencias privadas de colocación de empleados, con fines lucrativos, que se instalen en la República de Panamá.

Artículo 2. Para funcionar la agencia privada de colocación de empleados, con fines lucrativos, es necesario obtener del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, a través de la Dirección General de Empleos, una licencia que autorice dicha actividad, sin perjuicio de la obtención de la licencia comercial respectiva.

Dicha autorización se expedirá por el término de un año, prorrogable a discreción de la oficina expedidora.

Artículo 3. La solicitud de la autorización a que se refiere el Artículo anterior se hará a través de abogados y deberán acompañarse los siguientes documentos:

a. Certificado de Nacimiento del peticionario, si se trata de persona natural, o copia autenticada del Pacto Social con su constancia de inscripción, si se trata de persona jurídica.
b. Copia autenticada de la cédula de persona interesada o del representante legal de la empresa interesada, tratándose de persona jurídica.
c. Paz y salvo de renta.
d. Fotografía de la persona natural peticionaria o del Representante Legal de la empresa interesada.
e. Timbres nacionales por cuatro balboas (B/.4.00) y uno de Paz y Seguridad.
f. Cheque Certificado a favor del Tesoro Nacional por veinticinco balboas (B/.25.00).

Artículo 4. La solicitud contendrá la dirección exacta donde operará la agencia de colocación.

Artículo 5. La solicitud debe contener el compromiso del petente, bajo la gravedad del juramento, de no cobrar emolumento, ni directa ni indirectamente, al trabajador por el servicio de colocación.

Artículo 6. Las agencias de colocación reglamentadas a través de este Decreto, no podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero, salvo que se le autorice expresamente por la Dirección General del Trabajo de Empleos, la que vigilará el cumplimiento de las normas que sobre Protección del Trabajo de los Nacionales contiene el Código de Trabajo u otras normas sobre el trabajo de extranjeros.

Artículo 7. La infracción de la prohibición contenida en el Artículo 5 del presente Decreto dará lugar a la cancelación de la autorización respectiva y multa a favor del Tesoro Nacional de cien balboas (B/.100.00) a quinientos balboas (B/.500.00) según la gravedad de la falta.

Artículo 8. La infracción de la prohibición contenida en el Artículo 6 del presente Decreto dará lugar a multa de B/.50.00 a favor del Tesoro Nacional por la primera vez, de B/.250.00 en la segunda ocasión y cancelación de la autorización si se incurre en la falta por tercera vez.

Artículo 9. Este Decreto empezará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y PUBLÍQUESE

Resolución Nº D.M. 40/95 de 27 de Noviembre de 1995, Publicada en la Gaceta Oficial N° 22.930 de 14 de diciembre de 1995

POR LA CUAL SE REORGANIZAN, DE MANERA PROVISIONAL, LAS LABORES, ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN DE TODO EL TERRITORIO DE LA REPÚBLICA

-

CONSIDERANDO:

Que por Decreto Ejecutivo Nº 87 de 31 de octubre de 1995, que crea la DIRECCIÓN GENERAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN, se facultó a este ministerio para reorganizar “de manera

provisional y hasta tanto se dicte el Decreto que reglamente las labores de las Juntas de Conciliación y Decisión", las estructuras y funciones del personal subalterno de las Juntas "para que se adecuen a los fines que se persiguen con la creación" de la Dirección General arriba indicada.
Que dicha reorganización se hace necesaria para hacer más expeditas las funciones de administración de justicia de las Juntas de Conciliación y Decisión, mejorar el funcionamiento de las mismas y resolver la demora en el trámite de los procesos correspondientes, que se hizo tan patética durante la discusión tripartita de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995.

RESUELVE:

Artículo 1. Reglamentase provisionalmente, y hasta tanto se dicte el Decreto Ejecutivo reglamentario respectivo, las estructuras y funciones de las Juntas de Conciliación y Decisión que administran justicia en todo el territorio de la República, de conformidad con las siguientes disposiciones.

DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN

Artículo 2. La Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión es el ente encargado de coordinar todas las labores de las Juntas de Conciliación y Decisión existentes y que en el futuro se constituyan en todo el territorio de la República.
A tales efectos, la Dirección llevará a cabo la planificación, dirección y supervisión en el orden administrativo de las mencionadas Juntas.

Artículo 3. Con el objeto de cumplir con las funciones genéricas arriba señaladas, la Dirección General tendrá las siguientes funciones específicas:

a. Planificar, dirigir, coordinar y supervisar las actividades desarrolladas en todas y cada una de las Juntas de Conciliación y Decisión establecidas y que se establezcan en el país;
b. Recibir y examinar, prima facie, las demandas interpuestas ante las Juntas de Panamá y determinar si están presentadas debidamente. Las otras Juntas podrán consultarle al respecto;
c. Obtener de las dependencias respectivas la documentación necesaria para la debida formación de los expedientes, como otras que sean necesarias para su decisión;
d. Señalar las fechas para la realización de las audiencias;
e. Notificar a las partes de la fecha de audiencia, dándole traslado de la demanda a la parte demandada;
f. Realizar los sorteos y repartos de expedientes y levantar el acta respectiva que deberá ser firmada por los que participen en el sorteo y reparto;
g. Realizar sorteo entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores, para determinar la Junta en que actuarán para el conocimiento de los expedientes sorteados y repartidos;
h- Realizar reuniones con los Presidentes de Juntas, representantes de trabajadores y empleadores y Secretaría Judicial para coordinar actividades, analizar y definir situaciones y tratar temas relacionados con las funciones de las Juntas;
i. Efectuar Juntas ampliadas con la participación de los Presidentes de Juntas, representantes de trabajadores y empleadores, Secretaría Judicial y Asistentes para discutir asuntos jurídicos laborales y procurar uniformar la jurisprudencia de las Juntas;
j. Organizar y coordinar la realización de jornadas laborales, seminarios u otras acciones de capacitación para el mejoramiento profesional de los funcionarios a su cargo;
k. Notificar a las partes, cuando fuere necesario, de las resoluciones;
l. Llevar estricto control de los expedientes desde su inicio hasta su archivo y posterior envió a los Archivos Nacionales;
m. Remitir los expedientes para que se surtan las alzadas o ejecución de sentencias;
n. Vigilar la asistencia de todo el personal que labore en las Juntas de Conciliación y Decisión, incluyendo a

los representantes de trabajadores y empleadores, y remitir al Departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social el informe a que se refiere el Artículo 44 del Decreto Nº 49 de 20 de julio de 1992, contentivo del Reglamento Interno de ese ministerio;

ñ. Fiscalizar y supervisar la disciplina de todo el personal que labore en las Juntas de Conciliación y Decisión, tanto en el tiempo de desempeño de sus labores como fuera de él, cuando pueda causar perjuicios a la imagen de la institución o del ministerio. Para estos efectos, la Dirección, al igual que la Secretaría Judicial, tendrá la facultad de amonestar oralmente o por escrito al funcionario que incurre en falta disciplinaria, según la gravedad de la falta, o proceder de acuerdo al Reglamento Interno a que se ha hecho referencia;

o. Vigilar, coordinar y supervisar las labores de todas las Juntas de Conciliación y Decisión que existen o que en el futuro existan en todo el territorio de la República, las cuales le remitirán mensualmente informe detallado de todas sus labores, que será remitido a la vez, con las observaciones del caso, al Señor Ministro de Trabajo y Bienestar Social;

p. Procurar que las organizaciones respectivas envíen las listas de representantes de empleadores y trabajadores y remitirlas al Ministro de Trabajo y Bienestar Social para la designación correspondiente; y

q. Estar pendiente de la constitución oportuna de las Juntas, para lo cual gestionará ante el Ministerio la designación de sus integrantes, de manera que no haya interrupción en las labores;

r. Realizar cualquier otra labor inherente al cargo y funciones de la dirección.

Artículo 4. La ausencia temporal del Director General será suplida por un Presidente la Junta de Conciliación y Decisión designado por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social.
El designado conservará sus funciones en su respectiva Junta, a efecto de no interrumpir las labores de la misma.

Artículo 5. Queda entendido que ninguna de las funciones adscritas a la Dirección General, afectará la independencia de las Juntas de Conciliación y Decisión en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales.

Artículo 6. Para Los efectos del cumplimiento de las funciones de la Dirección General, queda entendido que todo el personal que labora en las Juntas de Conciliación y Decisión, al igual que el que en el futuro entre a laborar en ellas, queda adscrito a esa Dirección, ante la cual responderán por el desempeño de sus funciones.

DE LA SECRETARÍA JUDICIAL

Artículo 7. La Secretaría Judicial es el ente de carácter técnico encargado de asistir a la Dirección General en la tramitación de los procesos laborales que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Decisión, apoyándola, además, en las labores de índole administrativas relacionadas con sus funciones.

Artículo 8. Para tales efectos, la Secretaría Judicial ejecutará las siguientes funciones específicas:

a. Recibir y revisar las demandas y escritos que se presenten ante las Juntas para determinar si cumplen con los requisitos de Ley;

b. Recabar los documentos necesarios para la formación de los expedientes, como de otros necesarios para completar los procesos que se tramitan ante las Juntas;

c. Fijar las fechas de audiencias en los procesos y notificar oportunamente a las partes;

d. Firmar los edictos y vigilar que sean fijados y desfijados oportunamente, además, que sean agregados a los expedientes respectivos;

e. Dar fe con su firma de las resoluciones del Director General de las Juntas de Conciliación y Decisión, y de las dictadas por éstas, al igual que de las declaraciones y notificaciones;

f. Recibir la correspondencia, clasificarla y agregarla a los expedientes, si fuere del caso;

g. Revisar periódicamente los expedientes en trámite para determinar su estado;
h. Llevar un estricto control sobre los expedientes en archivo y vigilar que estén debidamente ordenados;
i. Vigilar que se lleve en debida forma el tarjetario de control de expedientes, para poder dar razón ágil del estado de cada uno de ellos;
j. Efectuar los sorteos y repartos de expedientes, levantar el acta respectiva y firmarla conjuntamente con los otros participantes;
k. Efectuar sorteo entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores, para determinar en qué Junta actuarán para el conocimiento de los expedientes sorteados y repartidos;
l. Llevar debidamente foliados y empastados los expedientes y libros que sean necesarios;
m. Exigir constancia de recibo de los expedientes, libros y documentos que entregue;
n. De las fianzas u otros valores consignados en las Juntas, sobre los cuales rendirá informe mensual al Director o cuando éste así lo solicite
ñ. Supervisar el manejo de la Caja Menuda asignada a La Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión que manejará el Asistente Administrativo;
o. Exhibir a quien lo solicite, de acuerdo al Artículo 594 del Código de Trabajo, los expedientes que cursan en la Secretaría o en las Juntas, previa solicitud al Presidente de la correspondiente, sin permitir que sean retirados del despacho;
p. Atender a los abogados, a las partes interesadas en los procesos y al público en general;
q. Distribuir y supervisar el trabajo que realiza el personal subalterno e informar al Director General sobre el particular; y
r. Realizar tareas afines según sea necesario.

Artículo 9. La Secretaría Judicial contará con dos (2) asistentes y una secretaria, los cuales servirán de apoyo para el desempeño de las funciones antes señaladas.

DEL ASISTENTE ADMINISTRATIVO

Artículo 10. La Dirección General contará con un asistente en lo administrativo, el que se encargará de la asistencia y tramitación de las acciones administrativas inherentes al despacho, ya en el orden interno, como con el ministerio u otra dependencia.

Artículo 11. La asistencia administrativa ejecutará las siguientes funciones específicas:
a. Colaborar administrativamente en las actividades de la dependencia;
b. Atender, procesar y resolver los asuntos que le encomiende el funcionario superior de la dependencia;
c. Coordinar con funcionarios de igual nivel del ministerio o de otras dependencias, la ejecución de los servicios o acciones que se requieren en la unidad;
d. Redactar comunicaciones sencillas, tales como memorandas, circulares y otros documentos;
e. Elaborar y verificar órdenes de compra o de pago, facturas, comprobantes y cheques por diversos conceptos y tramitar su cancelación y manejar la Caja Menuda asignada a la Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión;
f. Llevar el control de asistencia de todo el personal que labore en la dependencia;
g. Confeccionar y remitir para el conocimiento y firma, según sea del caso, del Director General o de la Secretaría Judicial, acciones referentes al personal, tales como permisos, licencias, vacaciones e incapacidades; y
h. Realizar labores afines, según sea necesario.

DE LA OFICINISTA ASISTENTE

Artículo 12. Habrá una Oficinista Asistente para auxiliar técnicamente en la obtención de informaciones

requeridas del Registro Público y del Ministerio de Comercio e Industrias, especialmente, para el perfeccionamiento de la controversia, pruebas, medidas cautelares o de otra índole.

Artículo 13. Con tal fin, desarrollará las siguientes funciones específicas;

a. Obtener en el Registro Público y en el Ministerio de Comercio e Industrias las certificaciones necesarias para el trámite y perfeccionamiento de los procesos que se ventilan antes las Juntas;
b. Hacer entrega a la Secretaría Judicial de las certificaciones obtenidas;
c. Informar al Director General y al Secretario Judicial de la situación o estado de las solicitudes de certificación;
d. Reportar al Director General o a la Secretaría Judicial de cualquier dificultad que emerja en la ejecución de sus funciones;
e. Confeccionar informe de las actividades realizadas; y
f. Realizar tareas afines, según sea necesario.

DEL AUDITOR

Artículo 14. El departamento de Auditoría Laboral del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social mantendrá, en todo momento, ante la Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión en Panamá, un Auditor, que se encargará de realizar cálculos de prestaciones laborales en los procesos que se ventilan en las Juntas, como en la fiscalización de registros de contabilidad y en la revisión y control de documentos que implican desembolso.

Parágrafo. Este auditor será rotado cada tres (3) meses y eventualmente puede ser utilizado para prestar labor específica en alguna de las otras Juntas que operan en el territorio nacional.

Artículo 15. El Auditor designado desempeñará las siguientes funciones específicas:

a. Realizar cálculos sobre las prestaciones laborales de los trabajadores en relación con los expedientes que se ventilan ante las Juntas, ya por petición de éstas o de la Dirección General;
b. Revisar y analizar los registros y documentos contables a fin de comprobar que se ajustan a las normas y procedimientos establecidos; y
c. Realizar tareas afines, según sea necesario.

OFICINISTA I

Artículo 16. La Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión contará con una Oficinista I quien desarrollará las funciones secretariales requeridas por el Director General, para lo cual ejecutará las siguientes funciones específicas:

1. Recibir y remitir la correspondencia propia del Director General;
2. Transcribir las notas, oficios y otros documentos del Director General;
3. Atender las llamadas telefónicas del Director General;
4. Clasificar y archivar la correspondencia del Director General; y
5. Realizar tareas afines, según sea necesario.

OFICINISTA II

Artículo 17. El funcionario así denominado prestará labores auxiliares en la Secretaría Judicial, tales como:

a. Realizar trabajos de mecanografía, como confección de certificados, notas, memorandas, listas de información, cuadros estadísticos, etc.;
b. Recibir, clasificar, distribuir y archivar la correspondencia de la Secretaría Judicial y hacer las anotaciones respectivas;
c. Verificar documentos e informaciones necesarias para la prestación del servicio;
d. Auxiliar a la Secretaria Judicial en la atención a los abogados, partes interesadas y al público en general;
e. Hacer anotaciones en el tarjetario de control de los expedientes;
f. Solicitar y distribuir materiales y útiles de oficina;
g. Efectuar registros y llevar controles sencillos del personal, compras, etc.;
h. Sacar fotocopias, hacer el cobro respectivo y rendir informe a la Secretaría Judicial o al Director General sobre los fondos recaudados; y
i. Realizar tareas afines, según sea necesario.

SECRETARIA III

Artículo 18. Cada Junta de Conciliación y Decisión contará con dos (2) Secretarias III, las cuales se encargarán de darles apoyo en sus funciones, y realizarán las siguientes labores especificas;

a. Tomar las audiencias de la Junta de Conciliación y Decisión a la cual ha sido asignada;
b. Transcribir a máquina las notas, informes, resoluciones, cuadros demostrativos o estadísticos u otros documentos que se produzcan en la Juntas;
c. Mantener control sobre los expedientes que se encuentren en la Junta a la cual ha sido asignada;
d. Atender llamadas telefónicas y transmitir los mensajes correspondientes;
e. Realizar tareas afines, según sea necesario.

ARCHIVERO I

Artículo 19. La Dirección General tendrá un auxiliar para ordenar, clasificar y archivar expedientes y documentos, quien ejecutará las siguientes labores específicas:

a. Clasificar, ordenar, enumerar o codificar los documentos, expedientes, correspondencia, recibos, comprobantes, planillas y otros que se han de archivar;
b. Preparar las carpetas donde van a ser archivados los materiales impresos e identificar el contenido de cada una mediante rótulos mecanografiados;
c. Colocar el material en el archivo correspondiente, de acuerdo con el sistema de clasificación que se adopte;
d. Archivar las carpetas contentivas de documentos, de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos en la unidad;
e. Extraer y entregar el material que se le solicite, de acuerdo a las instrucciones recibidas y normas establecidas;
f. Llevar el control de la entrada y salida del material archivado, y
g. Realizar tareas afines, según sea necesario.

NOTIFICADORES

Artículo 20. Los notificadores son las personas que auxiliarán a la Secretaría Judicial en la localización, citación de personas y notificación de las partes en los procesos y a sus abogados, al igual que en la distribución de notas u otros documentos.

Artículo 21. Para tales efectos, realizarán las siguientes funciones específicas:

a. Localizar, notificar o citar a personas requeridas en los asuntos relacionados con los servicios o actividades de la institución;
b. Distribuir resoluciones, boletas citatorias y otros documentos;
c. Rendir informe de las labores realizadas al Secretario Judicial y al Director General, cuando éste así lo requiera; y
d. Realizar tareas afines, según sea necesario.

TRABAJADOR MANUAL

Artículo 22. El Trabajador Manual es la persona encargada de auxiliar a la unidad en lo concerniente a la limpieza y aseo de las instalaciones y equipo en general, y para tales efectos realizará las siguientes funciones específicas:

a. Asear, limpiar y cuidar de la buena presencia de las oficinas, locales, equipo y útiles de la dependencia;
b. Informar a sus superiores sobre ventanas rotas, escapes de agua y otras condiciones del área que requiera reparación;
c. Mantener provisión adecuada de los materiales y equipo que requiere para el desempeño de sus funciones, para lo cual informará a sus superiores para la debida obtención;
d. Colaborar en la distribución de materiales, correspondencia y documentos de trámite; y
e. Realizar tareas afines, según sea necesario.

DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN

Artículo 23. Las Juntas de Conciliación y Decisión son independientes en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales consignadas en la Ley N° 7 de 25 de febrero de 1975 y no están sometidas más que a la Constitución y a la Ley, pero administrativamente dependerán del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social por intermedio de la Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión.

Artículo 24. Las Juntas de Conciliación y Decisión se integrarán de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 7 de 25 de febrero de 1975 y la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995. En cuanto al Representante Gubernamental, éste, por lo menos, debe ser estudiante de último año de la carrera de Derecho y cumplir, además, con el requisito del literal a) del Artículo 4 de la Ley N° 7 de 1975.

Artículo 25. Los requisitos exigidos para el nombramiento deben acreditarse ante la Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión, de la siguiente manera:

a. La nacionalidad mediante la cédula de identidad personal o a través de certificación del Registro Civil**;**
b. La constancia de labores por parte de los representantes de los trabajadores, a través de certificado expedido por el empleador para la cual labora o prestó servicios, el que indicará la fecha de inicio de la relación de trabajo y de su terminación, si fuere éste el caso. También podrán hacerlo a través de otras pruebas supletorias que determinen que laboró para un empleador en el lapso anterior a la designación que señala la ley.
   La de los representantes de los empleadores, mediante certificación en la que conste el cargo que desempeña para determinar su condición de personal administrativo o ejecutivo. Si es empleador hará dicha comprobación de acuerdo a lo establecido en el derecho común.

Artículo 26. Las listas a que se refiere el Artículo 3 de la Ley N° 7 de 1975 las harán llegar las respectivas organizaciones a la Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión, que, a su vez las remitirá al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

La Dirección velará por el cumplimiento oportuno de la remisión de las listas por partes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En el evento de demora en la remisión, la notificará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para proceder de conformidad con lo normado en el Artículo señalado.

Artículo 27. Los designados tomarán posesión ante el Director General de las Juntas de Conciliación y Decisión, quien remitirá la constancia de dicho acto al Departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. En el interior de la República, tal acto se efectuará ante la Dirección Regional de Trabajo, la que remitirá la constancia a la Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión.

Artículo 28. Los designados asumen desde el momento de la toma de posesión la obligación insoslayable de asistir diariamente a las Juntas de Conciliación y Decisión para el ejercicio de sus funciones, por ello el designado, en el evento de no poder asumir tal responsabilidad, debe manifestarlo así antes de la toma de posesión para su reemplazo.
La Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión llevarán un registro de asistencia de los designados, del cual informará al Departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para los efectos de los emolumentos a que se refiere el Artículo 67 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995.
El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social se reserva el derecho de reemplazar a los designados en caso de notorias ausencias, previo informe de la Dirección General, para no entorpecer el normal desarrollo de las labores que le son propias.

Artículo 29. Diariamente y previo a las audiencias, se hará sorteo entre los designados para las Juntas de Conciliación y Decisión como representantes del sector empleador y trabajador, para determinar, entre los expedientes para audiencia en esa fecha, de cuál conocerán.

Parágrafo. Queda entendido de que en aquellos expedientes que a la fecha de entrar a regir esta resolución ya se hubiese celebrado el acto de audiencia, seguirán siendo conocidos por las personas que integraban la Junta respectiva al celebrarse dicha diligencia.

Artículo 30. Cada Junta de Conciliación y Decisión, contará, como personal auxiliar, con una Secretaria, la que se encargará de tomar las audiencias y pasar en borrador y en limpio, según disponga el Presidente de Junta, las decisiones de la misma.
Igualmente habrá una Secretaria Asistente, la que prestará apoyo a la Junta mientras se esté realizando el acto de audiencia, como en la transcripción de la correspondencia y cualquier otra labor afín.
En casos de diligencias afuera del despacho de la Junta, el Presidente determinará cuál de las secretarias le prestará apoyo y en el evento de requerir de mayor asistencia, la solicitará al Director General de las Juntas de Conciliación y Decisión quien designará la o las personas necesarias para cumplir con dicha labor.

DEL PRESIDENTE DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN

Artículo 31. El Presidente de Junta de Conciliación y Decisión, que será el Representante Gubernamental conforme dispone la Ley N° 7 de 1975, tendrá a su cargo las siguientes funciones:

a. Dirigir y coordinar las actividades de la Junta que preside;
b. Examinar, conjuntamente con los otros miembros de la Junta, las demandas que le fueron adjudicadas y determinar, de la misma manera, si proceden o si por el contrario, adolecen de algún error, para proceder en consecuencia;
c. Determinar, conjuntamente con los otros miembros de la Junta, asuntos de competencia, de nulidad u otras incidencias que se den en los procesos que les son adjudicados;
d. Presidir y dirigir las audiencias de los casos que le son adjudicados a la Junta;

e. Ordenar, conjuntamente con los otros miembros de la Junta, las prácticas de pruebas que se le han asignado a la Junta;
f. Dictar, conjuntamente con los otros miembros de la Junta, providencias, autos, sentencias, levantar actas, ya dentro del proceso principal o en los accesorios, tales como de medidas cautelares. En tales casos actuará como Ponente;
g. Asistir, como autoridad responsable del Tribunal, a las diligencias cautelares o de prueba que tenga que practicar la Junta. Queda entendido que esta facultad puede delegarse, en coordinación con el Director General de las Juntas de Conciliación y Decisión, en el Secretario Judicial u otro funcionario;
h. Decidir, conjuntamente con los otros miembros de la Junta, acerca de la procedencia de los recursos que se interpongan contra las decisiones proferidas por la Junta;
i. Resolver, conjuntamente con los otros miembros de la Junta, asuntos relativos a impedimentos o recusaciones que le fueren adjudicados a la Junta;
j. Realizar tareas jurisdiccionales afines, según sea necesario.

DE LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS

Artículo 32. Las demandas que se presenten ante las Juntas de Conciliación y Decisión serán recibidas por la Secretaría Judicial, donde serán examinadas para determinar si se acompañan las pruebas que se señalan en el libelo. Igualmente se verificará que el poder esté debidamente otorgado y si la demanda cumple con los requisitos de ley.

Artículo 33. En el evento de que la Secretaría Judicial considere que el poder o el libelo adolecen de alguna falla podrán advertírselo a quien la presenta; sin embargo, si éste insiste en la presentación, la misma será recibida dejando constancia que se hace por insistencia.

Artículo 34. Los poderes deberán ser presentados personalmente por quien otorga el poder, para la cual deberá el Secretario verificar la firma con la cédula de identidad personal del poderdante.

Artículo 35. En el supuesto del Artículo 31, la Secretaría Judicial podrá poner en conocimiento de la Dirección General sus observaciones, para que ésta determine si es de lugar poner la situación en manos de laguna de las Juntas para su decisión antes de proseguir el trámite. En caso que se disponga esto último, el expediente será sometido al próximo sorteo y reparto de expedientes.

Artículo 36. En caso de que la demanda esté dirigida contra persona natural o se haya acompañado la certificación que determina la representación legal de la demanda si se trata de persona jurídica o establecimiento comercial, se procederá a señalar fecha de audiencia para dentro de los próximos quince (15) días.

Artículo 37. En el evento de que no se haya acompañado la certificación a que se refiere el Artículo anterior, la Secretaría Judicial ordenará de inmediato su consecución y una vez obtenida se procederá al señalamiento de fecha de audiencia en el término que se indica en dicha norma.

Artículo 38. En la fecha señalada para la audiencia, el expediente será sorteado y repartido, conjuntamente con los otros que tienen fecha para el mismo día y turno, para determinar la Junta que ha de aprender su conocimiento.

Artículo 39. La resolución que señala fecha de audiencia contendrá la orden de traslado de la demanda a la parte demandada y se procurará de inmediato la notificación personal de las partes, para lo cual la Dirección General y la Secretaría Judicial mantendrán un estricto control sobre los notificadores. La notificación debe

hacerse por lo menos con diez (10) días de antelación a la fecha de audiencia.

Artículo 40. Para el sorteo de los expedientes, éstos serán debidamente enumerados e igualmente se enumerarán papelitos de acuerdo con la cantidad de expedientes.
Los papelitos serán doblados de manera que no se distinga uno del otro, ni sea perceptible el número que contiene. Luego serán depositados en un recipiente (bolsa, cartucho, caja, etc.) escogido para tal efecto.
La Junta de menor orden numérico hará el primer escogimiento de papel y así, en el mismo orden, escogerán las otras hasta agotar el número de expedientes a sortear y repartir.
De dicho sorteo y reparto se levantará acta que firmará el Secretario Judicial y los demás participantes y se hará entrega de inmediato a cada Junta el expediente que le correspondió, con constancia de recibo y de número de folios del expediente.

Parágrafo. La Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión y la Secretaría Judicial, conjuntamente con las Juntas, llevarán registro exacto de los expedientes repartidos a cada una de las Juntas, a efecto de que no correspondan a ninguna de ellas más expedientes que al resto. Con ese fin, en cada sorteo se tendrá en cuenta la o las Juntas que no recibieron expedientes en el sorteo y reparto anterior, o si se dio impedimentos o recusación que inhibió a la Junta del conocimiento del caso que le fue entregado y, en consecuencia, adscribirles, siempre mediante sorteo, expedientes a fin de igualar la cantidad de procesos entre todas las Juntas.

Artículo 41. De igual manera, antes de las audiencias, se realizará sorteo entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores para determinar la Junta en la cual han de prestar funciones en la jornada respectiva. Para ello se enumerarán papeles de acuerdo con el número de Juntas que han de participar en el sorteo.

Artículo 42. Los sorteos y repartos a que se refieren los Artículos anteriores se verificarán de 8:00 a.m. a 8:30 a.m. y de 2:00 p.m. a 2:30 p.m.

Artículo 43. En los casos de medidas cautelares previas al proceso o al sorteo del expediente para audiencia o para cualquier otra incidencia, la Dirección General entregará el cuaderno a la Junta que le corresponda, según el registro de medidas cautelares que se llevará ante la Secretaría Judicial y en el que se anotará tales medidas cautelares previas que ingresen, además de la Junta a la cual correspondió su conocimiento.
Estas adscripciones se anotarán en el libro de reparto de expediente y se tomarán en cuenta en el posterior sorteo.

DE LAS AUDIENCIAS

Artículo 44. Las Juntas de Conciliación y Decisión recibirán de la Dirección General los expedientes para la verificación de la audiencia respectiva, una vez que se celebre el sorteo de expedientes en la misma fecha de audiencia.

Artículo 45. Para que las Juntas puedan actuar válidamente se requiere la presencia de dos de los miembros que la conforman, siempre que uno de ellos sea el Presidente de la Junta.
Cuando no se constituya la Junta, se suspenderá la audiencia, y el Secretario Judicial levantará un acta detallando las razones que motivaron su no constitución. Con base en el informe, se fijará en el acto una nueva fecha de audiencia, para dentro de un período no mayor de 15 (quince) días, lo que se notificará a las partes inmediatamente o por edicto si alguno, o ambas partes, rehuyen la notificación.

Artículo 46. Verificada la audiencia se procederá a resolver en el mismo acto y a la notificación de las

partes, salvo que se estime indispensable la práctica de pruebas adicionales.

Artículo 47. Cada uno de los miembros de la Junta tiene igual jerarquía de decisión dentro del proceso, contando con derecho a voz y voto.

Artículo 48. Los debates de los miembros de la Junta para decidir el proceso serán dirigidos por el Presidente.
En los debates cualesquiera de los integrantes de la Junta puede presentar un proyecto de Resolución o contraproyectar una decisión, en caso de no compartir el criterio propuesto; en este evento es obligatorio debatir ambas resoluciones hasta decidir el asunto.

Artículo 49. Una vez realizada la fase de discusión, el Presidente de la Junta someterá a votación el asunto debatido.
La votación se hará nominalmente y se adoptará por mayoría absoluta de los miembros, constituída por dos de los tres integrantes del tribunal.
Cuando no haya acuerdo entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores, el Presidente de la Junta emitirá su voto de último; con ello decidirá la controversia y se adoptará el fallo.
Todo miembro de la Junta que haya participado en el juicio debe firmar en el momento que se le presente lo acordado, aunque haya disentido de la mayoría, pero en tal caso puede salvar su voto, dando, por escrito, su opinión razonada refiriéndose al objeto de la sentencia. Para ello cuenta con un término no mayor de cinco (5) días, a partir de la fecha en que la mayoría adoptó la decisión. De no presentar su disconformidad en el término previsto, la Secretaría Judicial hará el informe respectivo y se entenderá que el disidente se adhirió a la decisión mayoritaria.
En los casos en que el fallo sea proferido en el acto de audiencia, el término para presentar el salvamento de voto correrá a partir de la fecha de la misma.
El salvamento de voto se adjuntará a la sentencia, eximiendo al disidente de la responsabilidad que pudiera aparejar lo resuelto por la mayoría. En el supuesto de que el disidente se negare o eludiera la firma del fallo, éste tendrá validez aún sin la firma del renuente. La Secretaría Judicial informará al respecto, dejando constancia en el expediente.

Parágrafo. A efecto de control, la Secretaría Judicial llevará un libro en el que se registrarán estas incidencias.

Artículo 50. El expediente será devuelto por la Junta a la Secretaría Judicial, dejando constancia del recibo y número de folios, una vez que haya finalizado el acto de audiencia y decisión. En caso de que haya prueba que practicar, la Junta conservará el expediente para evacuar las mismas, y resolver una vez evacuadas, salvo que considere que se hace imposible su práctica, de lo cual se dejará constancia explicada en el fallo. Dictado éste regresará el expediente a la Secretaría Judicial.

DE LOS IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

Artículo 51. Ningún miembro de las Juntas de Conciliación y Decisión podrá conocer de un asunto en el cual esté impedido.

Artículo 52. Son aplicables a las Juntas de Conciliación y Decisión, los Artículos 647, 648, 651, 652, 653, 654, 658, 662, 663, 664, 665, 668 y 672 del Código de Trabajo.

Artículo 53. Cuando algún miembro de las Juntas de Conciliación y Decisión tuviere alguna causal de impedimento para conocer o atender un negocio determinado deberá expresarlo tan pronto reciba, en reparto,

el expediente, o, a más tardar, una vez instalada la Junta para el acto de audiencia o para resolver alguno de los asuntos a que se refiere el Artículo 33 de este Reglamento. Para esto el Presidente de la Junta respectiva, hará conocer el nombre de las partes y de sus apoderados.

Artículo 54. Manifestado el impedimento por parte de algún miembro de la Junta, se hará el informe respectivo por el resto de miembros de las Juntas, se suspenderá el acto y se pasará el expediente a la Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión, a través de la Secretaría Judicial, que lo hará llegar a la Junta que sigue en el orden numérico, para resolver, lo cual debe hacerse en el término máximo de dos (2) días. Dentro de este término quien manifestó el impedimento puede presentar alguna prueba que estime el caso.

Artículo 55. De acogerse el impedimento, el expediente se devolverá a la Dirección General a través de Secretaría Judicial, para la prosecución del trámite respectivo, previo nuevo sorteo dentro de las demás Juntas, incluyendo la que resolvió la incidencia.
En caso contrario, también se devolverá el expediente a la Dirección General por la misma vía, la que señalará de inmediato nueva fecha de audiencia o pasará el expediente a la Junta para resolver lo dejado pendiente al suspenderse el trámite para el conocimiento del impedimento.

Artículo 56. Las recusaciones podrán formularse oralmente o por escrito, en cuyo caso, previo informe suscrito por el resto de miembros de la Junta respectiva, queda suspendido el trámite del proceso y se devolverá el expediente ante la Dirección General a través de la Secretaría Judicial, la que lo hará llegar a la Junta que sigue en el orden numérico, para proseguir el trámite de recusación y resolver.

Artículo 57. Dentro de los dos (2) días siguientes a la recepción del expediente por la Junta que debe resolver la recusación, el proponente de ésta podrá presentar pruebas, si la tuviese a bien, o sustentar su recusación, o ambas cosas. En ese mismo término, el recusado presentará informe sobre la recusación y las pruebas que estimare del caso. Queda entendido que de no presentar informe, se entiende aceptada la recusación.
En este caso, al igual que en el evento de que el recusado acepte la verdad de los hechos en que se fundamente la recusación, y se tratare de causal prevista en la ley, se le declarará separado del conocimiento, sin perjuicio de sanción de amonestación, multa o separación del cargo por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previo informe de la Dirección General o a solicitud del recusante, por demora en la manifestación de la verdad o de haber producido daño al recusante.
En estos casos se devolverá el expediente a la Dirección General, a través de la Secretaría Judicial, la que procederá conforme lo señalado en el Artículo 53.

Artículo 58. De no aceptar el recusado las razones de la recusación, se señalará fecha de audiencia. En ésta, el recusante y el recusado podrán actuar por sí mismo o hacerse representar por abogado.

Artículo 59. Celebrada la audiencia, se procederá a resolver dentro del término de dos (2) días salvo que hubiese pruebas que practicar, en cuyo caso se resolverá también en el término de dos (2) días, contados desde la fecha en que se practicó la prueba o se declaren inevacuables.

Artículo 60. En los casos que se acepte la recusación se procederá conforme se señala en el Artículo 55 y se devolverá el expediente a la Dirección General, a través de la Secretaría Judicial, par que proceda de igual manera a la señalada en el Artículo 53.
De negarse la recusación, se procederá a continuar el trámite del proceso, entendiéndose que la Junta a la cual le había correspondido el proceso mediante sorteo, continúa con su conocimiento.

-

Artículo 61. Los impedimentos y recusaciones del personal subalterno, ya sea el de la Junta a la cual se le repartió el proceso o ya el correspondiente a la Dirección General, se tramitarán y resolverán, sin ulterior recurso, por la Junta que conozca del asunto, de acuerdo con las reglas anteriores, en lo que le fueren aplicables.
De darse el impedimento o recusación antes del sorteo del expediente para celebrar la audiencia, será sometido a sorteo de inmediato.

Artículo 62. Si el impedimento o recusación guarda relación con el Director General de las Juntas de Conciliación y Decisión, será resuelto por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social, de acuerdo con las reglas anteriores, en lo que le fueren aplicables.

Artículo 63. En caso de que los impedimentos y recusaciones se dieren en provincias en que opere una sola Junta, se pasará el expediente a la Junta más cercana para que proceda de conformidad con las normas anteriores.

Artículo 64. En la Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión y en estas Juntas regirán, en lo que le fueren aplicables y que no sea contrario a lo establecido en esta Resolución, los Decretos 1 de 20 de enero de 1993 y 49 de 20 de julio de 1992.

Artículo 65. Esta Resolución entrará en vigencia a partir de su promulgación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Decreto Ley N° 3 de 7 de enero de 1997, Publicado en la Gaceta Oficial N° 23.201 de 11 de enero de 1997.

Por el cual se Adiciona un Artículo a la LEY N° 25 DE 1992
"Por la cual se establece un Régimen Especial, Integral y Simplificado para la Creación y Funcionamiento de Zonas Procesadoras para la Exportación"

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En uso de sus facultades constitucionales y especialmente de la que le confiere la Ley N° 1 de 2 de enero de 1997
Oído el concepto favorable del Consejo de Gabinete

DECRETA:

Artículo 1: Adiciónase la Ley N° 25 de 30 de noviembre de 1992, por la cual se establece un régimen especial, integral y simplificado para la Creación y Funcionamiento de Zonas Procesadoras para la Exportación, con el siguiente Artículo tendiente a integrar y simplificar todo el régimen laboral en dichas zonas procesadoras y en las empresas que ellas se instalen, tanto en el aspecto administrativo, como el concerniente a las relaciones obrero-patronales; así:
Artículo 49-A: Se dispone lo siguiente para las Zonas Procesadoras para la Exportación ya instaladas en el país o que en el futuro se instalen, lo cual será aplicable también a las empresas allí establecidas, como a las que en adelante se establezcan.

Literal A:

Para la agilización y aprobación de toda la documentación requerida por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, u otras dependencias estatales, a las empresas interesadas en establecerse en las Zonas Procesadoras para la Exportación, incluyendo los inversionistas, créase la Oficina de Ventanilla Única, la cual operará así:

1. Sus funciones serán de carácter institucional y, por lo tanto, las normas previstas en este Decreto Ley no intervienen ni limitan las disposiciones que regulan la materia de trámite y aprobación de las empresas sujetas al régimen de las Zonas Procesadoras para la Exportación en la República de Panamá.
2. Podrá funcionar en cualquier área del territorio nacional, incluyendo las áreas de la Región Interoceánica, donde tendrá su sede administrativa en las oficinas de la Autoridad de la Región Interoceánica, en el Sector Atlántico y en el Sector Pacífico. Esta oficina actuará como coordinadora y administradora de la Oficina de Ventanilla Única, pero los funcionarios designados por cada institución mantendrán independencia en cuanto a la aplicación de las normas reguladoras y aspectos técnicos establecidos por cada institución. En el resto del territorio nacional la sede administrativa estará en el Ministerio de Comercio e Industrias, a través del Instituto Panameño de Comercio Exterior.
3. Estará integrada por las siguientes instituciones:

a. Ministerio de Trabajo y Bienestar Social;
b. Ministerio de Comercio e Industrias;
c. Ministerio de Hacienda y Tesoro, Dirección General de Aduanas;
d. Ministerio de Gobierno y Justicia, Dirección de Migración y Naturalización;
e. Autoridad de la Región Interoceánica;
f. Instituto Panameño de Comercio Exterior;
g. Instituto de Acueductos y Alcantarillados Nacionales;
h. Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación;
i. Municipio respectivo.

4. El Ministro, Administrador o Director de la entidad correspondiente designará el personal que actuará, a nombre de su despacho, en la Oficina de Ventanilla Única. El funcionario designado deberá contar con la autoridad, la idoneidad y la competencia necesaria para el cumplimiento de sus funciones; permanecerán en sus sedes de trabajo en permanente disponibilidad para la ejecución de los trámites que se realicen a través del sistema de Ventanilla Única, pero cuando el volumen de trabajo, así lo exige, se trasladarán físicamente a las oficinas de la dependencia que actúe como coordinadora y administradora de la Oficina de Ventanilla Única donde prestarán sus servicios de manera permanente.
5. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá una representación permanente en la Zona Procesadora respectiva para la agilización y resolución expedita de los permisos de trabajo que fueren del lugar, al igual que o tendrá el Ministerio de Hacienda y Tesoro para los controles aduaneros, que serán realizados por la Dirección General de Aduanas.
6. Las instituciones y dependencias que integran la Oficina de Ventanilla Única elaborarán el procedimiento de dicha oficina para la tramitación y aprobación de la documentación necesaria para las empresas, incluyendo los inversionistas, interesados en establecerse y operar dentro de las Zonas Procesadoras de Exportación. El Ministerio de Comercio e Industrias o la Autoridad de la Región Interoceánica, según el caso, revisarán periódicamente dicho procedimiento, al objeto de agilizarlo, al igual que las instituciones que integran la Oficina.
7. El Órgano Ejecutivo podrá otorgar concesiones para el establecimiento de Zonas Procesadoras para la Exportación, en cualquier área del territorio nacional, incluyendo las áreas de la Región Interoceánica, cuando la Autoridad dela Región Interoceánica así lo solicite, sin el requisito de celebración de acto público, esto es, mediante negociación directa, así como negociar contratos para el establecimiento de dichas Zonas Procesadoras para la Exportación.

Literal B.

1. Las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación establecerán, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social e INAFORP, formas de capacitación funcional y de mejoramiento de los trabajadores que presten sus servicios.
2. Las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación estarán obligadas al pago del salario mínimo legal a sus trabajadores por la prestación de sus servicios. Los salarios serán pagados en plazos que no excedan de una quincena. Además del salario mínimo legal, las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación, podrán establecer, a fin de procurar el incremento en el rendimiento y productividad de los trabajadores, sistemas de pago de salarios a través de participación de las utilidades, primas de producción, incentivos por rendimiento, bonificaciones, gratificaciones, donaciones u otros, quedando entendido que dichas formas de incentivos, o cualesquiera otras, no podrán exceder del cincuenta por ciento (50%) del salario básico y estarán exentas del Seguro Educativo y de la cotización del Seguro Social.
3. Las partes determinarán libremente el día de descanso semanal y su forma de utilización, ya sea en días fijos o rotativamente. El trabajo en el día de descanso semanal se remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sin perjuicio del derecho a disfrutar de otro día de descanso.
4. A fin de promover mayor empleo, las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación procurarán establecer, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, sistemas de trabajo que eviten, en la medida de lo posible, el trabajo en horas extraordinarias por parte del personal de planta, sustituyéndolo con nuevo personal. En todo caso, el trabajo en horas extraordinarias no excederá de tres (3) horas al día y se pagará con un recargo de veinticinco por ciento (25%).
5. El empleador podrá señalar con antelación la época en la cual el trabajador iniciará el disfrute de sus vacaciones, consultando lo mejor posible los intereses de la empresa y los del trabajador, de acuerdo con los ciclos de operación del establecimiento o industria. Para este efecto el empleador podrá disponer que la totalidad o parte del personal haga uso de vacaciones en determinados períodos del año, aún cuando estas vacaciones no se hubieren causado al momento de su goce. El tiempo que duren las vacaciones fijadas en este último caso se compensarán con igual tiempo de trabajo. El empleador podrá dividir en dos (2) fracciones iguales, como máximo, las vacaciones anuales de los trabajadores.

   El empleador podrá ubicar rotativamente al trabajador en diversas líneas de producción o trasladarlo de una línea de producción a otra distinta, de tiempo en tiempo, de acuerdo con las necesidades de la empresa, siempre y cuando no se desmejoren las condiciones del trabajador.
6. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tramitará en forma expedita los sistemas y reglamentos concretos de evaluación de rendimiento y productividad a que se refiere el numeral 16, literal A del Artículo 213 del Código de Trabajo, debidamente documentados a través de los estudios específicos de producción. Si al vencimiento del término de sesenta (60) días calendarios, la autoridad administrativa de trabajo no hubiere resuelto la solicitud correspondiente, el sistema o reglamento se considerará aprobado de pleno derecho y el empleador podrá aplicarlo de inmediato.

   Una vez aprobado tal sistema o reglamento, el empleador tiene la obligación de desplegarlo permanentemente en un lugar visible de cada uno de sus establecimientos.
7. Las fluctuaciones en el mercado internacional que produzcan baja o pérdida en la exportación, facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo, además de las establecidas en el literal c del Artículo 213 del Código de Trabajo. El empleador informará a las autoridades administrativas de trabajo, y probará la causa respectiva.
8. Las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación podrán celebrar, a solicitud de sus trabajadores, de sus respectivas organizaciones sociales, o

por iniciativa propia, convenios relativos a las condiciones de trabajo o sobre otros beneficios laborales.

9. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social establecerá un Departamento Especial para el conocimiento de los conflictos individuales y colectivos referentes a las Zonas Procesadoras para la Exportación, el cual también velará por el mejoramiento de la mano de obra ocupada en dichas zonas, tanto en el renglón funcional, como en el de seguridad ocupacional.

   A fin de resolver cualquier posible conflicto laboral que se pueda producir en las Zonas Procesadores para la Exportación que se instalen en la Región Interoceánica, conforme viene definida en el Artículo 2 de la Ley N° 5 de 25 de febrero de 1993, las sedes principales del Departamento Especial a que se refiere el inciso anterior quedarán ubicadas dentro de las localizaciones regionales que para dichas zonas establezca la Autoridad de la Región Interoceánica, ya como promotora, operadora, concesionaria, o bajo cualquier otro título, dentro de los bienes que se reviertan en el Sector Pacífico o del Atlántico, por razón del cumplimiento de los Tratados del Canal de Panamá y sus Anexos (Tratados Torrijos-Carter).
   Lo anterior no obsta que, de acuerdo a los requerimientos, se puedan instalar sedes o subsedes dentro o en las cercanías de otras Zonas Procesadoras para la Exportación.

10. Dentro de dicho Departamento Especial funcionará la Comisión Tripartita de Avenimiento, la cual estará integrada por un representante de las empresas promotoras u operadoras, un representante de los trabajadores de dichas empresas y un representante gubernamental designado por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social.

    Esta Comisión tendrá como función exclusiva conciliar los intereses de los empleadores y trabajadores, cuando se presenten o se puedan presentar conflictos de carácter colectivo, con miras a evitar la paralización de labores de la o las empresas afectadas. Con igual finalidad dirigirá el procedimiento que se inicie para celebrar los convenios a que se refiere este literal en su numeral 9. Para ambos casos, la parte interesada planteará a la comisión el punto o puntos en conflicto, o su propuesta de convenio.
    Planteada dicha situación, la Comisión correrá traslado a la otra parte para que exponga su posición, dentro del término de diez (10) días hábiles.

11. Vencido este término, la Comisión se reunirá conjuntamente con ambas partes para resolver, de común acuerdo, el conflicto o propuesta de convenio. Para estos efectos, la Comisión tendrá un término de veinte (20) días hábiles para lograr una solución o la suscripción del convenio.

    En ese período, la Comisión se reunirá conjuntamente con ambas partes o por separado, si lo estima conveniente, y podrá hacer tantas audiencias como considere pertinente, sin someterse a formalidad alguna. Igualmente podrá solicitar asesoramientos técnicos, científicos o profesionales sobre la cuestión sometida a su consideración y así procurar una solución rápida.

12. De no producirse acuerdo, la Comisión presentará a las partes, dentro de los cinco (5) días siguientes al término anterior, una propuesta de solución a los puntos de diferencia, la cual deberá ser aceptada o rechazada por las partes en el plazo de veinticuatro (24) horas.

13. El procedimiento antes señalado no obsta a que las partes puedan solucionar o negociar sus conflictos o convenios por la vía directa o que, en cualquier momento, los trabajadores o su respectiva organización social, o ambas partes, puedan someter sus diferencias a un Tribunal de Arbitraje, en cuyo caso se seguirá el trámite establecido en el Decreto de Gabinete N° 252 de 1971 (Código de Trabajo), entendiéndose que la decisión que adopte dicho tribunal será de forzoso acatamiento para ambas partes.

14. Vencido el término de veinticuatro (24) horas a que se refiere el número 13 anterior, los trabajadores o su respectiva organización social podrán ejercer el derecho a huelga, en cuyo caso regirán las disposiciones del Decreto de Gabinete N° 252 de 1971 (Código de Trabajo), incluso en lo que respecta a la calificación de la huelga, cuyo conocimiento será de la justicia ordinaria de trabajo y el trámite será el establecido en dicho cuerpo de normas laborales.

15. Queda entendido que la paralización de labores sin el cumplimiento de las formalidades aquí establecidas, faculta al empleador a solicitar a las autoridades jurisdiccionales de trabajo la finalización

de las relaciones laborales con el trabajador o los trabajadores que hayan incitado a la indebida paralización, o la imposición por parte de las autoridades administrativas de la solicitud del empleador, de sanción pecuniaria de cincuenta balboas (B/.50.00) a quinientos balboas (B/.500.00) al o a los trabajadores que hayan incitado a la indebida paralización, o a terceras personas que hayan participado en la incitación.

Artículo SEGUNDO: Este Decreto-Ley deroga los decretos-leyes N° 1 y 2 de 11 de enero de 1996 y N° 26 de febrero de 1996, respectivamente y entrará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Decreto Ejecutivo Nº 25 de 15 de abril de 1997, Publicado en la Gaceta Oficial N° 23.271 de 22 de abril de 1997.

Por el cual se crea el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y protección del Menor Trabajador

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En uso de sus facultades Constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que es responsabilidad del Estado garantizar el establecimiento de las condiciones adecuadas para la atención de los niños y niñas a fin de que sean protegidos contra toda explotación o de violación de sus derechos en forma tal que estos no prevalezcan sobre los derechos de los demás, sea estos laborales, económicos, de trabajo no aceptable o de violación de los derechos humanos;

Que el Estado panameño, desde 1990 mediante la Ley N° 15 de 16 de noviembre es signatario de la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y recordando también los compromisos adquiridos con ocasión de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995) para, entre otras cosas, preservar y promover el respeto de los derechos e intereses fundamentales de los trabajadores, incluida la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, así como la protección de los niños es uno de los objetivos prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo;

Que muchos niños y niñas comienzan a trabajar a una edad muy temprana o en condiciones de explotación y de peligro, lo que obstaculiza su equilibrado desarrollo físico y mental, privándoles de una educación y menoscabo también así el desarrollo social y económico del país;

Que aunque la solución al problema requiere la participación activa y coordinada de la sociedad en su conjunto, le corresponde al gobierno desempeñar un papel decisivo a través de sus planes de desarrollo, políticas y toma de medidas encaminadas a eliminar el trabajo infantil proporcionando otro medio de subsistencia a su familia para que ellos puedan poner a los niños afectados en un ambiente apropiado para su crecimiento;

Que reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido que culmine en el progreso social, se hace necesario crear un instrumento de alto nivel, que elabore e impulse un Plan Nacional de Acción para la erradicación progresiva del trabajo infantil y la protección del menor trabajador.

DECRETA:

Artículo 1. El Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador, estará adscrito al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 1 del Decreto Ejecutivo N° 18 de 19 de julio de 1999, publicado en la Gaceta Oficial N° 23.850 de 28 de julio de 1999.

Artículo 2. El Comité estará integrado de la siguiente manera:
- Despacho de la primera Dama.
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Ministro (a), Viceministro (a) o el funcionario que se designe).
- Ministerio de la Juventud, La Mujer, La niñez y la Familia (Ministro (a), Viceministro (a) o el funcionario que se designe).
- Ministerio de Economía y Finanzas (Ministro (a), Viceministro (a) o el funcionario que se designe).
- Ministerio de Gobierno y Justicia (Ministro (a), Viceministro (a) o el funcionario que se designe).
- Ministerio de Educación (Ministro (a), Viceministro (a) o el funcionario que se designe).
- Ministerio de Desarrollo Agropecuario (Ministro (a), Viceministro (a) o el funcionario que se designe).
- Un representante de la Policía de Menores.
- Un representante del Consejo Nacional de la Empresa Privada.
- Un representante de la Unión Nacional de Pequeñas y Medianas Empresas.
- Un representante del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados.
- Un representante de la Federación de Municipios de panamá.
- Un representante de Organizaciones No Gubernamentales.
- Un representante de la Fundación del Trabajo.
- Un miembro de la Comisión del Niño y la Mujer de la Asamblea Nacional.
- Un representante del Tribunal Superior de Menores.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 2 del Decreto Ejecutivo N° 18 de 19 de julio de 1999, publicado en la Gaceta Oficial N° 23.850 de 28 de julio de 1999.

El Comité tendrá como Asesor (a) permanente a un Representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como también del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Tecnología (UNESCO), del Estado de Población de las Naciones Unidas, de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), del Consejo de Rectores de Universidades, del Comité Ecuménico, Defensoría del Pueblo para los Derechos de la Niñez y la Coordinación del Programa Pacto por la Niñez Panameña del Despacho de la Primera Dama.
El Comité podrá aplicar o reducir su constitución para dar cabida a otros miembros permanentes cuando así lo requiera el cumplimiento de sus funciones.

Parágrafo. El Comité estará presidido por la Primera Dama de la República, en su ausencia presidirá el Ministro (a) de Trabajo y Desarrollo Laboral y en ausencia de éstos, el Comité será presidido por uno de los Miembros (as) del Gabinete que integre el Comité.

Artículo 3. El Comité para la erradicación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador, tendrá las siguientes funciones:
1 Asesorar, coordinar y concertar políticas y programas tendientes a mejorar la condición social-laboral del menor trabajador y desestimular la utilización de mano de obra infantil.
2. Contribuir a la, elaboración, supervisión y evaluación del Plan Nacional de Acción para la eliminación, progresiva del trabajo y la protección del menor trabajador.

3. Fortalecer la coordinación y concertación entre las instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, relacionadas con el menor trabajador, a fin de definir alternativas y estrategias que reduzcan o eliminen las causas básicas que generan el trabajo infantil y que promuevan la efectividad de la legislación sobre el trabajo de las niñas y niños.
4. Proponer, para su adopción por las entidades responsables, procedimientos que garanticen la evaluación y el seguimiento del Plan Nacional de Acción para la eliminación del trabajo Infantil y la protección del menor trabajador.
5. Convocar y asesorar a las entidades para la adopción y aplicación dentro de sus respectivas jurisdicciones y competencias, del Plan Nacional de Acción para la eliminación progresiva del trabajo infantil y la protección del menor trabajador.
6. Las demás que determine el Comité relacionadas en la investigación, la documentación y la divulgación sobre la eliminación del trabajo infantil.

Artículo 4. El Comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente las veces que sea necesario, previa convocatoria de su Presidente. A estas reuniones, podrá invitarse a representantes de otras entidades u organizaciones de carácter público o privado, nacionales y extranjeros que no formen parte del Comité.

Artículo 5. El Comité tendrá una secretaría técnica; conformada por un miembro de la Junta Directiva del Consejo Nacional de la Familia y el Menor, un representante de la Dirección Nacional de Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo y desarrollo Laboral, un representante de la Organización Internacional del Trabajo y un representante de la Coordinación del Pacto por la Niñez Panameña, a través del programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT-IPEC); esta secretaría tendrá bajo su responsabilidad, entre otras, la preparación de las convocatorias de las reuniones y llevar actas de las sesiones y estará a cargo de las relaciones especiales de trabajo coordinada con la Dirección Nacional de Inspección Laboral.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 3 del Decreto Ejecutivo N° 18 de 19 de julio de 1999, publicada en la Gaceta Oficial N° 23.850 de 28 de julio de 1999.

Artículo 6. El Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y de la Protección del Menor trabajador podrá tener, comités coordinadores provinciales o regionales, integrados por Representantes regionales de las entidades que forman el Comité, en caso que no existan estos funcionarios, la entidad correspondiente, si lo considera conveniente designará su delegado. El Comité Regional o Provincial será presidido por los Directores Regionales o Jefes Seccionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y promoverán la participación de las autoridades políticas y administrativas provinciales y municipales en las actividades del Comité.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 3 del Decreto Ejecutivo N° 18 de 19 de julio de 1999, publicada en la Gaceta Oficial N° 23.850 de 28 de julio de 1999.

Artículo 7. Este Decreto entrará a regir a partir de la fecha de su promulgación.

COMUNÍQUESE PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Decreto Ejecutivo Nº 101 de 2 de diciembre de 1997, Publicado en la Gaceta Oficial N° 23.432 de 5 de Diciembre de 1997.

Por el cual se Reglamenta el Artículo 380 del Código de Trabajo.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades, constitucionales y legales

CONSIDERANDO

Que el Artículo 380 del Código de Trabajo, subrogado por el Artículo 51 de la Ley Nº 44 de 12 de agosto de 1995 impone al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la obligación de proporcionar asistencia técnica y económica a las organizaciones sociales para organizar programas, cursos, seminarios de educación laboral, capacitación sindical y Congresos.
Que el Artículo 380 del ordenamiento laboral determina que "la ayuda económica que deberá suministrar el Estado a las organizaciones sociales para los fines señalados, será canalizada a través de las centrales obreras, federaciones independientes y sindicatos nacionales independientes debidamente constituídos, tomando en cuenta el número de trabajadores afiliados. En lo que respecta al apoyo económico para la realización de congresos, esta ayuda será reglamentada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social por Decreto Ejecutivo."
Que en cumplimiento del mandato de la norma, se hace necesario reglamentar la forma mediante la cual el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social proporcionará la ayuda económica a las organizaciones para que estas puedan desarrollar las actividades que les señala el Artículo 380 del Código de Trabajo, en consecuencia.

RESUELVE:

Artículo 1. Para que una central, Federación o Sindicato, independiente, pueda acogerse a los beneficios económicos que establece el Artículo 380 del Código de Trabajo, debe presentar una solicitud ante la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, con una antelación no menor de 30 días anteriores a la fecha del inicio del evento.
La solicitud debe acompañarse con un listado completo de los participantes, su afiliación y fecha del evento, número de afiliados a la organización y constancia de que no ha recibido subsidio a través de la comisión de Educación sindical para ese evento.

Artículo 2. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social previo estudio de cada caso y atendiendo el número de afiliados se determinará, de acuerdo a las reservas presupuestarias, la cantidad económica que suministrará la organización petente, mediante resuelto ministerial.

Artículo 3. Como el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados constituye el máximo organismo de representación de las agrupaciones de Trabajadores Panameños, recibió del Ministerio de Trabajo la suma de Seis Mil Balboas (B/.6,000.00) trimestrales durante el año 1997 para el desarrollo de las actividades señaladas en el Artículo 380 del Código de Trabajo, a partir de enero del año 1998 recibirá Doce Mil Balboas (B/.12,000.00), la suma estipulada se entregará a esta organización trimestralmente.

Artículo 4. Este Decreto comenzará a regir a partir de su promulgación.

NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Decreto Ley Nº 8 de 26 de febrero de 1998, Publicado en la Gaceta Oficial N° 23.490-A de 28 de febrero de 1998

POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL TRABAJO EN EL MAR Y LAS VÍAS NAVEGABLES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En uso de sus facultades constitucionales y especialmente de la que le confiere el Ordinal 7 del Artículo 1 de la Ley Nº 1 de 2 de enero de 1998, oído el concepto favorable del Consejo de Gabinete.

DECRETA:

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente Decreto Ley se considera de orden público y regula en su totalidad las relaciones entre el capital y el trabajo que se dan a bordo de naves de registro panameño. Las relaciones entre empleadores y trabajadores en naves que se dediquen, ya sea al servicio internacional, al servicio interior, a la explotación de recursos vivos y no vivos y otras actividades en las vías navegables, se rigen por las disposiciones generales del presente Decreto Ley, y en particular, por disposiciones de cada sección reglamentaria de la actividad correspondiente.

El presente Decreto Ley no se aplicará a los siguientes casos:

a. Cuando el servicio prestado a bordo no tiene relación directa con la operación, funcionamiento y explotación de la nave, tal cual es el caso del servicio de estiba y otros, que únicamente se prestan por razón de la permanencia temporal de la nave en puerto o en tránsito por canales, ríos o vías navegables.
b. Cuando la prestación del servicio no exige del trabajador su permanencia a bordo por razón de la naturaleza del servicio para la cual está destinada la nave, de manera tal que dicho trabajador no queda separado, regular y ordinariamente de su domicilio en tierra firme por lapsos prolongados y por no tener por centro de trabajo un establecimiento distinto y separado a su hogar o lugar de residencia habitual.
c. En las relaciones laborales sujetas al régimen laboral especial de la autoridad del Canal de Panamá, conforme el Artículo 316 de la Constitución Política.
d. Cuando el servicio prestado es realizado por alumnos que efectúan prácticas a bordo, requeridas para su formación profesional, de modo que éstas sigan un orden metódico y se realicen bajo la supervisión de la Escuela Náutica de Panamá o de cualquier institución facultada para tales efectos por la Autoridad Marítima de Panamá, y de conformidad con los requisitos y condiciones exigidos por los convenios internacionales pertinentes.

Artículo 2. Los hechos o supuestos no previstos en este Decreto Ley, en los convenios internacionales ratificados por la República de Panamá, o en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con las normas, usos y costumbres generalmente aceptados en el comercio y transporte marítimo.

Artículo 3. A los efectos del presente Decreto Ley, los términos que aparecen a continuación tendrán el siguiente significado:

a. Armador o Naviero: Es toda persona natural o jurídica que recibe del trabajador o tripulante la prestación de servicios o la ejecución de la obra.

b. Tripulante: Es toda persona al servicio del armador o naviero que labore a bordo de una nave y que compartan los riesgos de la aventura de mar y que sus funciones estén dirigidas a la navegación, operación, servicios y explotación económica del buque.
No tiene la condición de tripulantes de una determinada nave, aquellas personas que sean trabajadores de empresas con organización económica propia, que se dediquen habitualmente a prestar servicios auxiliares o accesorios a armadores o navieros, distintos a la explotación de la nave.
c. Nave: Es toda embarcación, destinada al transporte de carga y pasajeros. Lo son los pontones, dragas, diques flotantes o cualquiera otro casco de madera, cemento, hierro, acero o mixto u otra materia que se destine o pueda destinarse al servicio del comercio marítimo.
d. Nave de Servicio Interior: Es la que efectúa navegación costera entre puertos panameños;
e. Nave de Servicio Internacional: Es aquélla considerada como tal en atención a su patente de navegación, expedida de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 8, de 12 de enero de 1925 y la Ley N° 2, de 17 de enero de 1980.
f. Nave de Pesca: Es toda embarcación utilizada para pescar, procesar,. almacenar o transporta los recursos pesqueros.
Sin embargo, el buque mercante que transporta dichos recursos como mercancía que forma parte de la carga no se encuentra comprendido bajo el concepto de embarcación pesquera.
g. Nave de Servicio Internacional en navegación de cabotaje: Es la que efectúa travesías que traspasen las fronteras de Panamá, y puertos cercanos de países vecinos dentro de los límites geográficos que estén claramente definidos por la legislación panameña.
h. Dotación de una Nave: La compone el personal enrolado para el servicio, a quienes se le reconoce la condición de tripulantes.
i. Capitán: Es la persona que ejerce el mando de la nave, designado por el armador y en posesión del título correspondiente, de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Autoridad Marítima de Panamá, y a quien como representante del Armador le corresponden los derechos y obligaciones en el orden técnico, administrativo, mercantil, disciplinario y legal contenidos en las legislaciones aplicables vigentes.
j. Oficiales: Son las personas que ejercen un cargo, para lo cual precisan poseer título facultativo de idoneidad profesional de categoría superior en la Marina Mercante y acorde con las reglamentaciones aprobadas por la Autoridad Marítima de Panamá, en desarrollo de las disposiciones legales pertinentes.
k. Maestranza: Es el personal suboficial subordinado a la oficialidad del buque con rango superior a los subalternos y que ejercen funciones o realizan trabajos de acusada competencia y especialización en los departamentos respectivos de cubiertas, máquinas o cámara.
l. Subalternos: Es todo aquel personal, diferente del capitán u oficiales, que desempeñan a bordo cometidos que requieren conocimientos y habilidad práctica particular, sin llegar a las exigencias para el personal de maestranza.

Artículo 4. Todo armador o naviero de nave panameña dedicada al servicio internacional procurará, en igualdad de condiciones y capacidad, dar preferencia a la tripulación de nacionalidad panameña y a los extranjeros casados con panameña o con hijos panameños residentes en Panamá.
Las asociaciones de armadores o navieros con bandera panameña otorgarán becas y facilidades de cursos de entrenamiento, capacitación o adiestramiento a tripulante o aspirante tripulante panameño o extranjeros casados con nacionales o con hijos panameños.
Las autoridades competentes tanto en Panamá como en el extranjero, velarán por el fiel cumplimiento de lo preceptuado en este Artículo.

Artículo 5. Por medio del presente Decreto Ley se garantiza el principio de igualdad de salario. A igual trabajo, al servicio del mismo armador, desempeñado en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, tiempo de servicio iguales en la misma nave, corresponde igual salario.
Se permitirán los bonos e incentivos por servicios o actos especiales, por años de servicios o productividad

de carácter individual.

CAPÍTULO SEGUNDO
Tripulación de las Naves

Artículo 6. La Autoridad Marítima de Panamá es la entidad competente para ejercer las funciones de velar por el estricto cumplimiento y eficaz aplicación de las normas de formación, titulación y guardia de la gente de mar consagradas en los convenios internacionales ratificados por la República de Panamá, reglamentar las normas relativas a la adopción e idoneidad de la gente de mar; expedir los Certificados de Competencia, Carné de Marino e Identificación necesaria para el trabajo a bordo de las naves del Registro Panameño; y sancionar las violaciones o incumplimiento de dichas normas.

Así mismo, corresponde a dicha Autoridad Marítima velar por el estricto cumplimiento y eficaz aplicación de las normas contenidas en el presente Decreto Ley, y en los convenios internacionales en materia laboral marítima en las naves registradas en la Marina Mercante Nacional, donde quiera que se encuentren y recomendar las sanciones a las violaciones o incumplimiento de dichas normas.

Artículo 7. Todo tripulante que trabaje a bordo de una nave panameña deberá poseer un certificado de competencia expedido por la Autoridad Marítima de Panamá, conforme las leyes nacionales y convenios internacionales ratificados por Panamá, que autorice al titular del mismo a ejecutar las funciones del cargo descrito en el mencionado certificado.

Artículo 8. Todo buque al cual se le aplique el presente Decreto Ley, deberá disponer a bordo de una dotación eficiente y suficiente, a fin de:

a. Garantizar la seguridad de la vida humana en el mar;
b. Evitar la fatiga excesiva de la tripulación, limitando en lo posible las jornadas, de manera que el número máximo de horas de trabajo no exceda los límites establecidos en los convenios internacionales ratificados por Panamá.

Artículo 9. El personal vinculado con el presente Decreto Ley, queda clasificado en los siguientes grupos: Capitán, Oficiales, Maestranzas y Subalternos, en los respectivos departamentos de cubierta, máquinas, radiocomunicaciones y cámara.

Artículo 10. Corresponde a la Autoridad Marítima de Panamá, la determinación de las subclasificaciones del personal que forma parte de la oficialidad, maestranza y subalternos, en función de los requisitos específicos de experiencia, capacitación al tipo de nave, tipo de navegación y propulsión, conforme a las leyes nacionales y a los convenios internacionales ratificados por Panamá.

Artículo 11. Nadie podrá ser empleado a bordo de una nave panameña, si no posee un Certificado Médico reconocido por la Autoridad Marítima de Panamá, expedido conforme las leyes nacionales y los convenios internacionales ratificados por Panamá, que demuestre que se encuentra en las condiciones de óptima salud para el trabajo marítimo que se vaya a realizar.

Artículo 12. La Autoridad Marítima de Panamá regulará el tratamiento a los Oficiales de Marina que se hayan alejado de sus actividades profesionales a bordo.

CAPÍTULO TERCERO
Colocación de la Gente de Mar

Artículo 13. A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, los particulares que desde el territorio nacional

se dediquen o deseen realizar gestiones de intermediación para la colocación de tripulantes, serán autorizados y sometidos a la fiscalización, supervisión y reglamentación del Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, conforme a las disposiciones del presente capítulo.

Artículo 14. Se entiende por colocación de la gente de mar o alistamiento de tripulantes, a los efectos del presente Decreto Ley, cualesquiera actos o gestiones que se realicen directa o indirectamente en la República de Panamá, con la finalidad de procurar la contratación o enganche de tripulantes en nave marítima.

Artículo 15. Las agencias de colocación que se establezcan de acuerdo con el presente Decreto Ley deberán contratar preferentemente tripulantes de nacionalidad panameña, o extranjeros casados con nacionales, o con hijos panameños con residencia legal y domicilio habitual en el territorio nacional.
El porcentaje de marinos extranjeros que estas agencias enganchen o puedan enganchar, se establecerá en los reglamentos que a tal efecto apruebe el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en coordinación con la Autoridad Marítima de Panamá, a fin de que en ningún caso la proporción sea desfavorable al nacional.

Artículo 16. Sólo las personas naturales o jurídicas que estén debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en coordinación con la Autoridad Marítima de Panamá para la realización de gestiones de intermediación para la colocación de la gente de mar podrán, según el caso, emplear las palabras “agencia de colocación de la Gente de Mar” o “agencia de alistamiento” o cualesquiera expresión similar, en cualquier idioma, en su nombre, pacto social, razón social, descripción de actividades.
Quedan excluidas de la aplicación del presente Artículo las organizaciones sociales de trabajadores de mar, debidamente constituidas y registradas en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 17. La licencia definitiva que otorgue el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para el ejercicio de actividades de intermediación en la colocación de tripulantes, será por tiempo indefinido, a menos que el plan o planes del solicitante estén limitados a una duración fija.

Artículo 18. Las agencias de colocación de tripulantes deberán notificar inmediatamente al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral cualquier cambio que efectúe en la persona de su Representante Legal o Apoderado General en la República de Panamá, su pacto social, sus directores y dignatarios, y sus accionistas, sus domicilios, números telefónicos, de telefax y de apartado postal de la empresa.
Las agencias de colocación extranjeras que operan o que desean operar en Panamá, deberán designar, por lo menos un apoderado general de nacionalidad panameña, residente en territorio nacional, con mandato inscrito en Registro Mercantil y con poderes suficientes para representar a la empresa en todos los asuntos judiciales, extrajudiciales y administrativos que puedan surgir, así como la descripción del domicilio, teléfono, telefax y apartado postal del apoderado general en Panamá.

Artículo 19. Las agencias de colocación o enganche, deberán presentar para operar o seguir operando en el país, una garantía a favor del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por una suma no menor de cincuenta mil balboas (B/.50,000.00) ni mayor de cien mil balboas (B/.100,000.00), según determine el Ministerio en cada caso particular.
El depósito o garantía exigido a las agencias de colocación puede ser hecho en dinero en efectivo depositado en el Banco Nacional de Panamá, o mediante fianza otorgada por una compañía de seguro o Institución Bancaria debidamente autorizada de conformidad con las leyes de la República de Panamá.

Artículo 20. El depósito o consignación de las garantías de que trata el Artículo anterior no podrá ser retirado mientras la agencia depositante no compruebe ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que ha suspendido sus operaciones, disuelta la sociedad y comprobado que ha liquidado sus obligaciones de carácter marítimo en el territorio nacional.

Artículo 21. Los depósitos de garantía serán inembargables y estarán a disposición para casos de repatriación, hospedaje y alimentación del tripulante que correspondan a la agencia de colocación en la República de Panamá, o para garantizar el pago de multas en que incurriere la agencia depositante, de acuerdo con las disposiciones del presente Decreto Ley.

Artículo 22. Cuando el depósito o garantía fuese reducido o agotado, la agencia depositante deberá reponerlos o complementarlos, según el caso, dentro del plazo que señale a tal efecto el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 23. Las agencias de colocación de tripulantes deberán conservar en sus archivos, copia autenticada de los contratos de enrolamiento, así como cualesquiera otros documentos referentes a las condiciones en que se efectuó al alistamiento correspondiente que le sea requerido por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 24. Las agencias dedicadas a la colocación de tripulantes deberán solicitar ante el Ministerio de Comercio e Industrias la respectiva Licencia Comercial Tipo "A", previa autorización del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 25. Las gestiones de intermediación para la colocación o alistamiento de la gente de mar, no deberá dar lugar al pago de remuneración alguna por parte del tripulante. Para tales efectos deberá acompañarse declaración jurada del representante legal y el secretario de la persona jurídica o de la persona natural directamente, mediante la cual la empresa se compromete a no aplicar cargos o cobrar al tripulante o persona objeto del enganche, emolumentos, comisiones, costos administrativos, de papeleos ni de investigación o verificación de documentos, ni por ningún otro concepto.

Artículo 26. Conforme al ordenamiento jurídico nacional y a los convenios internacionales ratificados por Panamá, queda terminantemente prohibido a las agencias de colocación, así como a la gente de mar o armadores, discriminar en la contratación o reclutamiento de tripulantes por razón de que éstos tengan o no afiliación sindical. Tampoco habrá discriminación por razón de credo, raza o filiación política.

Artículo 27. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores del mar deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en relación a su constitución, funcionamiento o administración; ya sea que se realice directamente o por medio de sus agente o miembros.

Artículo 28. Las agencias de colocación podrán efectuar las gestiones de enganche de tripulantes según las modalidades vigentes, de conformidad con los usos y costumbres del comercio marítimo internacional.
Tales agencias podrán exigir a los armadores el pago de honorarios por la prestación del servicio y tendrán facultad para firmar directamente con el tripulante los contratos de trabajo respectivos, siempre y cuando estén debidamente autorizados por un armador o naviero para este acto.

Artículo 29. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral cancelará la autorización o permiso de operación otorgada para el ejercicio de actividades referentes a la intermediación para la colocación de la gente de mar, cuando se incurran en algunas de las causales establecidas en la correspondiente reglamentación.

Artículo 30. Las agencias a las que se les cancele, por causa de inmoralidad, fraude, falsedad o quiebra, la autorización o permiso de operación y la licencia comercial para ejercer las actividades propias de las agencias de colocación no podrán obtener una nueve licencia.
En casos de quiebra fraudulenta se aplicará lo dispuesto en el Artículo 1633 del Código de Comercio.

CAPÍTULO CUARTO
Contrato de Enrolamiento

Artículo 31. Todo buque panameño deberá llevar a bordo el documento que se denomina "Rol de Tripulación", que contendrá los siguientes datos:

1. Nombre del buque e indicativo de llamada.
2. Nombre del armador o naviero y su domicilio.
3. Lugar y fecha de apertura del citado Rol de Tripulación.
4. El nombre del capitán, oficiales, suboficiales y tripulantes, con indicación de su edad, nacionalidad, domicilio, nombre y dirección del pariente más cercano.
5. Cargo a bordo.
6. Número del documento de identidad, carnet de marino o certificado de competencia de cada tripulante.
7. Salario básico o ingreso adicional, si lo hubiese.
8. Lugar y fecha de contratación.
9. Lugar y fecha de enrolamiento.
10. Tiempo y duración del contrato.
11. Firma del capitán al momento del embarque o enrolamiento.
12. Lugar y fecha del desenrolamiento.
13. Firma del oficial de marina o tripulante respectivo.
14. Suma pagada al momento del desembarco.
15. Firma del capitán al momento del desembarco o desenrolamiento.

Artículo 32. El Contrato de Trabajo o de Enrolamiento del tripulante podrá celebrarse por tiempo indefinido, tiempo definido o por viaje.

Artículo 33. El Contrato de Enrolamiento, que podrá ser individual o colectivo, deberá transcribirse o anexarse al Rol de Tripulación, a fin de que todo tripulante aparezca debidamente registrado como miembro de la tripulación. A solicitud de la autoridad competente, el armador suministrará copia del mismo.

Artículo 34. El Contrato de Enrolamiento será firmado por el armador o su representante y el tripulante. Deberán darse facilidades al tripulante y a sus consejeros para que examinen el Contrato de Enrolamiento antes de ser firmado.

Artículo 35. El Contrato de Enrolamiento deberá contener los siguientes datos:

a. El nombre y apellido del tripulante, la fecha y el lugar de nacimiento, su nacionalidad, y el número de su documento de identificación, carnet de marino o certificado de competencia y pasaporte;
b. El nombre y domicilio legal del armador o naviero;
c. El lugar y fecha de celebración del contrato;
ch. La designación de la nave a bordo de la cual se compromete a trabajar el tripulante;
d. El viaje o viajes que va a emprender, si ello puede determinarse al celebrase el contrato;
e. La posición que va a desempeñar el tripulante a bordo;
f. Si es posible, el lugar y la fecha en que el tripulante está obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio;
g. Alojamiento y alimentación a bordo;
h. El importe de los salarios, la moneda en que se pagará, el modo y el lugar de su retribución;
i. La fecha de terminación del contrato será:

1. Si el contrato se ha celebrado por el tiempo definido; la fecha fijada para la expiración del mismo;
2. Si se ha celebrado el contrato por viaje, el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después

de la llegada para que el interesado pueda ser licenciado;

3. Si se ha celebrado el contrato por tiempo indefinido, las condiciones que permitirán a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso;

j. Las vacaciones anuales que se concedan al tripulante;

k. Las obligaciones del armador en lo que refiere a los accidentes, enfermedades y muerte del tripulante. Además, el nombre y domicilio de la aseguradora o afianzadora que cubre los riesgos profesionales de la tripulación y los límites de tal cobertura en el puerto en que el armador o naviero hubiere contratado póliza para tal efecto; también los beneficiarios designados por el tripulante en la póliza que le ampare.

Artículo 36. Es siempre obligación del naviero o armadores, antes de dar por concluida su relación de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del contrato, repatriar al marino, a elección de éste, al lugar o puerto de contratación o al puerto de embarque.

Artículo 37. Además de lo dispuesto en el Artículo anterior, los gastos de repatriación correrán por cuenta del armador si la relación de trabajo concluye por cualquiera de las siguientes razones:

a. naufragio
b. despido sin causa justificada.

Los gastos de repatriación también correrán por cuenta del armador si la relación de trabajo hubiese sido suspendida por accidente ocurrido al servicio de la nave, o por enfermedad que no pueda imputarse a falta o accidente voluntario del tripulante.

Los gastos de repatriación del marino desembarcado serán sufragados por ambas partes en partes iguales, entre sí, cuando la relación laboral hubiese concluído por mutuo acuerdo.

Correrán a cargo del tripulante los gastos de repatriación cuando dé por terminada la relación laboral sin consentimiento del armador o su representante.

Artículo 38. Los gastos de repatriación deberán comprender todo lo relacionado con el transporte, alojamiento, salario y manutención del tripulante durante el viaje hasta el lugar de contratación o puerto de embarque. También están comprendidos los gastos de manutención del tripulante hasta el momento fijado para su salida.

Artículo 39. El salario será pagado desde el día en que el tripulante inicie su servicio a bordo. No obstante ello, si el tripulante tuviera que emprender un viaje desde el lugar de contratación para incorporarse al buque, el salario correrá desde el inicio de dicho viaje o desde la fecha que se indique en el contrato.

Artículo 40. El salario se pagará en la moneda que sea pactada en el contrato de trabajo.

Artículo 41. Se presume o se entiende, salvo prueba en contrario, que el salario devengado por el tripulante convenido en base a cualesquiera de las modalidades contractuales establecidas en el presente Decreto Ley, cubre todos y cada uno de los recargos generados por trabajos efectuados en jornadas extraordinarias.

Para los efectos de este Artículo, las horas extras se limitarán al número de horas al mes pactadas en el Contrato de Enrolamiento de acuerdo a la especialidad y tipo del servicio de la nave.

Artículo 42. Los salarios, prestaciones y derechos derivados del contrato de trabajo adeudados a los tripulantes que prestan servicios en naves de registro panameño, gozarán de la prelación y privilegios que les confiere el derecho de la navegación.

Artículo 43. Los tripulantes contratados por viaje tendrán derecho a un pago adicional proporcional de sus salarios, en caso de prolongación o retraso del viaje. No se hará reducción de salarios si el viaje se recorta por cualquier causa.

Artículo 44. Cuando se trata de los contratos a que se refiere el Artículo anterior, si por acto de los armadores, del capitán o de los fletadores, no se efectúa el viaje convenido, la tripulación tendrá derecho a retener los anticipos, cualquiera que sea la suma recibida, más los salarios vencidos.
En caso de la cancelación definitiva del viaje contratado, el armador o naviero pagará al tripulante, una suma adicional equivalente a una tercera parte del monto total del contrato.

Artículo 45. Si el viaje se suspendiese antes de empezar, a causa de fuerza mayor o caso fortuito, la tripulación sólo tendrá derecho a los salarios y a los anticipos recibidos.

Artículo 46. Si la interrupción del viaje tiene lugar después de haber salido el buque del puerto de inicio del viaje, la tripulación contratada por viaje recibirá los salarios que hubieren devengado si se hubiese realizado el viaje, o sea, el valor total del contrato por el viaje convenido.

Artículo 47. Del salario del tripulante solamente podrán realizarse las siguientes retenciones y descuentos:
a. La cuota del Seguro Social, cuando el tripulante esté incorporando el régimen de seguro social panameño;
b. El pago de las deudas que el tripulante contraiga con el armador en concepto de anticipos de salarios a pagos hechos en exceso, pero en ningún caso los descuentos por este concepto podrán ser superiores al quince por ciento (15%) del salario devengado en el respectivo período de pago;
c. El pago de las cuotas mensuales por la compra de vivienda en al entidad vendedora o una institución crediticia, o la suma que debe pagar en concepto de arrendamiento de su vivienda hasta el treinta por ciento (30%) del salario;
ch. Las asignaciones familiares;
d. Las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de las Organizaciones de la Gente de Mar;
e. El secuestro o embargo sobre el 15% del excedente de la cuantía inembargable del salario.
f. Las que se establezcan por la Ley.
El total de las deducciones y retenciones que se autorizan en este Artículo, en ningún caso excederán del cincuenta por ciento (50%) del salario básico del tripulante, salvo lo referente al acápite ch), del presente Artículo.

Artículo 48. El Contrato de Enrolamiento que se celebre por viaje, por tiempo definido o indefinido, quedará rescindido en los siguientes casos:
a. Mutuo consentimiento de las partes;
b. Decisión unilateral del armador o su representante, conforme a lo establecido en el presente Decreto Ley;
c. Renuncia del tripulante, siempre que no implique renuncia de derechos y que conste por escrito ante la autoridad laboral o consular, o en su defecto, ante dos testigos miembros de la tripulación del buque;
ch. Fallecimiento del tripulante;
d. Pérdida del buque o su inhabilitación para la navegación, ya sea ésta real o presunta, según la establezcan los contratos de seguro o fletamento existentes;
e. Suspensión del servicio del buque a falta de utilización del mismo, siempre que dicha suspensión no sea menor de 90 días;
f. Desembarco del tripulante a causa de enfermedad o lesión. La terminación de la relación de trabajo por razón de la ocurrencia de la presente causal, no surtirá efecto sino al final del período de incapacidad, sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondan por riesgos profesionales. Tratándose de naves de transporte de pasajeros al servicio internacional, la terminación surtirá efectos a más tardar treinta (30) días a partir del comienzo de la enfermedad o lesión;
g. Transferencia de registros del buque;
h. Cambio del propietario del buque;
i. Expiración del término del contrato o por la realización del viaje contratado.

Artículo 49. En caso de pérdida por naufragio de un buque cualquiera, el armador o su representante deberá pagar a cada uno de los tripulantes empleados en dicho buque, una indemnización que les permita hacer frente al desempleo resultante de la pérdida del buque.

Dicha indemnización se pagará por todos los días del período efectivo de desempleo de la tripulación, con arreglo a la tasa de salario pagadero en virtud del contrato. Sin embargo, el armador podrá limitar el importe total de la indemnización que tendrá que pagar a cada tripulante en virtud del presente Artículo, a una suma no menor de tres meses de salario base o su equivalente.

El armador o naviero tendrá la obligación de pagar al tripulante en efectivo, el valor de sus efectos personales perdidos o deteriorados en el naufragio.

El capitán o el armador deberá obtener, de parte de la tripulación una declaración escrita de los efectos personales que llevan a bordo y el valor correspondiente.

Artículo 50. Son causas justificadas que facultan al armador a dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso las siguientes:

a. El haber sufrido engaño de parte de la tripulación, mediante la presentación de certificados falsos que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de las que carezcan;
b. Incurrir o participar el tripulante, durante el tiempo en que esté al servicio del armador, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del armador o de los superiores jerárquicos del tripulante o de otros miembros de la tripulación, excepto que hubiese provocación;
c. La revelación o divulgación por parte del tripulante de secretos técnicos o asuntos administrativos reservados que puedan causar perjuicios al armador;
ch. Incurrir el tripulante en faltas graves de probidad u honradez, o en la comisión de delitos contra la propiedad en perjuicio del armador, de la nave, o de cualquiera persona a bordo del embarcador o del consignatario;
d. Ocasionar el tripulante, de modo intencional, durante el desempeño de sus funciones o con motivo de ellas, un daño grave en las máquinas, instalaciones, equipo, estructura u operación del buque o a la carga que se transporte;
e. Comprometer el tripulante con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del buque, la carga o de las personas que allí se encuentran.
   Esta causal podrá invocarse en caso de que la imprudencia o descuido del tripulante conlleve la infracción de cualesquiera normas de operaciones o requerimiento sobre la seguridad de la navegación, contemplados en los convenios generalmente aceptados en el tráfico marítimo;
f. Negarse el tripulante, manifiesta y reiteradamente, a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar riesgos profesionales o daños materiales;
g. Desobedecer el tripulante, sin causa justificada y en perjuicio del armador las órdenes emitidas por sus superiores;
h. Encontrarse al tripulante en posesión de drogas prohibidas por la ley, o presentarse al trabajo bajo la influencia de ellas, o presentarse al turno de guardia en estado de embriaguez;
i. La conducta inmoral o delictiva del tripulante durante la vigencia del contrato, incluyendo la participación, complicidad y encubrimiento de drogas prohibidas por la ley, estupefacientes y contrabando, el ayudar en la introducción de polizonte, o el permitir otra persona no autorizada a embarcar o desembarcar del buque;
j. El abandono del trabajo por parte del tripulante, que comprende el abandono del buque sin autorización o la negativa a trabajar sin causa justificada;
k. El no encontrarse oportunamente a bordo antes de la partida del buque, previo aviso visible a bordo del mismo;
l. El no auxiliar al capitán en caso de ataque o desastre que sobreviniera al buque o a la carga, sea cual fuere su naturaleza;

m. La inhabilidad ordinaria o la ineficiencia manifiesta para desempeñar las funciones y cumplir los deberes de su respectivo empleo.

Artículo 51. El derecho que asiste al armador de terminar el contrato de trabajo con el tripulante por las causas señaladas en el Artículo 50, caduca en un plazo de tres meses, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que originó la causal.

Artículo 52. Si un tripulante es despedido en virtud del Artículo 50, sólo tendrá derecho al salario por el servicio cumplido, al pago de vacaciones proporcionales y a su repatriación.

Artículo 53. El tripulante podrá dar por terminada la relación de trabajo, con derecho a las indemnizaciones prescritas en este Decreto Ley:

a. Cuando la nave no estuviere en condición de navegabilidad, según lo determinen las autoridades locales, nacionales o internacionales pertinentes, o cuando el alojamiento, alimentación y agua de la tripulación fuere insalubre o deficiente y el capitán omitiere adoptar en un plazo razonable las medidas necesarias para remediar las deficiencias;
b. Por maltrato o abuso del capitán, debidamente comprobado;
c. Por el incumplimiento por parte del armador de las medidas de seguridad, salud e higiene prescritas por las leyes y reglamentos vigentes, siempre y cuando las deficiencias sean conocidas o hayan sido advertidas al capitán y éste omitiese adoptar en un plazo razonable las medidas necesarias para remediar las deficiencias;
ch. Cuando los salarios no se paguen en la forma prevista por la Ley o por el contrato;
d. Por la imprudencia o descuido grave del armador que compromete la seguridad del buque o de las personas que se encuentren a bordo;
e. Por cualquier acción del armador o de su representante que tenga por objeto inducir al tripulante a cometer un acto ilícito;
f. Si el tripulante hubiese sido contratado por un viaje determinado que hubiese sido substancialmente modificado.

Artículo 54. El derecho del tripulante a terminar el contrato por las causas señaladas en el Artículo anterior, caduca dentro de los tres meses contados a partir de la fecha en que tenga conocimiento del hecho.

Artículo 55. El armador podrá dar por terminada la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie causa justificada prevista por la Ley, notificando el despido injustificado del tripulante con treinta días de anticipación, pagando el salario por el servicio cumplido, sus vacaciones proporcionales, la repatriación e indemnización prevista por la Ley. El plazo de preaviso se contará a partir del primer día siguiente a la notificación de despido, y cuando el armador no notifique el despido injustificado con los treinta días de anticipación, deberá abonarle la suma correspondiente al previsto de la tripulación.

Artículo 56. En el caso de un contrato de Enrolamiento por tiempo indefinido cuya terminación se dé por despido sin causa justificada, el tripulante tendrá derecho a una indemnización según la escala siguiente, no combinada:

a. Por el tiempo de servicio de uno (1) hasta cinco (5) meses, el 20% del salario mensual.
b. Por el tiempo de servicio de más de cinco (5) hasta once (11) meses, el 30% del salario mensual.
c. Por el tiempo de servicio de más de once (11) hasta veintitrés (23) meses, el 100% del salario mensual.
Ch. Por el tiempo de servicio de más de veintitrés (23) hasta treinta y cinco (35) meses, el 300% del salario mensual.
d. Por el tiempo de servicio de más de treinta y cinco (35) y hasta sesenta (60) meses, el 400% del salario mensual.

e. Por el tiempo de servicio de más de sesenta (60) meses, el 600% del salario mensual.

Para los efectos de este Artículo el salario mensual se entenderá como la suma más favorable al tripulante entre el promedio de los salarios devengados entre los últimos seis (6) meses y el último salario mensual devengado.

Artículo 57. Cuando el Contrato de Enrolamiento fuere por tiempo definido, el armador que lo termine sin causa justificada antes del vencimiento del plazo, quedará obligado a pagarle al tripulante los salarios base que éste hubiere de percibir, durante el tiempo restante del contrato en concepto de indemnización.

Artículo 58. La prescripción se regirá por las siguientes reglas:

a. Prescriben en un (1) año todas las acciones que no tengan señalado plazo especial de prescripción en esta Ley;
b. Prescriben en dos (2) años las acciones derivadas de un riesgo profesional. Sin embargo, éstas prescribirán en tres (3) años cuando el tripulante que no esté amparado por el Seguro Social contra el riesgo profesional continúe prestando el servicio a órdenes del mismo armador, sin haber reclamado la indemnización correspondiente; o cuando el armador continúe reconociendo el total o parte del salario a la víctima o a sus causahabientes;
c. La prescripción corre a partir de la fecha del despido o de la terminación de la relación laboral, salvo cuando se trate de un riesgo profesional, en cuyo caso correrá desde que ocurrió el riesgo.

CAPÍTULO QUINTO
Alojamiento y Alimentación

Artículo 59. El armador proporcionará a la tripulación a bordo del buque medios de alojamiento instalados convenientemente, ventilados e iluminados, en proporción al número de ocupantes y exclusivamente reservados para su uso.

Las condiciones de dichos alojamientos las señalará la Autoridad Marítima de Panamá, de acuerdo a los convenios internacionales ratificados por Panamá o a la legislación nacional sobre la materia.

Artículo 60. Las inspecciones para garantizar el cumplimiento de las disposiciones mencionadas en el Artículo anterior, serán efectuadas de acuerdo con las directrices emanadas de la Autoridad Marítima de Panamá.

Artículo 61. La alimentación de la tripulación será variada, suficiente, sana, apropiada en cada caso a la navegación que realice el buque, y se ajustará a las normas que se determinarán en el reglamento interno del buque.

Artículo 62. La Autoridad Marítima de Panamá, establecerá las normas para un sistema de inspección sobre:

a. Las provisiones de agua y víveres;
b. Todas las instalaciones y locales utilizados para el almacenaje y manipulación de víveres y agua;
c. La cocina y demás instalaciones utilizadas para preparar y servir la comida; y
d. Los certificados de competencia de los miembros del personal del servicio de fonda conforme la legislación nacional y los convenios internacionales ratificados por Panamá.

Artículo 63. Cuando cualquier miembro de la tripulación encuentre que no se está cumpliendo a bordo de la nave, con los convenios internacionales o la legislación nacional sobre la materia a que se refiere el presente capítulo, podrán presentar sus quejas por escrito a la Autoridad Marítima de Panamá.

Artículo 64. El capitán o un oficial de marina especialmente designado por aquél a este efecto, acompañado

por un miembro responsable del personal de fonda, efectuará a intervalos determinados durante la travesía, una inspección de:

a. Las provisiones de agua y de víveres;
b. Todos los locales e instalaciones utilizadas para el almacenaje y manipulación de víveres y agua, así como de las cocinas y cualquier otra instalación utilizada para preparar y servir la comida. El resultado de cada inspección deberá registrarse por escrito en el diario de navegación.

Artículo 65. La Autoridad Marítima de Panamá o su representante debidamente autorizado, efectuarán inspecciones especiales cuando reciban por escrito una protesta formulada por la mayoría de la tripulación o por una organización reconocida de armadores o de tripulantes.
Con el fin de evitar un retraso en la salida del buque, las protestas se deberán formular con la mayor anticipación posible y por lo menos, cuarenta y ocho horas antes de la hora fijada para la salida. De no efectuarse la inspección, no se podrá detener el buque por esta razón.

Artículo 66. La Autoridad Marítima de Panamá, o su representante debidamente autorizado, está facultada para hacer recomendaciones al armador, al capitán del buque o a cualquiera otra persona responsable, a fin de mejorar las condiciones del servicio de fonda.

Artículo 67. La Autoridad Marítima de Panamá deberá preparar un informe anual, con base a la información sobre alojamiento y alimentación, la cual estará a la disposición de todos los organismos y personas interesadas.

CAPÍTULO SEXTO
Del Trabajo a Bordo

Artículo 68. La jornada ordinaria de trabajo a bordo deberá ser pactada en el contrato de enrolamiento.
Las horas de trabajo efectuadas en exceso de los límites diarios prescritos en el contrato se deberán considerar horas extraordinarias y el interesado tendrá derecho a una compensación que será fijada por contratos colectivos o individuales, pero en ningún caso será inferior a la tasa horaria del salario básico aumentada en veinticinco por ciento (25%).
Los contratos colectivos o individuales podrán prever en lugar de un pago en efectivo de las horas extras, una compensación que consistirá en una excepción de servicio y de presencia u otra forma de compensación.

Artículo 69. Lo dispuesto en el Artículo anterior no será aplicado al siguiente personal:

a. Capitán;
b. Jefe de Máquinas;
c. Sobrecargo, Mayordomo;
d. Cualquier otro oficial que esté a cargo de un servicio y no haga guardias;
e. Toda persona que trabaje principalmente por su propia cuenta;
f. Cualquier persona remunerada sólo con una comisión o principalmente con una participación en las utilidades o ganancias.

Artículo 70. A los efectos de este Decreto Ley, el tiempo empleado en los siguientes trabajos no se incluirá en las horas normales de trabajo ni se considerará como horas extraordinarias de trabajo:

a. Los trabajos de emergencias cuando peligre la seguridad del buque, de la carga o de las personas a bordo;
b. Los trabajos exigidos por el capitán para socorrer a otros buques o a otras personas en peligro;
c. Pasar lista, simulacros de incendio, de salvamento y ejercicios similares análogos a aquellos que están determinados por el convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, que se encuentre en vigor en ese momento;

ch. El trabajo extraordinario exigido por las formalidades aduaneras, la cuarentena u otras formalidades de carácter sanitario;
d. Los trabajos normales e indispensables que deban realizar los oficiales para determinar la situación de la nave y hacer observaciones astronómicas o meteorológicas;
e. El tiempo extraordinario exigido por el relevo normal de las guardias.

Artículo 71. Ninguna disposición del presente Decreto Ley se deberá interpretar en menoscabo del derecho y la obligación del capitán de una nave a exigir los trabajos que crea necesarios para la seguridad y marcha eficiente de la nave, ni en menoscabo de la obligación de un oficial o de un miembro del personal subalterno de realizar tales trabajos.

Artículo 72. Los trabajos que por su propia naturaleza impliquen un riesgo adicional al trabajo normal, serán remunerados según se acuerde en el contrato de trabajo celebrado entre el trabajador del mar y el empleador, o de acuerdo a lo dispuesto en las convenciones colectivas.

Artículo 73. Toda tripulación tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de acuerdo a lo pactado en el contrato de enrolamiento y a los convenios internacionales, de conformidad al servicio que presta la nave.

Artículo 74. La remuneración de los días de vacaciones podrá incluir un pago en concepto de alimentación, respetándose las costumbres y prácticas ya existentes.

Artículo 75. Los armadores y las organizaciones de la gente del mar podrán celebrar convenciones colectivas.

Artículo 76. Antes de someter un conflicto colectivo a los Tribunales de Trabajo Marítimo, cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de un funcionario conciliador de la Autoridad Marítima de Panamá o su representante autorizado, a fin de intentar una solución por vía de mediación.

Artículo 77. Las organizaciones de la gente de mar deben presentar las peticiones, aspiraciones y quejas que estimen convenientes.
En ausencia de dicha organización, cualquier miembro de la tripulación a bordo puede presentar sus peticiones, aspiraciones y quejas por escrito ante el armador o su representante.

Artículo 78. Para la solución de los conflictos colectivos, de orden tanto jurídico como económico, las partes se ajustarán a lo dispuesto en el Artículo 2 del presente Decreto Ley.

Artículo 79. Regirá para los efectos de la contratación de menores de edad en el trabajo a bordo en barcos de bandera panameña, lo dispuesto en la Constitución Nacional y los convenios internacionales ratificados por Panamá.

CAPÍTULO SÉPTIMO
Obligaciones del Armador en Caso de Enfermedad o Accidente

TÍTULO I
RIESGOS PROFESIONALES EN CASO DE ACCIDENTE

Artículo 80. Se entiende por riesgos profesionales los accidentes a que están expuestos la gente de mar a causa de las labores que ejecutan por cuenta de un armador.

Artículo 81. Para los efectos de este Decreto Ley, accidente de trabajo es toda lesión corporal o perturbación funcional que el trabajador sufra, sea en la ejecución con ocasión o por consecuencia del trabajo y que sea producida por la acción repentina o violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

Artículo 82. La Autoridad Marítima de Panamá deberá aprobar una tabla de compensación mínima por riesgos profesionales por accidentes a que están expuestos la gente de mar a causa de las labores que ejecutan por cuenta del armador.

Artículo 83. No se considerará accidente de trabajo para los efectos de aplicación de la Tabla de Compensación por Riesgos Profesionales por accidente a que están expuestos la gente de mar a causa de las labores que ejecutan por cuenta del armador.

1. El que fuera provocado intencionalmente por el trabajador; y
2. El que fuera producido por culpa grave del trabajador, considerándose como tal la desobediencia comprobada de órdenes expresas, el incumplimiento culposo o manifiesto de disposición del Reglamento de Prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene Industrial y la embriaguez voluntaria, a no ser que en este caso el empleador o su representante le hayan permitido al trabajador el ejercicio de sus funciones en tal estado o estar en cualquier otra forma, bajo los efectos de drogas prohibidas por la ley.

TÍTULO II
RIESGOS PROFESIONALES EN CASO DE ENFERMEDAD

Artículo 84. El armador deberá proveer cobertura de seguros de riesgos de enfermedad, que resulten de cualquier enfermedad, durante el período que transcurra entre la fecha estipulada en el Contrato de Enrolamiento para el comienzo del servicio y la fecha de terminación del contrato.

Artículo 85. El armador está exento de toda responsabilidad con respecto a la enfermedad cuando quede establecido fehacientemente que el tripulante se hubiese negado a efectuarse un examen médico y se compruebe así por las autoridades respectivas de la Autoridad Marítima de Panamá.

Artículo 86. La asistencia que se prestará al tripulante por cuenta del armador comprenderá:

a. Los costos necesarios para el tratamiento médico, quirúrgico y hospitalario y el suministro de medicamentos y otros medios terapéuticos de buena calidad y en la cantidad que requiera el estado del tripulante.
b. Los costos necesarios para la alimentación y el alojamiento mientras dure el tratamiento arriba señalado.

Artículo 87. La asistencia al tripulante correrá a cargo del armador hasta la curación del enfermo o herido o hasta que se compruebe el carácter permanente o la incapacidad del mismo.

Artículo 88. En lo relativo a los trabajadores cubiertos por el régimen del Seguro Social, se estará a lo que disponen al respecto las leyes especiales que sobre esta materia rige a la Caja de Seguro Social y a la legislación sobre riesgos profesionales.

Artículo 89. Cuando la enfermedad ocasione al tripulante una incapacidad para trabajar, el armador deberá pagar la totalidad del salario mientras el tripulante enfermo permanezca a bordo, o en tierra hasta la curación o hasta la comprobación del carácter permanente de la enfermedad o hasta la terminación del contrato respectivo.

Sin embargo, la responsabilidad el armador estará limitada, en cuanto al pago del salario de una persona desembarcada, a un período de hasta doce meses contados a partir del comienzo de la enfermedad del

tripulante. Tratándose de naves de transporte de pasajeros al servicio internacional, este período no será mayor de treinta (30) días.

Artículo 90. El armador deberá sufragar los costos usuales del funeral en caso de muerte del tripulante sobrevenida en tierra, si al momento de su fallecimiento el tripulante estuviese recibiendo la asistencia del armador motivada por una enfermedad.

Artículo 91. El armador o su representante deberá adoptar las medidas necesarias para proteger los bienes dejados a bordo por el tripulante enfermo, herido o muerto.

Artículo 92. Los litigios en relación a las obligaciones del armador en virtud del presente capítulo, deberán solucionarse de manera rápida y poco costosa, usándose el proceso abreviado u otro similar ante los respectivos Tribunales Marítimos de Trabajo de la República de Panamá, a exclusión de cualquier otro tribunal, salvo que sea acordado por escrito entre el armador y el tripulante como parte del Contrato de Enrolamiento.

CAPÍTULO OCTAVO
Naves de Pesca y de Servicio Interior

Artículo 93. Son relaciones de trabajo las existentes entre el armador y los tripulantes de las naves de Servicio Interior y de pesca comercial, las cuales se regirán por las normas especiales contenidas en el presente capítulo y por las disposiciones generales de este Decreto Ley que no sean contrarias.
Las normas especiales contenidas en este capítulo no serán aplicables a las naves de pesca de servicio internacional.

Artículo 94. Los marinos pescadores solamente podrán ser remunerados de la siguiente manera:

a. Mediante la fijación de un salario garantizado, compuesto por un salario base no inferior al mínimo legal más un porcentaje de producto por viaje, que no será inferior al tres por ciento (3%) de dicho producto, prorrateado entre los miembros de la tripulación, deduciendo únicamente los gastos directos causados por el viaje en la nave donde preste servicios.
b. Mediante la fijación de un salario por producción representado por un porcentaje del producto de la pesca de cada viaje deduciendo exclusivamente los gastos directos de viaje. El porcentaje del producto será distribuído entre todos los miembros de la tripulación, y sólo podrá ser pactado cuando el armador garantice a cada miembro de la tripulación que el salario que corresponda por razón de dicho porcentaje en ningún caso será inferior al salario garantizado a que se refiere el literal a) del presente Artículo.

Sólo se consideran como gastos directos del viaje los realizados en concepto de combustible, lubricantes, víveres, refrigeración y carnada.
El salario base que corresponda al salario garantizado, deberá incluir:

1. La remuneración de los días de descanso semanal, y la remuneración de los días de fiesta o duelo nacional laborados abordo con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada ordinaria diaria.
2. La remuneración de un (1) día de descanso adicional por cada ocho (8) días de servicios prestados abordo de la nave, en compensación por las horas extraordinarias servidas durante el viaje.

Parágrafo. Lo dispuesto en el Artículo 45 de este Decreto Ley se aplicará a las naves de pesca y de Servicio Interior.

Artículo 95. Se entiende que con el salario por producción de que trata el literal b. del Artículo anterior se remuneran los días de descanso semanal, los días de fiesta o duelo nacional servidos durante el viaje, así

como el día de descanso adicional a que tiene derecho el tripulante por cada ocho (8) días de servicios prestados a bordo de la nave, en compensación por las horas extraordinarias laboradas durante el viaje.

Artículo 96. El salario del tripulante deberá liquidarse tan pronto se haya procesado el producto de la pesca, pero en todo caso dicha liquidación deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles inmediatamente siguientes a la terminación del viaje.

Artículo 97. El alojamiento y la alimentación que reciba la tripulación durante el viaje serán suplidos por el armador y no se considerarán como parte del salario. Tampoco se considerará como parte del salario el producto de la pesca de acompañamiento que el armador obsequie a sus tripulantes.
Los alojamientos serán instalados convenientemente ventilados e iluminados, protegidos de las inclemencias del tiempo.
La alimentación será variada, suficiente y sana y se tendrá agua potable libre de toda contaminación final.

Artículo 98. Tratándose de naves de pesca, es permitido al empleador de acuerdo con la costumbre marítima, hacer anticipos de salarios al trabajador, antes de cada viaje. Las sumas así anticipadas podrán ser descontadas del salario del tripulante al hacerse la liquidación del salario por viaje, siempre y cuando el empleador efectúe los primeros descuentos de forzoso cumplimiento que recaigan sobre dicho salario.

Artículo 99. Por cada día de descanso semanal y de fiesta nacional laborado durante el viaje, el trabajador tendrá el derecho como compensación, al disfrute de un (1) día de descanso en tierra. Dicho descanso se concederá a más tardar antes de que se inicie el tercer viaje.
Cada miembro de la tripulación gozará, además, de un (1) día de descanso adicional en tierra por cada ocho (8) días de servicios prestados a bordo, en compensación del total de las horas extraordinarias servidas durante el mismo. Dicho descanso se concederá a más tardar antes de que inicie el tercer viaje.

Artículo 100. La contratación de la tripulación de las naves de pesca y de Servicio Interior se hará mediante contrato de enrolamiento, que además de las generales y clasificaciones del tripulante deberá contener todo lo relativo a los detalles de tiempo, ruta, condición de trabajo, salarios y lo referente a la terminación de los contratos, tal como aparecen reglamentados en los Artículos subsiguientes.

Artículo 101. Se permite la celebración de contratos de trabajo por viaje o por temporada, siempre que la estipulación conste expresamente en el contrato escrito.
A estos efectos, se entiende como temporada, el tiempo comprendido entre la terminación de un período de veda y el inicio del siguiente período de veda, decretados pro el Órgano Ejecutivo.
Cuando se celebren en forma sucesiva, cuatro (4) o más contratos por viaje en una nave de pesca, la relación de trabajo se prolongará por el resto de la temporada. El trabajo en una nave de pesca por tres (3) o más temporadas sucesivas, transformará en indefinida la relación de trabajo.

Artículo 102. En las relaciones de trabajo en naves de pesca y de Servicio Interior, el armador podrá dar por terminada la relación de trabajo por temporada o por tiempo definido, antes de su expiración natural o la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie causa justificada prevista por la Ley y sin necesidad de preaviso, pagando al tripulante la indemnización señalada en el Artículo 56 del presente Decreto Ley.
Para la determinación del monto de la indemnización, se entenderá por salario mensual el promedio percibido durante los últimos seis (6) viajes o de los que hubiese realizado si fueran menos.
Si el tripulante hubiere sido contratado por viaje, y el viaje de la nave se cancelase antes de empezar, a causa de fuerza mayor o caso fortuito, el armador podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna de su parte.

Por medio del Fallo de 8 de septiembre de 2000, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara que este Artículo es Inconstitucional.

Artículo 103. En adición a las causales generales previstas en el Artículo 50 de este Decreto Ley, son causales especiales de despido justificado de los tripulantes de nave de pesca, las siguientes:

a. El retraso grave o la inasistencia del trabajador a la hora de salida de la nave, o que presentándose no haga el viaje sin que medie causa justificada, siempre y cuando se le haya notificado al trabajador por escrito al hacerse el pago del viaje anterior, la fecha y hora de la próxima salida del barco.
b. La aprobación o entrega no autorizada a terceros, a cualquier título, de los productos de la pesca, o de la carga o equipos de la nave.
c. Ocasionar el tripulante, de modo intencional, un daño material en las máquinas, instalaciones, equipo o estructura de la nave.
d. Comprometer el tripulante, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de los equipos de la nave o la calidad e integridad del producto de la pesca.
e. El naufragio o pérdida de la nave, siempre que medie negligencia del tripulante.

Artículo 104. El tripulante podrá dar por terminado el contrato de enrolamiento por tiempo indefinido, sin que medie causa justificada, a condición de que lo haga en puerto y dé al armador un aviso previo no inferior al término de duración de la última travesía.

Artículo 105. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, las siguientes:

a. Los períodos de veda de especies particulares voluntariamente establecidas, de conformidad con las prácticas generalmente aceptadas por las respectivas industrias pesqueras.
b. Los períodos de veda de especies particulares decretadas por la autoridad competente; en este caso la suspensión operará de pleno derecho, es decir, sin necesidad de declaración de la autoridad administrativa de trabajo.
c. El daño material o mecánico que imposibilite la actividad comercial de la nave.
d. La enfermedad o accidente de carácter no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador, cuando exceda del fondo de licencia por enfermedad y hasta por un período de duración que no excederá de seis (6) meses. Esta suspensión surtirá sus efectos, a partir de la fecha en que se produjo la incapacidad, según conste en la certificación expedida por un médico al servicio del Estado o de la Caja de Seguro Social.
e. La incapacidad del trabajador motivada por un accidente o enfermedad profesional, siempre que no fuere de carácter absoluta permanente.
f. La licencia o permiso temporal concedida al trabajador por su empleador, a solicitud del primero.
g. La fuerza mayor o caso fortuito, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la prolongación temporal de las actividades de la nave.

La causal de suspensión deberá ser comprobada por el empleador ante la Dirección General o Regional de Trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de suspensión, salvo en el caso previsto en el literal b).

Artículo 106. Es siempre obligación del naviero o armador desembarcar al marino pescador en el puerto de zarpe, o en cualquier otro en territorio nacional, antes de dar por concluida la relación de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del contrato.

En el caso de que el marino fuese desembarcado en puerto distinto al del zarpe, el naviero o armador estará obligado a pagarle el costo del transporte acostumbrado del lugar de desembarque al del zarpe. Esta obligación quedará sin efecto si el marino optare en el lugar que desembarque, por engancharse en otra nave. Esta disposición no será aplicable en los casos de renuncia del trabajador, salvo los fundados en causas justificadas o de abandono por parte de éste de sus labores.

Artículo 107. Se prohíbe la celebración de contratos de arrendamiento, o de otra índole, con miembros de la tripulación, con el propósito de eludir la responsabilidad por las prestaciones laborales.

Artículo 108. Las infracciones de los armadores de naves de pesca y de Servicio Interior y de servicio nacional a las disposiciones del presente Decreto Ley serán sancionadas con multa por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
La multa no podrá ser menor de cincuenta Balboas (B/.50.00) ni excederá de doscientos cincuenta Balboas (B/.250.00).
En los casos de desacato o reincidencia la multa será de doscientos cincuenta Balboas (B/250.00) a mil quinientos Balboas (B/.1,500.00).
Estas sanciones se impondrán tomando en consideración la gravedad de la falta cometida y la condición económica del infractor.

Artículo 109. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá autorizar la contratación de tripulantes extranjeros para que presten servicios en el territorio nacional, previa certificación de la Autoridad Marítima de Panamá de que no existe el profesional idóneo disponible para el tipo de trabajo requerido. En cuyo caso el armador o representante contará con un período de tres (3) meses para iniciar el entrenamiento de un nacional.

Parágrafo. El salario que devengue el titular en entrenamiento no será inferior al que recibe el asistente del cargo para el cual está entrenando.

CAPÍTULO NOVENO
Prevención de los Accidentes de Trabajo de la Gente de Mar

Artículo 110. Corresponderá a la Autoridad Marítima de Panamá, reglamentar las disposiciones relativas a la seguridad del trabajo y a la prevención de accidentes a bordo de buques.

Artículo 111. Las disposiciones referidas en el Artículo anterior, reglamentarán lo referente a la prevención de riesgos profesionales y se referirán a toda norma general de prevención de accidente y protección a la salud en el empleo que sea aplicable al trabajo de la tripulación, y deberán señalar medidas para la prevención de accidentes propios del empleo marítimo.

Artículo 112. Estas disposiciones comprenderán normas relativas a la seguridad industrial que incidan sobre la ejecución del trabajo a bordo de los buques.

Artículo 113. Tanto el armador como el capitán y su tripulación velarán por la prevención de accidentes, de conformidad con las normas internacionales y nacionales pertinentes.

CAPÍTULO DÉCIMO
Inspecciones

Artículo 114. La Autoridad Marítima de Panamá, o su representante, tienen como misión esencial la de asegurar la aplicación del presente Decreto Ley, de las otras leyes y reglamentos relativos a las condiciones de trabajo de la tripulación en las naves pertenecientes a la Marina Mercante Nacional.

Artículo 115. La Autoridad Marítima de Panamá, o la persona que ésta designe, en coordinación con las autoridades portuarias correspondientes, o sus representantes que se encuentren provistos de documentos que

acreditan su condición, de conformidad con los convenios internacionales aplicables, estarán facultados para:

a. Inspeccionar todo buque de bandera panameña. Queda entendido que el momento y las circunstancias de estas visitas deberán fijarse de suerte que evite, en todo lo posible, serias molestias a la explotación del buque;
b. Realizar las investigaciones necesarias e interrogar al personal del buque, así como cualquier otra persona cuyo testimonio pudiera ser útil; y solicitar la presentación de todos los documentos del buque exigidos por la legislación panameña y los convenios internacionales relacionados con el objeto de la inspección;
c. Rendir un informe por escrito señalando las anomalía o las infracciones que el buque esté cometiendo o si bien cumple con ellas, de acuerdo a las normas vigentes y convenios internacionales ratificados por Panamá.

Artículo 116. La Autoridad Marítima de Panamá o sus representantes debidamente autorizados, están obligados, so pena de sanciones penales y/o administrativas establecidas en la Ley, a no revelar el secreto de los asuntos comerciales que pudieran conocer durante el ejercicio de sus funciones.

Artículo 117. En casos de infracción a las normas vigentes y convenios internacionales ratificados por Panamá sobre salud y condiciones de trabajo a bordo, la Autoridad Marítima de Panamá adoptará las medidas que estime necesarias para corregir las deficiencias, incluyendo hasta la detención del buque respectivo.

Artículo 118. Tanto las inspecciones de trabajo como las de seguridad marítima, se realizarán coordinadamente de manera que coincidan en lo posible, a fin de evitar perjuicios indebidos a la navegación y al transporte marítimo.

Artículo 119. La Autoridad Marítima de Panamá, en base a sus propias investigaciones o en base a las investigaciones de la entidad que designe, rendirá un informe escrito a las autoridades correspondientes, señalando las anomalías o las infracciones descubiertas durante las inspecciones, y recomendará la imposición de las sanciones que correspondan.

Artículo 120. El Órgano Ejecutivo, deberá destinar adicionalmente, una suma equivalente al monto recaudado, producto de las multas impuestas en base a las sanciones del presente Decreto Ley, para los fines de inspección laboral a los buques y programas de educación sindical laboral.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO
Normas Procesales

SECCIÓN I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 121. Créase dentro de la jurisdicción especial del trabajo dos (2) Juzgados Laborales Marítimos que tendrán competencia privativa para conocer de las controversias que se originen por razón del trabajo en el mar y en las vías navegables, así:
Un Juzgado Laboral Marítimo del Litoral Pacífico, con sede en el Distrito de Panamá, que tendrá jurisdicción dentro de las circunscripciones que comprenden la Primera, Tercera, Cuarta y Sexta Sección de Trabajo, según se encuentra reglamentado en la legislación laboral vigente.
Un Juzgado Laboral Marítimo del Litoral Atlántico, con sede en el Distrito de Colón, que tendrá jurisdicción dentro de las circunscripciones que comprenden la Segunda y Quinta Sección de Trabajo, según se encuentra reglamentado en la legislación laboral vigente.

Artículo 122. Los Jueces Laborales Marítimos y sus suplentes serán nombrados por el pleno del Tribunal Superior de Trabajo, de acuerdo a las normas de la Carrera Judicial.

Artículo 123. Para desempeñar el cargo del Juez Laboral Marítimo se requiere:
1. Ser ciudadano panameño;
2. Haber cumplido 30 años de edad;
3. Poseer título universitario en Derecho y demostrar haber tenido experiencia durante un período no menor de cinco (5) años en asuntos relacionados con el trabajo en el mar y las vías navegables;
4. Poseer certificado de idoneidad profesional expedido por la Corte Suprema de Justicia;
5. No haber sido condenado por falta o delito alguno que implique deshonestidad, falta de probidad, perjurio o violación de ética profesional.

Artículo 124. Los Jueces Laborales Marítimos tendrán los mismos deberes, derechos y prerrogativas que los Jueces Seccionales de Trabajo.
El personal subalterno de dichos juzgados será nombrado por el respectivo Juez de acuerdo a las normas de la Carrera Judicial.
Los sueldos del personal de los Juzgados Laborales Marítimos, así como los gastos que demande la administración de justicia en esos juzgados, será pagados por el Estado.

Artículo 125. Las normas contenidas en el Artículo 991 del Decreto de Gabinete Nº 252 de 30 de diciembre de 1971, regularán el modo como deben tramitarse y resolverse las controversias que se originen por razón de la aplicación del presente Decreto Ley, salvo el traslado de la demanda que se hará por un término de diez (10) días.
Cualquier vacío de las disposiciones procesales aplicables de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, se resolverá de acuerdo a lo dispuesto en el Libro IV del Código de Trabajo vigente.

Artículo 126. Procede el recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Trabajo, contra las resoluciones dictadas en primera instancia por los Juzgados Laborales Marítimos que pongan fin al proceso o imposibiliten su continuación, en aquellos casos en que la cuantía exceda de quinientos balboas (B/.500.00).

Artículo 127. Procede el recurso de casación laboral en contra de las resoluciones dictadas en segunda instancia por el Tribunal Superior de Trabajo que resuelva las controversias que se originen por razón de la aplicación del presente Decreto Ley, bajo los límites establecidos en el Artículo 925 del Código de Trabajo.

Artículo 128. Lo enunciado en el presente capítulo es sin perjuicio del derecho del tripulante a recurrir por la jurisdicción marítima ordinaria para obtener el resarcimiento de los daños y perjuicios que pudiera haber sufrido como consecuencia de la enfermedad o accidente profesional.

SECCIÓN II
NORMAS DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO MARÍTIMO LABORAL

Artículo 129. La relación de trabajo se regirá por la Ley del pabellón de la nave donde se preste el servicio.
A falta de tratados internacionales, la admisibilidad de las pruebas se somete a la Ley de los Tribunales panameños. La Ley extranjera en esta materia se aplicará siempre que no viole el orden público panameño.
Las relaciones colectivas de trabajo y sus derechos conexos se rigen por la Ley del Pabellón.

Artículo 130. El Tribunal competente para conocer privativamente de las acciones derivadas del contrato de trabajo o de la relación de trabajo será:

1. El del Pabellón de la Nave en donde presta servicio el trabajador;
2. El Tribunal también retendrá la competencia cuando el trabajador practique secuestro sobre la nave cumpliendo con los requisitos procesales que exija la Ley panameña.
3. El Tribunal Marítimo de Panamá será competente para conocer las reclamaciones derivadas de la responsabilidad civil extracontractual generada de la relación laboral.

Podrá practicarse la Cooperación Judicial en materia de obtención de pruebas solicitadas por Tribunal extranjero; sin embargo, la anuencia en esta cooperación judicial no conlleva el reconocimiento de la competencia del Tribunal Extranjero ni mucho menos la obligatoriedad ejecutar la sentencia extranjera.

Parágrafo. Los problemas laborales que surjan con naves de pabellón extranjero serán de competencia del Tribunal Marítimo de Panamá, así como las reclamaciones derivadas de la responsabilidad civil extracontractual generadas de relaciones laborales.

Artículo 131. Toda sentencia proveniente de un Tribunal extranjero que envuelva una pretensión de Derecho Marítimo Laboral, calificada así por el Juez panameño, podrá ser ejecutada si reúne los siguientes requisitos:

1. Que el Tribunal sea competente para pronunciar dicha sentencia y que la misma no viole reglas de competencia judicial de nuestro sistema Procesal Marítimo Laboral;
2. Que la sentencia no conculque Normas de Orden Público;
3. Que las partes hayan sido personalmente notificadas, es decir, que no se haya dictado la sentencia en rebeldía;
4. Que la sentencia haga tránsito de cosa juzgada, y
5. Que la sentencia esté debidamente autenticada y traducida al idioma español, si así fuese el caso.

Artículo 132. El Proceso Exequátur, se formaliza ante la Sala IV de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia. En esa instancia de conformidad a la naturaleza de la pretensión se abrirá etapa de pruebas, contrapruebas y alegatos hasta poner el proceso en estado de decidir si se ejecuta o no la sentencia extranjera.

La sentencia extranjera podrá invocarse dentro de un proceso cuando la misma se invoque como excepción, o como un simple hecho sin que deba someterse al proceso de exequátur para su homologación.

Artículo 133. El derecho extranjero se podrá probar mediante copia autenticada de las normas pertinentes, decisiones de los Tribunales, estudios doctrinales y dictámenes rendidos por abogados idóneos, sin perjuicio de la facultad del Juez para investigar y aportar de oficio al proceso, prueba de la Ley extranjera vigente.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO
Patronato Nacional para la Educación Náutica

Artículo 134. Créase el Patronato Nacional para la Educación Náutica, como un organismo técnico adscrito a la Autoridad Marítima de Panamá y cuyo objetivo es la educación náutica en el país, proveer de los recursos económicos necesarios para el otorgamiento de préstamos o becas a favor de los nacionales que deseen recibir instrucción que les capacite en el ejercicio de los oficios y profesiones relativas al trabajo en el mar y las vías de navegación; y en general, sufragar los costos y erogaciones destinados a fomentar la educación náutica a todos los niveles. Este Patronato tendrá la administración y ejecución de los fondos para la asistencia de la educación náutica.

Artículo 135. El Patronato Nacional para la Educación Náutica quedará integrado por los siguientes miembros:

a. El Director General de la Dirección General de la Gente de Mar de la Autoridad Marítima de Panamá, o el funcionario que él designe, quien lo presidir

b. El Director de la Escuela Náutica de Panamá, quien servirá como Secretario General del Patronato;
c. Un representante de las organizaciones sociales de trabajadores del mar debidamente inscritas en el Ministerio Trabajo y Desarrollo Laboral, escogido de ternas enviadas por dichas organizaciones a la Dirección General de la Gente de Mar de la Autoridad Marítima de Panamá.
d. Un representante de los armadores escogidos de ternas que envíen tales asociaciones a la Dirección General de la Gente de Mar de la Autoridad Marítima de Panamá.
e. El Administrador Ejecutivo, con derecho a voz, pero no a voto.

Artículo 136. Créase el Fondo de Asistencia para la Educación Náutica con el propósito de llevar a cabo la ejecución de los objetivos principales del Patronato Nacional para la Educación Náutica, el cual estará constituído por los siguientes aportes:
a. El tres por ciento (3%) del monto del Seguro Educativo.
b. El cincuenta por ciento (50%) del producto de las multas que se impongan conforme a esta Ley.
c. Las asignaciones presupuestarias que para estos efectos establezca el Estado, que en todo caso no serán inferiores a los gastos de Administración de personal, mobiliario y local requerido para el funcionamiento de este patronato; y
d. Cualesquiera otros aportes provenientes de otras instituciones públicas o fuentes privadas.
Este Fondo se manejará a través de una cuenta especial que se abrirá en el Banco Nacional de Panamá.

Artículo 137. El Fondo de Asistencia para la Educación Náutica será administrado por un Comité Técnico, que estará conformado de la siguiente manera:
a. El Director General de la Dirección General de la Gente de Mar de la Autoridad Marítima de Panamá o la persona que él designe, quien lo presidirá;
b. El director de la Escuela Náutica de Panamá o la persona que él designe;
c. El Administrador Ejecutivo del Patronato Nacional para la Educación Náutica.

Artículo 138. Los miembros del Comité Técnico se encuentran autorizados para girar hasta la suma de TRES MIL BALBOAS (B/.3,000.00) contra la cuenta especial de que trata el Artículo 136 de la presente Ley.

Artículo 139. Cuando se trate de erogaciones mayores de TRES MIL BALBOAS (B/.3,000.00), se requerirá la aprobación de la mayoría absoluta de los miembros del Patronato Nacional para la Educación Náutica, todo lo cual se autorizará de conformidad con las disposiciones reglamentarias que para tal efecto adopte el Patronato.

Artículo 140. La Contraloría General de la República, fiscalizará el manejo del fondo de conformidad con las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 141. El Órgano Ejecutivo reglamentará el funcionamiento, estructura interna y demás aspectos del Fondo de Asistencia para la Educación Náutica.

Artículo 142. Los préstamos y becas otorgados por el Patronato Nacional para la Educación Náutica deberán ser aprobados por la mayoría absoluta de los miembros del Patronato y según los reglamentos que se adopten a tales efectos. Los préstamos así aprobados deberán suscribirse de conformidad con los términos y condiciones que usualmente son exigidos por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos (I.F.A.R.H.U.) a sus prestatarios, excepto en lo relacionado con la cuantía.
Los intereses devengados por los préstamos otorgados por el Patronato gozarán de los mismos privilegios fiscales que gozan aquellos otorgados por el I.F.A.R.H.U., por lo tanto, podrán ser deducible del impuesto sobre la renta del prestatario.

Los cobros de la morosidad de estos préstamos se realizarán a través del Patronato Nacional para la Educación Náutica.

Artículo 143. El presente Decreto Ley deroga los Artículo 251 a 278 del Decreto de Gabinete Nº 252 del 30 de diciembre de 1971 y cualesquiera otra norma que le sea contraria.

Artículo 144. Este Decreto ley entrará en vigencia sesenta (60) días a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Ley N° 60 de 29 de diciembre de 1999, Publicada en la Gaceta Oficial N° 23.960 de 3 de enero del 2000.

DELITO DE RETENCIÓN INDEBIDA

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DECRETA:

Artículo 1. Se adiciona el Capítulo VI denominado Retención Indebida, que comprende los Artículos 195D, 195E y 195F, al Título IV, Libro II, del Código Penal, y se corre la numeración de los siguientes capítulos, que pasan a ser VII, VIII y IX, respectivamente, así:

CAPÍTULO VI
RETENCIÓN INDEBIDA

Artículo 195-D. El que retenga las cuotas obrero-patronales y no las remita a la Caja de Seguro Social, dentro del Término de tres meses luego que surge la obligación de pagar, incurrirá en pena de prisión de 2 a 4 años.
Igual sanción se le aplicará al empleador, al representante legal o al que, en una u otra forma ordene al gerente, administrador o contador, retener la entrega de las cuotas.

Artículo 195-E. El que retenga y no remita los descuentos voluntarios del salario, autorizados por el trabajador, a su destinatario, dentro del plazo señalado al efecto, será sancionado con prisión de 6 meses a 3 años y de 50 a 250 días multa.

Artículo 195-F. En los delitos precedentes, la denuncia será promovida por el trabajador, sus parientes dentro del cuarto grado de consaguinidad o segundo de afinidad, por sus herederos o por la Caja de Seguro Social, según corresponda.

Artículo 2. Se adiciona un último párrafo al Artículo 94 del Código Penal, así:
Artículo 94. ...
La prescripción de la acción penal en los delitos de retención indebida, comenzará a correr desde el día en que el trabajador adquiera el derecho a la pensión o jubilación.

Artículo 3. Se adiciona el Artículo 1984-B al Código Judicial, así:
Artículo 1984-B. También podrá terminarse el proceso y ordenarse su archivo, en los delitos de

retención indebida, por desistimiento de la persona ofendida, cuando el imputado remita las cuotas obrero patronales a los descuentos voluntarios a la entidad correspondiente, antes de la audiencia preliminar.

Artículo 4. Esta Ley adiciona el Capítulo VI, Retención Indebida, con los Artículos 195D, 195E y 195F, al Título IV, Libro II, Del Código Penal; también adiciona un párrafo al Artículo 94 del Código Penal y el Artículo 1984-B al Código Judicial, y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

Artículo 5. Esta Ley entrará en vigencia tres meses después de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Decreto Ejecutivo Nº 17 de 11 de mayo de 1999, Publicado en la Gaceta Oficial 23.798 de 18 de mayo de 1999.

Por el cual se reglamentan los Artículos 17 y 18 del Decreto de Gabinete Nº 252 de 30 de diciembre de 1971.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
En uso de sus facultades constitucionales y legales

DECRETA:

CAPÍTULO I
De las Autorizaciones para Contratar Trabajadores Extranjeros

Artículo 1**.** El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá autorizar los siguientes permisos de trabajo para trabajadores extranjeros:

1. Trabajador extranjero con cónyuge de nacionalidad panameña;
2. Trabajador extranjero con diez o más años de residencia en Panamá;
3. Trabajador extranjero dentro del diez por ciento del personal ordinario;
4. Trabajador extranjero experto o técnico dentro del quince por ciento del personal especializado;
5. Trabajador extranjero experto o técnico temporal dentro del quince por ciento del personal especializado;
6. Trabajador extranjero en calidad de ejecutivo en empresa de la Zona Libre de Colón;
7. Trabajador extranjero en empresa que tenga menos de diez trabajadores, de conformidad al Acuerdo de Marrakech (Ley Nº 23 de 15 de julio de 1997);
8. Trabajador extranjero en calidad de trabajador de confianza de empresa que surten sus efectos en el exterior;
9. Extranjero en calidad de Refugiado.

Artículo 2**.** Los permisos de trabajo que se autoricen en virtud de leyes especiales o convenios internacionales ratificados por la República de Panamá, salvo que se establezcan otros requisitos, se regirán por lo dispuesto en los Artículos 17 y 18 del Decreto de Gabinete Nº 252 de 30 de diciembre de 1971 y por el presente Decreto Ejecutivo.

CAPÍTULO II
Del Status Migratorio

Artículo 3**.** El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral solo autorizará permiso de trabajo a los extranjeros que ingresen al territorio nacional clasificados como:

1. Transeúntes que se encuentren en las siguientes categorías:

   Deportistas, empresarios, notabilidades del mundo cultural, musical y científico, agentes viajeros de casas comerciales, administradores, auditores internacionales de empresas establecidas en la República, con el fin de practicar áuditos en los libros de esas empresas.
   Los artistas y músicos se regirán por la Ley Nº 10 de 8 de enero de 1974 y el Decreto Ejecutivo Nº 38 de 12 de agosto de 1985.
2. Visitantes temporales con el fin de prestar servicios como obreros especializados o como técnicos.
3. Inmigrantes.
4. Refugiados.

CAPÍTULO III
De los Requisitos

Artículo 4**.** La solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero con cónyuge de nacionalidad panameña deberá acompañarse con los siguientes documentos:

A. Poder y solicitud mediante Abogado, en papel simple, original y copia;
B. Certificado de matrimonio en original expedido por lo menos con dos meses de antelación a la solicitud;
C. Certificado de nacimiento del cónyuge panameño, en original;
D. Certificados de nacimiento de los hijos si los hubiera, en original;
E. Certificado expedido por la Dirección Nacional de Migración y Naturalización donde conste el status migratorio del solicitante;
F. Fotocopia legible de la cédula de identidad personal del cónyuge, autenticada por la Dirección Nacional de Cedulación;
G. Fotocopia legible del carné de Migración y fotocopia legible de la cédula de identidad personal del solicitante si la portara, autenticada por la Dirección Nacional de Cedulación.
H. Fotocopia legible del pasaporte, en la parte donde consten los datos generales del solicitante;
I. Cuatro fotos tamaño carné con el nombre del solicitante escrito al dorso.

Parágrafo 1. El solicitante debe concurrir en compañía de su cónyuge a la entrevista que efectuará un funcionario de la Dirección General de Empleo o de las oficinas regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Parágrafo 2. Además de la entrevista que se realice tanto el trabajador extranjero y su cónyuge panameño, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá ordenar inspecciones domiciliarias, a fin de detectar si el vínculo matrimonial es de conveniencia y evidencia inestabilidad.

Parágrafo 3. Si el trabajador extranjero en su vida conyugal engendrara o adoptara hijos y enviudara o divorciara, tendrá derecho en virtud de la Patria Potestad, a que se le conceda permiso de trabajo, conforme este numeral.

Parágrafo 4. Cuando se solicite la prórroga de esta clase de permiso no será necesario presentar los documentos señalados en los literales C, D, F, G y H.

Artículo 5**.** La solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero con diez o más años de residencia en Panamá deberá acompañarse con los siguientes documentos:

A. Poder y solicitud mediante Abogado, en papel simple, original y copia;

B. Certificado expedido por la Dirección Nacional de Migración y Naturalización, donde conste el status migratorio del solicitante;

C. Fotocopia legible de la cédula de identidad personal del solicitante autenticada por la Dirección Nacional de Cedulación;

D. Cuatro fotos tamaño carné con el nombre del solicitante escrito al dorso.

Parágrafo 1. Para los efectos del cómputo de los diez años, se contará a partir de la primera resolución que autoriza el permiso provisional de permanencia en el territorio nacional, pero si el solicitante extranjero hubiese ingresado al país siendo menor de edad se le reconocerá todo el tiempo, que en calidad de menor de edad, hubiere permanecido en la República de Panamá, de conformidad a lo instituído en el Artículo 4 de la Ley N° 7 de 14 de marzo de 1980.

Artículo 6**.** La solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero dentro del diez por ciento del personal ordinario deberá acompañarse con los siguientes documentos:

A. Poder y solicitud mediante Abogado, en papel simple, original y copia;

B. Contrato de trabajo a celebrar con el trabajador conforme lo indica el Artículo 68 del Decreto de Gabinete N°. 252 de 30 de diciembre de 1971;

C. Fotocopia autenticada de la Licencia Comercial de la empresa empleadora, excepto si se trata de personas naturales o jurídicas enumeradas en el Artículo vigésimo;

D. Certificado expedido por la Dirección General del Registro Público, donde conste la personería jurídica de la sociedad;

E. Fotocopia legible de la última planilla de la Caja de Seguro Social, con el original para ser cotejada;

F. Fotocopia legible del carné de Migración y fotocopia legible de la cédula de identidad personal del trabajador si la portara, autenticada por la Dirección Nacional de Cedulación;

G. Fotocopia legible del pasaporte en la parte donde consten los datos generales del trabajador. En caso de prórroga se obviará este requisito;

H. Certificado expedido por la Dirección Nacional de Migración y Naturalización, donde conste el status migratorio del trabajador;

I. Cuatro fotos tamaño carné con el nombre del trabajador escrito al dorso.

Artículo 7**.** La solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero experto o técnico dentro del quince por ciento del personal especializado deberá acompañarse con los siguientes documentos:

A. Poder y solicitud mediante Abogado, en papel simple, original y copia;

B. Contrato de trabajo a celebrar con el trabajador conforme lo indica el Artículo 68 del Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971;

C. Nota original suscrita por la representación de la empresa empleadora, que contenga el nombre y cédula del trabajador que sustituirá al experto o técnico extranjero, con el compromiso de capacitarlo para el desempeño de la respectiva especialidad;

D. Fotocopia autenticada de la Licencia Comercial de la empresa empleadora, excepto si se trata de personas

naturales o jurídicas, enumeradas en el Artículo vigésimo;

E. Certificado expedido por la Dirección General del Registro Público, donde conste la personería jurídica de la sociedad correspondiente,

F. Fotocopia legible de la última planilla de la Caja de Seguro Social con el original para ser cotejada;

G. Fotocopia legible del carnet de migración y fotocopia legible de la cédula de identidad personal del trabajador si la portará, autenticada por la Dirección Nacional de Cedulación;

H. Fotocopia legible del pasaporte en la parte donde consten los datos generales del trabajador;

I. Certificado expedido por la Dirección Nacional de Migración y Naturalización donde conste el status migratorio del trabajador;

J. La idoneidad profesional del trabajador si es experto, mediante cartas de referencias de trabajos anteriores donde conste la especialidad del mismo. Si se trata de empresa extranjera que opera en Panamá y trae un experto que trabaje con ella en el exterior, la carta debe especificar el tiempo de servicio y la especialidad. En cualquier caso, las cartas correspondientes serán autenticadas por el Cónsul de Panamá en ese país y en su defecto por el de un Estado amigo.

K. La idoneidad profesional del trabajador si es técnico, autenticada por el Cónsul de Panamá en ese país y en su defecto por el de un Estado amigo y adjuntar certificaciones refrendadas por el Consejo Técnico Profesional o una entidad especializada de Panamá;

L. Cuatro fotos tamaño carné con el nombre del trabajador escrito al dorso.

Parágrafo 1. En el caso de solicitudes de permiso de trabajo para trabajadores extranjeros contratados para prestar servicios como gerentes y demás trabajadores de confianza, definidos en el Artículo 84 del Decreto de Gabinete N° 222 de 30 de diciembre de 1971, no será necesaria la presentación de los documentos a que se refieren los literales C, J, y K.

Parágrafo 2. Si se solicitará prórroga del permiso de trabajo, no se exigirán los documentos contemplados en los literales C, H, J y K de este Artículo.

Artículo 8**.** La solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero experto o técnico temporal dentro del quince por ciento del personal especializado deberá acompañarse con los siguientes documentos:

A. La documentación exigida en el Artículo séptimo

B. Certificado de salud del trabajador, expedida en Panamá por un facultativo.

Parágrafo. Si las labores a ejecutar por el experto o técnico se realizará en un período menor de tres meses, no se exigirá el requisito indicado en el literal C del referido Artículo séptimo.

Artículo 9**.** La solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero en calidad de ejecutivo de empresa de la Zona Libre de Colón deberá presentarse al Gerente de la Zona Libre de Colón, acorde a las formalidades contempladas en la Ley Nº 23 de 23 de julio de 1977 y el Decreto Nº 48 de 14 de abril de 1978. Si el Gerente aprueba dicha solicitud y la remite al Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, éste sin más trámite expedirá el permiso de trabajo.

Parágrafo. Sólo bajo este procedimiento se expedirán los permisos de trabajo para los ejecutivos o trabajadores de confianza extranjeros que presten servicios en las empresas que operan en la Zona Libre de Colón, entendiéndose que en los casos en que se necesite ocupar trabajadores extranjeros dentro del diez o quince por ciento, estos deberán presentar los requisitos establecidos en los Artículos sexto, séptimo y octavo.

Artículo 10**.** La solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero en empresa que tenga menos de diez trabajadores deberá acompañarse con los documentos que se describen en el Artículo 6. SI se trata de trabajador extranjero experto o técnico, deberá acompañarse con los documentos descritos en el Artículo séptimo.

Artículo 11**.** La solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero en calidad de trabajador de confianza en empresas que surten sus efectos en el exterior deberá acompañarse con los siguientes documentos:

A. Los requisitos señalados en el Artículo 6, exceptuando la presentación de la Licencia Comercial y la planilla de la Caja del Seguro.
B. Certificación expedida por el Ministerio de Comercio e Industrias o por la Superintendencia de Banco, que establezca que la empresa aludida no requiere Licencia Comercial, porque sus transacciones se perfeccionan o surten sus efectos en el exterior.

Artículo 12**.** La solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero en calidad de refugiado deberá acompañarse con los siguientes documentos:

A. Poder y solicitud mediante abogado, en papel simple, original y copia;
B. Copia autenticada de la Resolución emitida por el Organismo Nacional para la Atención de los Refugiados (ONPAR) reconociendo como refugiado al solicitante;
C. Certificación expedida por el Organismo Nacional para la Atención de Refugiados (ONPAR) donde conste la condición de refugiado del solicitante;
D. Certificado expedido por la Dirección Nacional de Migración y Naturalización, donde conste el status migratorio del solicitante;
E. Cuatro fotos tamaño carné con el nombre del solicitante escrito al dorso.

CAPÍTULO IV
Del Poder, Solicitud, Notificación y Recurso

Artículo 13**.** Todo poder para solicitar permiso de trabajo para trabajador extranjero podrá ser presentado:

1. Por el empleador;
2. Por el trabajador extranjero;
3. Personalmente por el Abogado, con el poder notariado; o
4. Por el pasante del Abogado, expresamente autorizado, con el poder notariado.

Artículo 14**.** El poder y solicitud de trabajo se dirigirá al Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral y su presentación no estará condicionada al pago de impuesto o tasa alguna. No obstante, los certificados del Registro Público, de la Dirección Nacional de Migración y Naturalización, de matrimonio, de nacimiento, las fotocopias autenticadas de Licencias Comerciales y cédulas de identidad personal, no serán validos sin los timbres fiscales correspondientes, en virtud de leyes especiales sobre la materia.

Parágrafo. La solicitud de permiso de trabajo que se presente corresponderá a un sólo trabajador extranjero, es decir, no se admitirán solicitudes de carácter colectivo.

Artículo 15**.** La resolución autorizando o denegando el permiso de trabajo, se notificará así:

1. Al Abogado personalmente, dentro de los quince días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se expidió la resolución.

2. El Abogado podrá comunicar por escrito dirigido al Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, que se da por notificado de la resolución.
3. Dentro del plazo de quince días hábiles arriba indicado, se fijarán en el tablero de la Dirección General de Empleo un aviso comunicando la existencia de dicha resolución. Pasado este término y el Abogado no ha comparecido al Despacho a notificarse, la misma se notificará al trabajador extranjero dentro de un plazo de quince días hábiles. Vencido el término de treinta días hábiles, se desfijará el aviso; y en caso de que no hubiesen concurrido a notificarse, se revocará automáticamente la resolución que autoriza el permiso de trabajo y se archivará el expediente sin más trámite. Se hará lo mismo en caso que se hubiese negado la solicitud.

Artículo 16**.** Contra la resolución que niegue el permiso de trabajo, sólo procederá el recurso de reconsideración ante el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral que deberá interponerse en el acto de notificación y sustentarse dentro de los dos días hábiles siguientes.

Artículo 17**.** Presentada la sustentación del recurso de reconsideración, este deberá resolverse dentro de los cinco días hábiles siguientes. La resolución confirmando o revocando la decisión, recurrida, se notificará siguiendo el mismo procedimiento contemplado en el numeral 3 del Artículo 15.

CAPÍTULO V
Disposiciones Generales

Artículo 18**.** Toda solicitud se tramitará ante el Departamento de Migración Laboral de la Dirección General de Empleo o donde disponga el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral y deberá resolverse dentro de un plazo de treinta días hábiles, contados a partir del día siguiente de presentada la solicitud, salvo que disposiciones reglamentarias establezcan un tratamiento expedito. Pasado este término, el interesado podrá pedirle al Ministro, la agilización de su solicitud.

Parágrafo. Si la solicitud de permiso se recibe sin reunir los requisitos exigidos, el citado plazo de treinta días hábiles se computará a partir del día siguiente que dicha solicitud sea subsanada o presentada en forma debida.

Artículo 19**.** Cuando en una empresa presten servicios más de cien trabajadores podrá adjuntarse a la solicitud de permiso, en reemplazo de la planilla, una certificación expedida por un auditor externo, con la siguiente información:

1. Nombre de la empresa y su número patronal conforme a la planilla de la Caja de Seguro Social;
2. Número de trabajadores panameños, extranjeros con cónyuges de nacionalidad panameña y extranjeros con diez o más años de residencia en Panamá y la totalidad de salarios devengados;
3. Número de trabajadores extranjeros dentro del diez por ciento del personal ordinario y la totalidad de salarios devengados;
4. Número de trabajadores extranjeros expertos o técnicos o trabajadores de confianza dentro del quince por ciento del personal especializado y la totalidad de salarios devengados.

La información aludida debe corresponder al mes anterior a la fecha en que se presenta la solicitud.

Artículo 20**.** No presentarán su Licencia Comercial, las personas naturales o jurídicas que se dediquen exclusivamente a:

1. Actividades relativas a la agricultura, ganadería, apicultura o avicultura, acuicultura o agroforestería.
2. La elaboración y venta de artesanías y otras industrias manuales o caseras y que utilicen trabajo

asalariado hasta cinco trabajadores.

3. Actividades sin fines de lucro u otras que por disposiciones de leyes especiales no requieran licencias.
4. Actividades comerciales o industriales con un capital invertido que no excedan los diez mil balboas. En estos casos, solamente deberán aportar fotocopia autenticada del registro que establece el Artículo 2, numeral 4 de la Ley N° 25 de 1994.

Artículo 21**.** El trabajador extranjero autorizado a laborar en una empresa, no podrá ser trasladado ni trasladarse él, a ninguna empresa sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, de hacerse lo contrario, dará lugar a que automáticamente quede revocada la resolución correspondiente.

Parágrafo. Cuando varias empresas laboren o funcionen como unidad económica, conforme lo dispone el Artículo 96 del Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971, la solicitud de permiso deberá contener esta información.

Artículo 22**.** Toda solicitud de prórroga de Permiso de Trabajo para trabajador extranjero deberá presentarse en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por lo menos con treinta días hábiles antes del vencimiento del plazo establecido en dicho permiso:

Se autorizarán las siguientes prórrogas de permiso de trabajo:

1. De tres meses cada vez, hasta que se complete un año, para los trabajadores extranjeros expertos o técnicos temporales;
2. De un año cada vez, hasta que se completen diez años, para los trabajadores extranjeros con cónyuges de nacionalidad panameña; a los trabajadores extranjeros dentro del diez por ciento; a el trabajador extranjero en empresa que tenga menos de diez trabajadores; a trabajadores de confianza de empresas que surten sus efectos en el exterior; a ejecutivos en empresas de la Zona Libre de Colón y los que sean contratados para prestar servicios como gerentes y demás trabajadores de confianza. Estos trabajadores podrán optar por solicitar un permiso conforme al Artículo Quinto;
3. De un año cada vez, hasta completar cinco años, para los trabajadores extranjeros expertos o técnicos dentro del quince por ciento del personal especializado;
4. De un año cada vez que solicite, para los extranjeros en calidad de refugiados, pero sujetos al Decreto Ejecutivo N° 23 de 10 de febrero de 1998, no obstante, si reside por más de diez años en el país, podrá optar por solicitar un permiso de conformidad al Artículo quinto.

Artículo 23**.** A solicitud de parte interesada el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, expedirá certificación donde conste que el trabajador extranjero, ha solicitado permiso de trabajo y que tal solicitud está en trámite. Esta certificación tendrá una vigencia de tres meses y no podrá ser utilizada para trabajar, salvo que por alguna circunstancia especial, la autoridad administrativa correspondiente, determine lo contrario.

Artículo 24**.** Las infracciones a las disposiciones del Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971 concerniente al trabajo de extranjeros o al presente Decreto Ejecutivo, serán sancionados con multas de cincuenta a quinientos balboas, fijadas por el Director General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, utilizando el procedimiento indicado en los Artículos 27 y 29 de la Ley N° 53 de 28 de agosto de 1975.

Artículo 25**.** Este Decreto comenzará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Resolución D.M. Nº 30/99 de 14 de julio de 1999, Publicada en la Gaceta Oficial N° 23.857 de 5 de agosto de 1999.

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral en uso de las facultades que le confiere el Decreto de Gabinete Nº 249 de 17 de julio de 1970, por medio de la cual se crea el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y se determinan sus funciones,

CONSIDERANDO

Que para la buena marcha del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral es indispensable una adecuada reglamentación que permita facilitar una administración coherente y eficiente del recurso humano a través de un conjunto de prácticas y normas aplicables a todos los servidores públicos de este Ministerio, dentro de las que comprendan las disposiciones disciplinarias, el trámite de acciones de recursos humanos y, en especial, los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos;

Que en la actualidad se requiere un instrumento administrativo fundamentado en las disposiciones de la Ley Nº 9, de 20 de junio de 1994, "por la cual se establece y desarrolla la Carrera Administrativa" que regule una adecuada comprensión de tales derechos, deberes y responsabilidades por parte de los servidores, tanto subalternos como directivos;

Que es necesario adoptar un reglamento interno que propicie una verdadera conciencia de la misión de los servidores del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y que constituya un medio eficaz para encauzar la marcha de la administración y resolver los problemas prácticos que a diario se presentan.

RESUELVE:

Artículo 1: Aprobar en todas sus partes el siguiente Reglamento Interno, y sus anexos aplicable al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

REGLAMENTO INTERNO

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

El nombre legal de esta institución es **MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL,** establecido por el Artículo 28 de la Ley Nº 42 de 19 de noviembre de 1997, la cual modificó el Decreto Nº 249 de 16 de julio de 1970.

CAPÍTULO I
Misión y Objetivos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Artículo 1: DE LA MISIÓN. La Institución tiene la misión de facilitar el desarrollo económico y social a través de la concertación, la equidad y el equilibrio en las relaciones laborales, la protección del ambiente de Trabajo y de su entorno, asimismo, contribuirá al desarrollo humano mediante la capacitación laboral, la

promoción del empleo, la educación sindical y propiciará el espíritu emprendedor para el desarrollo productivo empresarial.

Artículo 2: DE LOS OBJETIVOS. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tendrá los siguientes objetivos: Proyectar, promover, regular, administrar y ejecutar los planes y programas laborales del Estado; conforme a los convenios internacionales, principalmente los de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el país y las respectivas disposiciones constitucionales y legales.

Artículo 3: DE LA VISIÓN. La visión del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral es la de establecer el principio del tripartismo como figura rectora es sus actividades que lo requieran y determine la organización, competencia, cometido y funcionamiento de la misma.

CAPÍTULO II
Objetivos y Campo de Aplicación del Reglamento Interno

Artículo 4: DEL OBJETIVO DEL REGLAMENTO INTERNO. El presente Reglamento Interno tiene como objeto facilitar una administración coherente y eficiente del recurso humano, a través de un conjunto de prácticas y normas aplicables a todas los servidores del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral con motivo de la Relación Laboral.

Artículo 5: DEL CAMPO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO: Todo aquel que acepte desempeñar un cargo en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por nombramiento o por contratación quedará sujeto al cumplimiento de las disposiciones y procedimientos establecidos en éste Reglamento Interno.

CAPÍTULO III
Glosario

Para los efectos de este Reglamento Interno se entenderá por:

- **Acciones de personal:** Toda acción administrativa que afecta la situación, condición o status de un funcionario, entendiéndose por estos aquellos referentes a nombramientos, evaluación del desempeño, vacaciones, licencias, etc., y que se originan por instrucción o aprobación de autoridad competente en base a políticas y procedimientos aceptados.
- **Accidente de Trabajo:** Es toda lesión corporal o perturbación funcional que el servidor sufra en la ejecución o como consecuencia del trabajo que realiza.
- **Ajuste de sueldo:** Acción de recursos humanos que implica incremento de salario.
- **Ascenso:** Acción de recursos humanos mediante la cual un servidor público es promovido a ocupar un cargo de mayor jerarquía y responsabilidad.
- **Autoridad:** El poder legítimo que tiene determinado funcionario o el comité o junta directiva para tomar decisiones y hacerlas cumplir en un campo determinado.
- **Autoridad Nominadora:** la persona con autoridad jurídica de ejercer el poder administrativo y la representación legal del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral es el Ministro.
- **Cargo:** Puesto identificado en una unidad administrativa para ejecutar las tareas y responsabilidades asignadas a ella.
- **Clase de puesto o clase ocupacional:** Identifica a un grupo de puestos suficientemente similares en cuanto a sus tareas, requisitos y responsabilidades.
- **Contrato:** Es el acto legal mediante el cual se adquiere los servicios de una persona por tiempo y

honorarios determinados para el desempeño de un puesto.

- **Comunicación:** Proceso de intercambio oral o escrito para trasmitir y conocer criterios, informaciones, sugerencias o inquietudes entre los funcionarios en la ejecución de sus labores.
- **Delegación de Funciones:** Es el acto mediante el cual se autoriza a un funcionario para que actué o represente a su Superior Jerárquico en la ejecución de una función específica.
- **Estructura Organizativa:** Se refiere a los distintos niveles funcionales comprendidos dentro de la organización.
- **Evaluación:** Acción y efecto de estimar o calificar el rendimiento o el desempeño y las cualidades de las personas que están al servicio de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- **Enfermedad Ocupacional o Profesional:** Es todo estado patológico que se manifiesta de manera súbita o por evolución lenta, como consecuencia del proceso de trabajo o debido a las condiciones específicas en que éste se ejecuta.
- **Estructura de cargos:** Ordenamiento de las clases de puestos que corresponden a una unidad administrativa y son necesarios para la ejecución de las funciones asignadas a la unidad.
- **Incentivo:** todo aquello que mueve o estimula al servidor público a mejorar el rendimiento y la calidad en su función.
- **Funcionario o Servidor público:** es la persona que ocupa un puesto de Trabajo dentro de la estructura gubernamental.
- **Legislación:** Cuerpo de leyes o disposiciones referentes a una materia.
- **Lealtad:** Es el cumplimiento exacto de la Constitución, la Ley y los reglamentos por parte del servidor público, en el ejercicio de las funciones de su cargo.
- **Licencia por Enfermedad:** Es el derecho que tiene el servidor público cuando se encuentre en estado de enfermedad o incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional debidamente comprobada mediante certificado médico, de acuerdo al Artículo Nº 798 del Código Administrativo y con las disposiciones legales de la Caja de Seguro Social.
- **Licencia por Gravidez:** Es el derecho al descanso forzoso que se le concede a la servidora pública en estado de gravidez, de acuerdo con el Artículo Nº 68 de la Constitución Política y con las disposiciones legales de la Caja de Seguro Social.
- **Máxima Autoridad**: Es el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, que ostenta la autoridad legal de aprobar disposiciones de funcionamiento y organización estructural.
- **Misión:** Asunto encomendado a una institución o grupo de servidores públicos en cumplimiento de mandato jurídico.
- **Moralidad.** Es la conducta, por parte del servidor público, ceñida a la ética de su profesión u oficio.
- **Movilidad Laboral:** Acciones de recursos humanos mediante las cuales se cambia un servidor público de una actividad programática a otra o, de una unidad administrativa a otra. Se entiende por acciones de movilidad laboral los traslados y desplazamientos.
- **Nivel jerárquico:** Grado de autoridad con el que se delimita la responsabilidad de cada servidor público ante el superior inmediato y su autoridad en relación con los subalternos.
- **Organización:** Conjunto de unidades administrativas o dependencias que conforman el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- **Posición:** Puesto codificado en la estructura de cargos.
- **Puestos.** Conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que requiere el empleo de una persona.
- **Puesto Público:** Son las diferentes posiciones en la estructura de personal del Ministerio de Trabajo y

Desarrollo Laboral. Los puestos públicos son de dos clases: permanentes y eventuales.

- **Puesto público permanente:** Posición en al estructura de personal del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral existente para cubrir una necesidad constante de servicio público.
- **Puesto público eventual:** Posición en la estructura de personal eventual del Ministerio de Trabajo y desarrollo Laboral creada para cumplir funciones por un período determinado.
- **Reglamento:** Colección ordenada y sistemática de reglas o preceptos dictados por autoridad competente para normar disposiciones legales.
- **Responsabilidad:** Obligación en que está todo servidor público de responder por el conjunto de deberes que derivan del ejercicio de su cargo público.
- **Sanción:** Medida disciplinaria que aplica la autoridad competente por infracción de leyes o normas de carácter administrativo.
- **Superior Jerárquico:** Es el funcionario que tiene bajo su responsabilidad la dirección y supervisión de un grupo de servidores públicos que realizan tareas específicas.
- **Unidad Administrativa:** Término genérico que se utiliza para identificar cada una de las partes o segmentos que conforman Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- **Unidades administrativas de mandos medios:** Se refiere a las unidades del nivel jerárquico 4º de la administración pública; esto es, de departamento.
- **Unidades administrativas de mando Superior:** Se refiere a las unidades del nivel jerárquico 2º y 3º de la administración pública; esto es, de dirección nacional y de dirección regional.
- **Viáticos:** Provisión en dinero, de lo necesario para el sustento del servidor público que debe trasladase fuera del lugar habitual de Trabajo, sea en territorio nacional o al exterior del país.
- **Visión:** Percepción de la representación de la entidad y que desea proyectar en los usuarios de sus servicios públicos.

CAPÍTULO IV
La Organización

Artículo 6: DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA. Para el logro de sus fines y objetivos el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral contará con la estructura organizativa y funcional debidamente aprobada en la ley orgánica.

Artículo 7: DE LAS MODIFICACIONES A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA. La máxima autoridad determinará la estructura organizativa y funcional, dotándolas de las unidades administrativas que sean necesarias para lograr los objetivos y fines institucionales. Los cambios y modificaciones que se introduzcan a la estructura organizativa se formalizarán por resolución Ejecutiva que emita la máxima autoridad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 8: DE LA AUTORIDAD NOMINADORA. El Ministro en su condición de autoridad nominadora es responsable de la conducción técnica y administrativa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y delegará en las unidades administrativas de mando superior las funciones de dirección que correspondan a los objetivos institucionales de conformidad con la Ley.

Artículo 9: DE LOS DIRECTORES. Al frente de cada unidad administrativa de mando Superior estará un Director, el cual desempeñará las funciones de dirección, coordinación y supervisión propias del cargo, y como tal será responsable directo ante la Autoridad Nominadora del Ministerio de Trabajo y Desarrollo

Laboral.

Artículo 10: DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN. El canal regular de comunicación entre la autoridad nominadora y las diferentes unidades administrativas de mando Superior será a través de sus respectivos Directores. La comunicación entre estos últimos y los subalternos será a través de los jefes de unidades administrativas de mandos medios (jefes de departamento).

Artículo 11: DE LOS JEFES. Los servidores públicos que ejerzan supervisión de personal, además de la responsabilidad de cumplir con las funciones propias de su cargo, tienen la obligación de mantener un alto nivel de eficiencia, moralidad, honestidad y disciplina entre los funcionarios subalternos. También serán responsables de asignarles por escrito las funciones inherentes a sus cargos y velar por el uso racional de los recursos disponibles.

Artículo 12: DE LAS RELACIONES ENTRE JEFE Y SUBALTERNO. Todo Superior jerárquico deberá tratar a sus subalternos con respeto y cortesía, y lo propio harán los subalternos para con sus superiores. En consecuencia, el jefe de una unidad administrativa no podrá dar órdenes ni sancionar a un funcionario de otra unidad administrativa, sino a través y de acuerdo con el jefe inmediato de éste.

CAPÍTULO V
Responsabilidades y Trabajos

Artículo 13: DE LOS PLANES DE TRABAJO. Los jefes de departamentos deberán preparar anualmente el plan de trabajo de su Departamento con el proyecto de aplicación respectivo atendiendo a las asignaciones presupuestarias.

Artículo 14: DEL INFORME DE GESTIÓN. Los jefes de departamento deberán entregar mensualmente a la Dirección respectiva un informe de la labor realizada en su Departamento, donde indicarán dificultades y sugerencias de relevancia.

Artículo 15: DE LA FORMALIDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. Todos los servidores públicos que ejerzan supervisión sobre otros funcionarios están en la obligación de formalizar cualesquiera actos administrativos que afecten la situación, condición o status del servidor público en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 16: DEL ESTADO DE LOS TRABAJOS. Los servidores públicos que se separen de su puesto de trabajo en forma temporal por efectos de licencia, vacaciones y otras ausencias prolongadas, deberán presentar un informe escrito al Superior inmediato sobre el estado de los trabajos asignados.

Artículo 17: DEL USO DEL CARNÉ DE IDENTIFICACIÓN. El carné de identificación es de uso obligatorio para todos los servidores públicos. Debe llevarse en lugar visible, en la parte superior del vestido y que facilite la identificación del servidor público. En ningún caso el portador del carné está facultado para utilizarlo en funciones diferentes o ajenas a las del cargo asignado.

CAPÍTULO VI
El Equipo y Materiales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y su uso.

Sección 1
El Equipo de Oficina y su uso.

Artículo 18: DEL CUIDADO DEL MOBILIARIO Y EQUIPO. El servidor público deberá tomar las precauciones necesarias a fin de evitar el deterioro o destrucción del mobiliario y equipo. El pago de los daños que sufra el mobiliario y/o equipos correrá por cuenta del servidor público, si se comprueba plenamente que se produjeron por su responsabilidad por su culpa o negligencia.

Artículo 19: DEL USO DE SOBRES Y PAPELERÍA OFICIAL. Para la correspondencia oficial se deberán usar los sobres y papelería membreteadas. El servidor público no podrá hacer uso de éstos para fines no oficiales.

Artículo 20. DEL USO DEL TELÉFONO. El uso del teléfono para llamadas personales debe ser breve y se llevará un control de las mismas. Las llamadas oficiales de larga distancia nacionales o internacionales se limitarán a los casos cuya urgencia así lo requiera, previa autorización.
PARÁGRAFO: El servidor público que realice llamadas personales no autorizadas de larga distancia deberá cancelar el monto de las mismas.

Sección 2
Transporte

Artículo 21: DEL USO DE LOS VEHÍCULOS OFICIALES DE MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL. Los vehículos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral solamente podrán transitar durante la jornada de Trabajo vigente.
Cuando se haga necesario el tránsito de un vehículo oficial fuera de la jornada regular del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, se requerirá que porte un salvoconducto que autorice su circulación.

Artículo 22: DE LOS QUE PUEDEN CONDUCIR VEHÍCULOS. Sólo podrán conducir vehículos oficiales los servidores del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral que sean previamente autorizados en forma expresa y con la licencia apropiada para conducir.

Artículo 23: DE LAS PERSONAS QUE PUEDEN SER TRANSPORTADAS. Los vehículos propiedad de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral son de uso estrictamente oficial; por lo tanto queda prohibido transportar personas y objetos ajenos a las labores propias del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 24: DE LA CUSTODIA DEL VEHÍCULO. Todo vehículo oficial deberá guardarse en el área asignada para estacionamiento en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Durante el ejercicio de misiones oficiales fuera del área habitual de Trabajo, el vehículo deberá guardarse en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral oficial (sic) más cercana al lugar donde pernocta el encargado de la misión oficial o en un sitio con adecuada seguridad.

Artículo 25: DE LAS CONDICIONES DEL VEHÍCULO. El conductor del vehículo velará por el mantenimiento, buen estado de funcionamiento mecánico y aseo del vehículo que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral le haya confiado.

Artículo 26: DE LOS DAÑOS EN HECHOS DE TRÁNSITO. El servidor informará lo más pronto posible al superior jerárquico sobre cualquier accidente de tránsito en que se vea involucrado. El servidor público que conduzca vehículos oficiales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, será responsable de los daños ocasionados por hechos de tránsito, siempre que le sea demostrada su culpabilidad, independientemente de las responsabilidades penales y civiles.

Artículo 27: DEL USO DE OTROS MEDIOS DE TRANSPORTE. En los casos en que el Ministerio de

Trabajo y Desarrollo Laboral no pueda proveer vehículo oficial al servidor público para el cumplimiento de misiones oficiales o en los casos en que sea más convenientes, pagará al servidor el equivalente a las tarifas establecidas para el uso de transporte colectivo o selectivo (sic) según sea el caso.

Artículo 28: DEL DERECHO A VIÁTICOS. El servidor público que viaje en misión oficial dentro o fuera del país, tendrá derecho a viáticos de acuerdo a lo que establece la tabla aprobada para el pago de los mismos.

CAPÍTULO VII
Confidencialidad, Solicitud de Datos y de Prestación Servicios

Artículo 29: DE LA CONFIDENCIALIDAD. Serán considerados confidenciales los informes que reposen en los archivos y que estén relacionados con los servidores públicos los resultados de las actividades ministeriales y demás documentos similares de orden interno, hasta tanto su divulgación sea autorizada.
Para los efectos del presente Artículo, se considera que un dato confidencial ha sido divulgado cuando el mismo llega a conocimiento de otra u otras personas no autorizadas para conocerlo mediante intención, descuido o negligencia por parte del servidor o servidores responsables de su custodia.

Artículo 30: DE LA SOLICITUD DE DATOS. Ningún servidor público puede solicitar datos o informaciones confidenciales que no sean de su competencia, a nombre de la unidad administrativa donde labora, sin autorización previa y expresa de su superior inmediato.
Cuando se soliciten certificaciones o constancia de datos o información que reposen en los archivos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral los mismos serán expedidos por el servidor público responsable de su certificación.

Artículo 31: DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS. El servidor público será responsable de brindar el servicio que según su cargo le corresponda, y deberá velar para que el mismo se brinde de manera ininterrumpida sin afectar las solicitudes y requerimientos.

TÍTULO II
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO I
Acciones de Recursos Humanos

Artículo 32: DEL PROCEDIMIENTO EN LAS ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS. Las acciones de recursos humanos se aplicarán de conformidad con los manuales de procedimientos establecidos en el régimen de Carrera Administrativa.

Artículo 33: DEL MANUAL DE CLASES OCUPACIONALES. Los puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral atenderán a la naturaleza de las tareas y los requerimientos mínimos para la ocupación de los cargos, cuya descripción deberá estar consignada en el Manual de Clases Ocupacionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 34: DEL REQUERIMIENTO DE PERSONAL. Los Directores de las unidades administrativas, en coordinación con los jefes de departamentos y secciones, deberán solicitar a la Oficina Institucional de Recursos Humanos su requerimiento de personal con suficiente antelación de manera que no se vea afectada la continuidad del servicio. La autorización para ocupar una vacante será responsabilidad de la autoridad nominadora.

Artículo 35: DEL ASCENSO. El servidor público de Carrera tendrá oportunidad de ocupar a través de concurso otro puesto de mayor complejidad, jerarquía y remuneración.
Los ascensos se fundamentarán en las disposiciones establecidas para este fin.

Artículo 36: DE LA TOMA DE POSESIÓN. Ningún servidor público podrá ejercer el cargo para el cual ha sido asignado o ascendido hasta tanto no se formalice su nombramiento o ascenso, atendiendo los procedimientos respectivos. Para los efectos fiscales, la remuneración se hará efectiva a partir de la fecha de toma de posesión y en ningún caso tendrá efecto retroactivo.
El servidor público del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral una vez haya tomado posesión del cargo será objeto del proceso de inducción, y corresponde al Superior inmediato del servidor suministrarle por escrito las funciones básicas e instrucciones específicas del cargo a desempeñar.

Artículo 37: DEL PERÍODO DE PRUEBA. El servidor público que tome posesión en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, ya sea por ingreso o ascenso en un puesto de carrera, queda sujeto a un período de prueba sobre la base de la complejidad del puesto y los requisitos exigidos. Su desempeño será evaluado y será notificado de los resultados por su superior inmediato, según las normas y el procedimiento establecido.

Artículo 38. DE LA ESTABILIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO. El servidor público de carrera administrativa una vez finalice y apruebe el período de prueba adquirirá la estabilidad en su puesto de Trabajo. Su estabilidad en el cargo estará condicionada a la competencia, lealtad y moralidad en el servicio.

Artículo 39: DEL NEPOTISMO. No podrán trabajar en la misma unidad administrativa servidores públicos dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
En caso de nepotismo sobreviniente, se reubicará a uno de los dos servidores para evitar que preste funciones en la misma unidad administrativa o en unidades con funciones de dependencia relacionada una a la otra.

Artículo 40: DE LA MOVILIDAD LABORAL. Los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral estarán sujetos a las disposiciones establecidas de movilidad laboral, de conformidad a necesidades comprobadas.

Artículo 41: DEL TRASLADO. El servidor público de carrera administrativa podrá ser trasladado del cargo actual hacia otro puesto del mismo nivel, de igual complejidad, jerarquía y remuneración, conforme a las disposiciones establecidas y no podrá ser por razones disciplinarias.

Artículo 42: DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La Evaluación del Desempeño será aplicada por lo menos una vez al año de acuerdo a las disposiciones establecidas.

Artículo 43: DE LA CAPACITACIÓN. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral brindará oportunidades de formación y desarrollo a los servidores públicos a través de la capacitación interna o externa, nacional e internacional, conforme a las necesidades detectadas y según criterio de selección y procedimientos establecidos.

Artículo 44: DE LOS INCENTIVOS. El servidor público tiene derecho a los programas de incentivos, bienestar laboral y a recibir los beneficios de aquellos programas que desarrollo el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

CAPÍTULO II
Asistencia y Puntualidad

Sección 1
El Horario

Artículo 45: DEL HORARIO DE TRABAJO. Los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral deberán trabajar no menos de cuarenta (40) horas semanales, sobre la base de cinco días laborables, establecidos por la Ley.

Los Directores, previa coordinación con la Oficina Institucional de Recursos Humanos, podrán fijar y adoptar horarios especiales para determinado tipo de trabajo, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, siempre que se cumpla con el tiempo mínimo establecido por la Ley.
El servidor público de otra dependencia del Estado que preste servicio en esta Institución se regirá por el horario de Trabajo que se le establezca.

Artículo 46: DEL HORARIO DE DESCANSO Y ALMUERZO. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral concederá un descanso de quince minutos entre las 10:00 a.m. a 10:30 a.m. y de cuarenta y cinco minutos dentro del período comprendido entre las 12:00.m. a 1:00 p.m. para que los servidores ingieran sus alimentos.
Los directores y los superiores inmediatos tendrán la responsabilidad de velar por que los servidores públicos cumplan con el horario establecido para que el descanso y el período de almuerzo sean disfrutados en forma escalonada y de manera que no se interrumpa el servicio al público durante los mismos.

Artículo 47: DEL REGISTRO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. El servidor público estará obligado a registrar su asistencia. Para ello personalmente registrará en su respectiva tarjeta o a través del mecanismo de control de asistencia que se diseñe, la hora de inicio y de finalización de labores de cada día.
Se exceptúa del registro de asistencia y puntualidad al servidor que la autoridad nominadora autorice. No obstante, sus ausencias deberán comunicarlas a la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

Artículo 48: DE LA OMISIÓN DE REGISTRAR LA ENTRADA O SALIDA DE SU ÁREA LABORAL. El servidor público que omita registra la entrada o la salida tendrá que justificar esta omisión, de no hacerlo incurrirá en falta administrativa. De ser justificada, el jefe inmediato registrará la hora omitida y refrendará la tarjeta de control.

Artículo 49: DEL ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO ANTERIOR A LA HORA ESTABLECIDA DE FINALIZACIÓN DE LABORES. El servidor público que abandone su puesto de Trabajo con anterioridad a la hora establecida de finalización de labores, sin la autorización del jefe Inmediato, incurrirá en falta administrativa.

Sección 2
Las Tardanzas

Artículo 50: DE LAS TARDANZAS. Se considerará tardanza la llegada al puesto de Trabajo después de la hora de entrada establecida en la jornada laboral. El jefe inmediato velará por la concurrencia puntual del servidor público al puesto de Trabajo.

Artículo 51: DE LAS TARDANZAS JUSTIFICADAS. Los servidores públicos deberán justificar sus tardanzas ante su jefe inmediato.
Se considerarán tardanzas justificadas aquellas generadas por sucesos que puedan afectar en forma general a los servidores públicos, como huelgas de transporte, tranques viales, fuertes lluvias o algún suceso imprevisto

o extraordinario. También las que se originen del cumplimiento de citas para recibir atención médica en el ámbito personal. En caso de tardanzas justificadas por citas médicas se presentará la constancia correspondiente.

Sección 3
Las Ausencias

Artículo 52: DE LAS AUSENCIAS. La ausencia es la no concurrencia y permanencia del servidor público a su puesto de Trabajo. La ausencia puede ser justificada e injustificada.

Artículo 53: DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS. El servidor público podrá ausentarse justificadamente de su puesto de Trabajo, por un período determinado, con la autorización correspondiente, por razón de permisos, licencias, tiempo compensatorio reconocido, separación del cargo o vacaciones.

Artículo 54: DE LAS AUSENCIAS INJUSTIFICADAS. El servidor público que se ausente de manera temporal o por tiempo definido de su puesto de trabajo sin la debida justificación incurrirá en falta administrativa.
Si la ausencia injustificada se extiende a cinco o más días hábiles consecutivos, se considerará que hubo abandono del puesto y se podrá ordenar la separación definitiva del Servidor por esta causa.

Sección 4
Ausencias
Justificadas por Permisos

Artículo 55: DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS POR PERMISOS. El servidor público podrá ausentarse por permiso hasta 18 días al año (144 horas laborales) y la utilización de este tiempo será coordinada con su superior inmediato.
Las ausencias justificadas por permisos podrán ser:

a. Enfermedad del servidor público hasta quince (15) días laborables.
b. Duelo por muerte del padre, madre, hermanos, hijos y cónyuge, hasta por cinco (5) días laborables.
c. Duelo por muerte de abuelos, nietos, suegros, yernos y nueras, hasta por tres (3) días laborables.
d. Duelo por muerte de tíos, sobrinos, primos y cuñados hasta por un (1) día laborable.
   Nota: En los casos de permisos por duelo en que el servidor público tenga necesidad de trasladarse a lugar lejano de su centro laboral, se podrá extender el permiso hasta por tres (3) días adicionales.
e. Matrimonio por una sola vez, hasta por cinco (5) días laborables.
f. Nacimiento de un hijo del servidor público, hasta por cinco (5) días laborables.
g. Para asuntos personales tales como: enfermedades de parientes cercanos, eventos académicos puntuales, asuntos personales, entre otros, hasta por tres (3) días laborables.
h. Para estudios y docencia universitaria por seis horas semanales.
i. Para lactancia o extracción de leche materna de quince (15) a treinta (30) minutos dos veces al día.
j. Por motivo de cumpleaños en día laborable un (1) día.

El servidor público podrá ausentarse del puesto de Trabajo, durante las horas laborables y registrar la hora de salida y de regreso en el formulario destinado para estos casos, refrendado por el jefe inmediato.
Si el servidor público llegara a excederse en los dieciocho (18) días a que tiene derecho en el año calendario deberá compensar el tiempo excedido del tiempo compensatorio reconocido y acumulado o se deducirán de las vacaciones sueltas cuyo descanso no haya sido tomado.

Artículo 56: DEL TRÁMITE PARA AUSENCIAS JUSTIFICADAS POR PERMISO. El servidor

público que no pueda asistir puntualmente a su puesto de trabajo deberá informar a su jefe inmediato a más tardar dos horas después de la hora establecida para el inicio de labores, indicando el motivo de la ausencia.
De existir impedimento justificable para tal comunicación, el servidor público a su regreso a la oficina debe presentar excusa ante el superior inmediato, de lo contrario se le considerará la ausencia como injustificada.

Artículo 57: DE LA JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD. Toda ausencia por enfermedad que no sea superior a dos (2) días no requerirá certificado médico. Las ausencias superiores a dos (2) días a que se tiene derecho por enfermedad requerirán certificado médico.

Artículo 58: DE LA JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIA ANTERIOR O POSTERIOR A FINES DE SEMANA, DÍAS FERIADOS, DE FIESTA O DUELO NACIONAL ESTABLECIDOS O DECRETADOS, EN DÍAS DE PAGOS Y EN DÍAS POSTERIORES AL PAGO. El servidor público que se ausente en días lunes o viernes o en día anterior o posterior a días feriados de fiesta o de duelo nacional establecidos, en días de pago y en días posteriores al pago deberá justificar y comprobar debidamente dicha ausencia. El incumplimiento por parte del servidor público del requerimiento señalado se considerará falta administrativa.

Artículo 59: DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS QUE DEBEN COMPENSARSE. Se concederá permiso para estudiantes y docentes universitarios hasta por seis (6) horas semanales, pero el tiempo correspondiente a dichas ausencias será compensado por el servidor público en un plazo no mayor de tres (3) meses, en la forma más conveniente para el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y de común acuerdo con el superior inmediato y la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

Sección 5
Licencias

Artículo 60: DEL USO Y LOS TIPOS DE LICENCIAS. El servidor público tiene derecho a solicitar licencia para ausentarse transitoriamente del ejercicio del cargo, a solicitud propia con conocimiento del director respectivo y con la autorización previa de la autoridad nominadora. Las licencias pueden ser con o sin sueldo y las licencias especiales.

Artículo 61: DE LA SOLICITUD. El servidor público dirigirá por escrito la solicitud de licencia por medio del superior inmediato a la autoridad nominadora quien estudiará los méritos que sustentan lo solicitado la decidirá.
El servidor público que solicite licencia no podrá separarse de su cargo hasta tanto ésta no le sea concedida mediante resuelto.

Artículo 62: DE LAS LICENCIAS SIN SUELDO. El servidor público tiene derecho a licencias sin sueldo para:
a. Asumir un cargo de elección popular.
b. Asumir un cargo de libre nombramiento y remoción.
c. Estudios formales.
d. Asuntos personales.

Artículo 63: DE LAS LICENCIAS CON SUELDO. El servidor público de carrera administrativa tiene derecho a licencia con sueldo para:
a. Estudios.
b. Capacitación.
c. Representación de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Estado o el país.

d. Representación de las asociaciones de servidores públicos.

PARÁGRAFO: Este derecho será extensivo a los servidores públicos que no son de carrera administrativa, a discreción de la autoridad nominadora.

Artículo 64: DE LAS LICENCIAS ESPECIALES. El servidor público tiene derecho a licencia especial por:
a. Riesgo profesional.
b. Enfermedad profesional.
c. Gravidez.
d. Lactancia materna.
El servidor público que se acoja a licencia especial deberá cumplir con las disposiciones establecidas por la Caja de Seguro Social.

Artículo 65: DE LA REINCORPORACIÓN. Al vencimiento de cualesquiera de las licencias, el servidor público debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones, el día hábil posterior al vencimiento. De no poder reincorporarse deberá justificar la causa de su ausencia.

Artículo 66: DE LA RENUNCIA A LA LICENCIA. El servidor público podrá renunciar al derecho de disfrutar la licencia con o sin sueldo, a su voluntad, avisando con la anticipación que señala el procedimiento técnico.

Sección 6
Vacaciones

Artículo 67: DE LAS VACACIONES. Las vacaciones serán reconocidas por medio de resuelto, una vez adquirido el derecho a disfrutarla. Para efecto del cómputo, las vacaciones comenzarán a contarse a partir del primer día hábil de inicio de labores.

Artículo 68: DEL TIEMPO DE VACACIONES. Las vacaciones deben tomarse en forma continua y de acuerdo a la programación anual establecida. El servidor público que desee disfrutar de sus vacaciones deberá solicitarla al jefe inmediato, por lo menos, con quince (15) días calendario de antelación a la fecha de su derecho.
En caso de necesidad las vacaciones pueden ser fraccionadas previo acuerdo entre el superior inmediato y el servidor. En este caso el período mínimo de vacaciones a otorgar será de quince (15) días.

PARÁGRAFO: Debe tenerse presente que dentro de los treinta (30) días a que tiene derecho el servidor público, se incluyen los días sábados y domingos que se encuentren dentro de este período por lo que deben ser contados como parte del tiempo de vacaciones.

Artículo 69: DE LA CONTINUIDAD EN EL TIEMPO DE SERVICIO. Para el reconocimiento y pago de vacaciones, se computará el tiempo de servicio prestado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y en cualesquiera otras dependencias oficiales del Estado, siempre que exista la continuidad del servicio entre ambas y que el servidor público no haya hecho uso del derecho en la otra dependencia oficial.
Aquellos servidores que al ingresar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral hayan prestado servicios en otra dependencia oficial deberán presentar una certificación expedida por la Oficina Institucional de Recursos Humanos de dicha dependencia indicando la fecha de inicio y de terminación de labores y el tiempo utilizado en concepto de vacaciones, circunscrito a los meses efectivamente laborados.

Artículo 70: DE LA POSPOSICIÓN. Cuando las necesidades del servicio lo requiera, el jefe inmediato y el servidor público podrán postergar el descanso para una ocasión más oportuna.

Artículo 71: DEL PAGO. El pago correspondiente a las vacaciones puede ser cancelado por planilla regular o por adelantado a solicitud del servidor público. Esta última opción deberá solicitarla por escrito el servidor público a la Oficina Institucional de Recursos Humanos, por lo menos, con quince (15) días hábiles de antelación a la fecha en que pretenda iniciar el goce de descanso de las vacaciones.

Artículo 72: DE LOS MOTIVOS QUE AFECTAN LA CONTINUIDAD DEL TIEMPO DE SERVICIOS. Para los efectos de vacaciones, las licencias sin sueldo interrumpen la continuidad del tiempo de servicios del servidor público por lo tanto el derecho a las vacaciones se obtendrá cuando el tiempo de la licencia se haya compensado.

Sección 7
La Jornada de Trabajo y el Tiempo Compensatorio

Artículo 73: DE LAS JORNADAS DE TRABAJO. Las jornadas de trabajos pueden ser ordinarias o extraordinarias.
Se consideran jornadas de Trabajo ordinarias las que están contempladas en el horario regular de trabajo y son jornadas de trabajo extraordinarias las realizadas en horas fuera del horario regular de trabajo.

Artículo 74: DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA. Corresponderá al jefe inmediato autorizar la realización de Trabajo durante la jornada extraordinaria.
El tiempo se reconocerá, siempre que el servidor público haya laborado una (1) hora o más anterior a la hora establecida de inicio de labores, o una (1) hora o más después de la hora establecida de finalización de labores.
También se considerará jornada extraordinaria la asistencia a seminarios obligatorios o a conferencias nacionales o internacionales efectuados en horarios distintos a su jornada ordinaria de trabajo.
PARÁGRAFO: cuando se trabaje en turnos especiales de trabajo diferentes al horario regular establecido, ello no constituirá jornada extraordinaria.

Artículo 75: DEL LÍMITE EN LA AUTORIZACIÓN DE TIEMPO EXTRAORDINARIO. La autorización de tiempo extraordinario no debe excederse del 25% de la jornada laboral ordinaria.
En casos excepcionales que por trabajos especiales se exceda este límite se deberá contar con la autorización del director respectivo.

Artículo 76: DE LA COMPENSACIÓN DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO. El tiempo extraordinario será compensado con descanso remunerado equivalente al tiempo trabajado debidamente registrado en jornada extraordinaria.

Artículo 77. DE LOS GASTOS EN CONCEPTO DE ALIMENTACIÓN. Cuando el servidor público incurra en gastos en concepto de alimentación por la realización de trabajos durante una jornada extraordinaria el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral cubrirá los mismos.

Artículo 78: DE LOS GASTOS EN CONCEPTO DE TRANSPORTE. Cuando el servidor público trabaje en jornada extraordinaria se le reconocerá los gastos de transporte, según el área geográfica el valor de la tarifa de transporte selectivo o colectivo del centro de trabajo al lugar de residencia, si el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral no provee el transporte.

TÍTULO III
BIENESTAR DEL SERVIDOR PÚBLICO

Artículo 79: DEL PROGRAMA PARA EL CONTROL DEL USO Y ABUSO DE ALCOHOL Y DROGAS. Con el fin de prevenir y reducir el uso y abuso de drogas ilícitas o sicoactivas y alcohol, la Oficina Institucional de Recursos Humanos diseñará, ejecutará y mantendrá actualizado un programa de educación y prevención en el ámbito institucional. Para los servidores públicos de carrera administrativa el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral aplicará el Programa de Detección y Rehabilitación del uso de alcohol y drogas.

Artículo 80: DE LOS DERECHOS DEL SERVIDOR PÚBLICO DISCAPACITADO. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral garantiza al servidor público discapacitado el derecho al Trabajo de forma útil y productiva, respetando el derecho del mismo a recibir tratamiento conforme a la discapacidad y acatando las recomendaciones de las instituciones de salud correspondientes.

Artículo 81: DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral desarrollará programas de medio ambiente, salud ocupacional, seguridad e higiene del trabajo, los cuales deben ser cumplidos por todas las instancias Ministeriales.

TÍTULO IV
LA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 82: DE LA ASOCIACIÓN. La Asociación de Servidores Públicos es una organización permanente de servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses comunes, económicos y sociales.

Artículo 83: DE SU FUNCIONAMIENTO. La existencia y el funcionamiento de la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral estarán sometidos a lo dispuesto en la Ley de Carrera Administrativa y su reglamentación.

Artículo 84: DE LA FORMACIÓN Y AFILIACIÓN: Los servidores públicos incorporados al Régimen de Carrera Administrativa tienen el derecho de constituir libremente la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o dejar de pertenecer a la misma, si ésta ya está constituida. Ningún servidor público podrá ser obligado a formar parte de la Asociación.

Artículo 85: DE LOS FINES. La Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tiene los siguientes fines:

a. Velar porque se cumplan los derechos y obligaciones que la Ley de Carrera Administrativa y sus reglamentos confieren a los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
b. Colaborar con la Administración del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral , cuando ésta lo requiera, para el mejor cumplimiento de sus funciones.
c. Promover el mejoramiento profesional, cultural, moral y social de sus asociados.
d. Prestar asesoramiento a sus miembros ante situaciones de conflictos individuales.
e. Asumir la representación de sus afiliados en conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten y demandar o reclamar en nombre de ellos en forma individual o colectiva.

TÍTULO V
RETIROS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Artículo 86: DE LA DESVINCULACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN PERÍODO DE PRUEBA. La desvinculación del servicio público se hará cuando la evaluación del desempeño del servidor público durante el período de prueba resulte positivo en el examen de detección de consumo de drogas ilícitas o sicoactivas.

Artículo 87: DE LA RENUNCIA. El servidor público manifestará por escrito, en forma libre y espontánea su decisión de separarse permanentemente del cargo. La renuncia será aceptada por la autoridad nominadora.

Artículo 88: DE LA DESTITUCIÓN. La destitución se aplicará como medida disciplinaria al servidor público por la reincidencia en el incumplimiento de deberes y por la violación de derechos y prohibiciones.

Artículo 89: DE LA JUBILACIÓN O PENSIÓN POR INVALIDEZ. El servidor público podrá acogerse a la jubilación o a pensión por invalidez bajo las condiciones y términos establecidos en la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social.

Artículo 90: REDUCCIÓN DE FUERZA. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá decretar un programa de reducción de fuerza siempre que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley N° 9 de 1994. Los servidores públicos afectados serán reducidos de acuerdo al orden establecido en la Ley.

Artículo 91: FALLECIMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO. En caso de fallecimiento del servidor público se le concederá a su beneficiario previamente designado el pago del último mes de sueldo. El reconocimiento de otras prestaciones se regirán por lo establecido en la Ley N° 10 de 20 de enero de 1998 que establece el procedimiento para entrega a familiares de las prestaciones a que tuviere derecho.

TÍTULO VI
DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DEL SERVIDOR PÚBLICO

CAPÍTULO I
Los Deberes

Artículo 92: DE LOS DEBERES. Son deberes de los servidores públicos en general los siguientes:

1. Ejercer las funciones atribuidas a su cargo;
2. Realizar personalmente las funciones propias del cargo, con la intensidad, responsabilidad, honradez, prontitud, cuidado y eficiencia que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado;
3. Desempeñarse con conciencia ciudadana, honestidad y sentido de la misión social que debe cumplir como tal;
4. Asistir puntualmente al puesto de trabajo en condiciones psíquicas y físicas apropiadas para cumplir su labor;
5. Observar los principios morales y normas éticas, como parámetros fundamentales de orientación para el desempeño de sus funciones;
6. Cumplir y hacer cumplir las normas vigentes y las instrucciones provenientes de autoridad competente, a efecto de garantizar la seguridad y salud de los servidores públicos y los ciudadanos en general;
7. Informar, de inmediato, cualquier accidente o daño a la salud que sobrevenga durante la ejecución del Trabajo, o con relación a éste, así como los que puedan causar riesgo a la seguridad o salud;
8. Evaluar a los subalternos con objetividad, atendiendo rigurosamente los parámetros establecidos;
9. Acatar las órdenes e instrucciones emanadas de los superiores que dirijan o supervisen las actividades del servicio correspondiente, siempre y cuando no contradigan los procedimientos establecidos en la Ley y no atenten contra su honra y dignidad,

10. Tratar con cortesía y amabilidad al público, superiores, compañeros y subalternos, empleando un vocabulario exento de expresiones despectivas o soeces;
11. Notificar a las instancias correspondientes cualquier hecho comprobado que pueda desprestigiar, dañar o causar perjuicio a la administración pública;
12. Atender los asuntos de su competencia dentro de los términos establecidos en la Ley y los reglamentos;
13. Cuidar, con la diligencia de un buen padre de familia, todos los bienes, útiles, materiales, herramientas, mobiliario y equipo confiados a su custodia, uso o administración;
14. Garantizar la prestación de servicios mínimos, en los casos en que la Constitución y la Ley otorguen el derecho a huelga y ésta se dé;
15. Resolver, dentro del término de treinta (30) días de efectuada la petición, consulta o queja hecha por cualquier ciudadano, siempre que ésta se presente por escrito, en forma respetuosa y el servidor público sea el competente para ello,
16. Guardar estricta reserva sobre la información o documentación que conozca por razón del desempeño de sus funciones, y que no esté destinada al conocimiento general;
17. Trabajar tiempo extraordinario cuando su Superior lo solicite, cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentre en peligro la vida da las personas o la existencia misma del centro de Trabajo;
18. Salvo instrucción Superior en contrario y de acuerdo a los requisitos del cargo, asistir o mantenerse en el puesto de trabajo prestando el servicio en jornada extraordinaria hasta que llegue su reemplazo o concluya la gestión bajo su responsabilidad;
19. Informar a su Superior para que lo declare impedido de la atención de un trámite administrativo que ataña a los familiares del servidor público hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
20. Informar en el plazo oportuno en caso de que se participe de un supuesto de nepotismo sobreviniente, para que se tomen las medidas correctivas;
21. Cumplir las normas vigentes de la Constitución, las leyes y los reglamentos.
22. Asistir al lugar de Trabajo vestido apropiadamente, sin ir en contra del orden y la moral pública o que se menoscabe el prestigio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral;
23. Actualizar en la Oficina Institucional de Recursos Humanos sus datos personales, de educación y otros de interés que deban reposar en su expediente personal;
24. Someterse a los exámenes médicos y de detección de drogas que requiera el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, de acuerdo al Programa que se establezca.

CAPÍTULO II
Los Derechos

Artículo 93: DE LOS DERECHOS. Todo servidor público del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tendrá, independientemente de otros, los derechos siguientes:

1. Tomar o disfrutar del descanso anual remunerado y vacaciones proporcionales;
2. Optar por licencias sin sueldos y especiales;
3. Recibir remuneración;
4. Percibir compensación por jornadas extraordinarias;
5. Recibir indemnización por reducción de fuerza, accidente de trabajo, o enfermedades profesionales;
6. Gozar de los beneficios, prestaciones y bonificaciones generales establecidos por la Constitución, las leyes y los reglamentos, y otro que decrete el Gobierno;
7. Participar en el programa de bonificaciones especiales, en caso de creación de inventos o metodologías que produzcan ahorros o mejoras en los servicios públicos;
8. Gozar de confidencialidad en las denuncias relativas al incumplimiento del régimen disciplinario por parte de terceros;
9. Solicitar y obtener resultados de informes, exámenes y demás datos personales en poder de la Dirección General de Carrera Administrativa o del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en la que labora y de

los resultados generales de evaluaciones de los recursos humanos del Estado o de alguna de sus dependencias;
10. Recurrir las decisiones de las autoridades administrativas;
11. Conocer y obtener sus evaluaciones periódicas;
12. Negociar colectivamente los conflictos y aquellos elementos del régimen de los servidores públicos que no se prohíban expresamente por ley.
13. Gozar de la jubilación;
14. Capacitarse y adiestrarse;
15. Trabajar en ambiente seguro, higiénico y adecuado;
16. Trabajar con equipo y maquinaria en buenas condiciones físicas y mecánicas;
17. Contar con implementos adecuados que garanticen su protección, salud y seguridad de acuerdo con la naturaleza de su Trabajo, y sin que ello conlleve costo alguno para el servidor público;
18. Hacer las recomendaciones válidas para el mejoramiento del servicio, seguridad, salud y el mantenimiento de la buena imagen de la administración pública, en todo momento y en especial en caso de conflictos.
19. Gozar de los demás derechos establecidos en la Ley N° 9 de 1994 y en sus reglamentos;
20. Ejercer el derecho a huelga, de acuerdo a lo que establece la Ley 9 de 1994.

Estos derechos los ejercerán de acuerdo a la Ley de Carrera Administrativa, sus reglamentos y el presente reglamento interno.

Artículo 94: DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. Los servidores públicos de carrera administrativa además, tienen los siguientes derechos de acuerdo la Ley N° 9 de 20 de junio de 1994 y sus reglamentos:
1. Estabilidad en su cargo.
2. Ascensos y traslados.
3. Participación en programas de rehabilitación o reeducación en caso de consumo de drogas ilícitas o de abuso potencial, o de alcohol.
4. Bonificación por antigüedad.
5. Optar por licencias con sueldos.
6. Integración en asociaciones para la formación y dignificación del servidor público.

CAPÍTULO III
Prohibiciones

Artículo 95: DE LAS PROHIBICIONES. Con el fin de garantizar la buena marcha de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el logro de sus objetivos y el efectivo de los derechos mencionados, queda prohibido al servidor público:
1. La exacción, cobro o descuento de cuotas o contribuciones para fines políticos a los servidores públicos aún con el pretexto de que son voluntarias.
2. Exigir la afiliación o renuncia a un determinado partido para poder optar a un puesto público o poder permanecer en el mismo.
3. Todo tipo de actividad proselitista o de propaganda política, tales como la fijación, colocación o distribución de anuncios o afiches a favor de candidatos a puestos de elección popular o partidos políticos, en las oficinas, dependencias y edificios públicos, así como el uso de emblemas, símbolos distintivos o imágenes de candidatos o partidos dentro de los edificios públicos.
4. Ordenar a los subalternos la asistencia a actos políticos de cualquier naturaleza, utilizar con este fin vehículos o cualesquiera otros recursos del Estado; o impedir la asistencia de los servidores públicos a este tipo de actos fuera de horas laborales;
5. Favorecer, impedir o influir, de cualquier forma, en la afiliación o desafiliación de las asociaciones de

servidores públicos;
6. Alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo;
7. Recibir pago o favores de particulares, como contribuciones o recompensas por la ejecución de acciones inherentes a su cargo;
8. Dar trato de privilegio a los trámites de personas naturales o jurídicas o de familiares que pretendan celebrar contratos con la Nación, o que soliciten o exploten concesiones administrativas, o que sean proveedores o contratistas;
9. Presentarse al Trabajo en estado de embriaguez o libar en horas de Trabajo;
10. Consumir drogas ilícitas, sicoactivas o de abuso potencial;
11. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada y sin previo aviso al Superior inmediato;
12. Atentar de palabra o de hecho contra la dignidad de los superiores, subalternos o compañeros;
13. Incurrir en nepotismo;
14. Incurrir en acoso sexual;
15. Apropiarse ilegítimamente de materiales, equipo o valores de propiedad del Estado;
16. Establecer fueros o privilegios personales o discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas;
17. Realizar o participar en huelgas prohibidas o declaradas ilegales, o incumplir con el requisito de servicios mínimos en las huelgas legales;
18. Desobedecer los fallos judiciales, las laudos arbítrales y las decisiones administrativas provenientes de las autoridades competentes respectivas;
19. Cobrar salario sin cumplir con su jornada de trabajo, salvo las excepciones contempladas en la Ley.

TÍTULO VII
PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS

Artículo 96: PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS. Todo servidor o servidora del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá presentar ante su jefe inmediato, en forma verbal o por escrito, peticiones, quejas o reclamaciones respetuosas por motivo de interés Institucional o particular.
De no obtener repuesta o no estar satisfecho con la misma, el servidor público tendrá derecho a recurrir a las instancias superiores, en un plazo no menor de cinco días.

TÍTULO VIII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I
Las Faltas y Sanciones

Artículo 97: DE LAS FALTAS. El servidor público que cometa una falta administrativa por el incumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley N° 9 de 1994, sus reglamentos y este reglamento interno será sancionado disciplinariamente sin perjuicio de su responsabilidad civil y penal proveniente del mismo hecho.

Artículo 98: DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones que aplicarán por la comisión de una falta administrativa son las siguientes:

a. Amonestación verbal: consiste en el llamado de atención en privado que aplica personalmente el Superior inmediato al servidor público sobre su conducta.
Informe de esta amonestación se envía al expediente personal en la Oficina Institucional de Recursos Humanos con constancia de recibo por parte del servidor amonestado.

b. **Amonestación escrita:** consiste en llamado de atención formal escrito que aplica personalmente el Superior inmediato al servidor público sobre su conducta.
Copia de esta amonestación se envía al expediente personal en la Oficina Institucional de Recursos Humanos con constancia de recibo por parte del servidor amonestado.

c. **Suspensión:** consiste en la suspensión del ejercicio del cargo sin goce de sueldo que aplica el Superior inmediato al servidor público por reincidencia en faltas o la comisión de una falta grave. La sanción debe ser formalizada por resolución.

d. **Destitución:** del cargo, consiste en la desvinculación permanente del servidor público que aplica la autoridad nominadora por la comisión de una de las causales establecidas en el régimen disciplinario o por la reincidencia en faltas administrativas.

Artículo 99: DE LA CLASIFICACIÓN DE LA GRAVEDAD DE LAS FALTAS.
De acuerdo a la gravedad de las faltas se clasifican en:

- **Faltas leves:** por el incumplimiento de disposiciones administrativas o de cualquier acto contrario a los deberes establecidos para mantener el orden y subordinación institucional.
- **Faltas graves:** tipificadas como la infracción de obligaciones o prohibiciones legalmente establecidas, relativas a preservar la competencia, lealtad, honestidad y moralidad de los actos públicos y privados que menoscabe el prestigio e imagen de la Administración Pública.
- **Faltas de máxima gravedad:** las conductas tipificadas en la ley 9 de 20 de junio de 1994 que admiten directamente la sanción de destitución.

La caducidad de las faltas leves será de un (1) año calendario, mientras que la caducidad de las faltas graves será de dos (2) años calendario.

Artículo 100: DE LA APLICACIÓN PROGRESIVA DE SANCIONES. La violación de las normas de carácter disciplinario acarreará la aplicación de las sanciones enunciadas de modo progresivo, dependiendo de la gravedad de la falta.

Artículo 101: DE LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN. El número de suspensiones no será mayor de tres (3) en el término de un (1) año laborable, ni sumará más de diez (10) días hábiles, durante el mismo período. Al servidor público que haya violado las normas de carácter disciplinario reiteradamente y el número de sanciones se excedan de este límite se le aplicará la sanción de destitución.

Artículo 102: DE LA TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS. Para determinar las conductas que constituyan faltas administrativas se aplicarán los
criterios del cuadro siguiente para orientar la clasificación de la gravedad de las faltas así como la sanción que le corresponda.

FALTAS LEVES

NATURALEZA DE LAS FALTAS	PRIMERA VEZ	REINCIDENCIA
1. Desobedecer las órdenes o instrucciones que impartan los superiores jerárquicos.	Amonestación verbal	1. Amonestación escrita 2.Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
2. Tratar con irrespeto y	Amonestación verbal	1. Amonestación escrita

descortesía a los compañeros de Trabajo y al público.		2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
3. Realizar actividades ajenas al ejercicio de las funciones del cargo, durante el horario de Trabajo establecido.	Suspensión verbal	1. Suspensiónn escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
4. Abusar del uso del teléfono en asuntos no oficiales.	Suspensión verbal	1. Suspensión escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
5. Omitir el uso del carnet de identificación de la Institución.	Suspensión verbal	1. Suspensión escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
6. Ignorar la limpieza general de los equipos, herramientas e instrumentos de Trabajo que utilice el servidor público en el cumplimiento de sus funciones.	Suspensión verbal	1. Suspensión escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
7. Abstenerse de cumplir las normas relativas al medio ambiente, la salud ocupacional, de seguridad e higiene del Trabajo..	Suspensión verbal	Suspensión escrita Suspensión dos (2) días Suspensión tres (3) días Suspensión cinco (5) días Destitución
8. Abstenerse de utilizar durante la jornada de Trabajo los implementos de seguridad necesarios y que le han sido suministrados para el desempeño de su labor en forma segura y eficiente.	Suspensión verbal	1. Suspensión escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
9. Vender o comprar Artículos, prendas, pólizas, rifas, chances, lotería y mercancía en general en los puestos de trabajo.	Suspensión verbal	1. Suspensión escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
10. Asistir al lugar de Trabajo vestido inadecuadamente, o en contra de la moral y el orden público o de manera que se menoscabe el prestigio de la institución.	Suspensión verbal	1. Suspensión escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución

11. Asistir al lugar de trabajo sin el uniforme completo, cuando la institución lo ha establecido y mantener su apariencia personal adecuada.	Suspensión verbal	1. Suspensión escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
12. No asistir puntualmente a su puesto de trabajo en el horario convenido. - Hasta tres tardanzas injustificadas de 1 a 10 minutos en un mes. - Hasta una tardanza injustificada de 10 minutos o más en un mes. - Hasta una ausencia injustificada al mes. También se considerará ausencia injustificada la omisión de registrar la asistencia a la entrada y salida de la jornada laboral.	Suspensión verbal	1. Suspensión escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
13. Entorpecer las labores y todo acto que altere el orden y la disciplina en el lugar de trabajo.	Amonestación verbal	1. Amonestación escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
13. Ingerir alimentos frente al público.	Amonestación verbal	1. Amonestación escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
14. Recabar cuotas o contribuciones entre el personal, salvo aquellas autorizadas.	Amonestación verbal	1. Amonestación escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
15. Extralimitarse en la concesión del tiempo compensatorio al personal a su cargo.	Amonestación verbal	1. Amonestación escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución
16. Abandonar temporalmente el puesto de trabajo durante el horario de Trabajo, sin la autorización correspondiente.	Amonestación verbal	1. Amonestación escrita 2. Suspensión dos (2) días 3. Suspensión tres (3) días 4. Suspensión cinco (5) días 5. Destitución

FALTAS GRAVES:

NATURALEZA DE LAS FALTAS	PRIMERA VEZ	REINCIDENCIA
1. Permitir a sus subalternos que laboren en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas ilícitas o medicamentos que afecten su capacidad.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
2. Desempeñar el cargo indecorosamente y observar una conducta en su vida privada que ofenda al orden, la moral pública y que menoscabe el prestigio de la Institución.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
3. Uso indebido del carné de identificación de la Institución.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
4. Dar lugar a pérdida o daño de bienes destinados al servicio, por omisión en el control o vigilancia. Además, deberá reembolsar el monto de la pérdida.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
5. No informar a su Superior inmediato, con la mayor brevedad posible sobre enfermedades infecto-contagiosas, accidentes y lesiones que sufra dentro o fuera del puesto de trabajo.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
6. Tramitar asuntos de carácter oficial sin seguir el orden jerárquico establecido.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
7. Irrespetar en forma grave a los superiores, subalternos o compañeros de Trabajo y al público.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
8. Utilizar el servicio telefónico de larga distancia con carácter particular. Además, deberá cancelar el monto de la llamada.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
9. Celebrar reuniones sociales fuera de horas laborables en las instalaciones de la	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días

institución, sin previa autorización.		4. Destitución
10. Omitir la denuncia ante el Superior inmediato de cualquier acto deshonesto del cual tenga conocimiento al servidor público, ya sea que esté involucrado un servidor público u otra persona natural.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
11. El abandono del puesto de trabajo anterior a la hora establecida de finalización de labores.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
12. Desaprovechar por negligencia las actividades que se le ofrecen para su adiestramiento, capacitación o perfeccionamiento profesional.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
13. Transportar en vehículos oficiales a personas ajenas a la institución.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
14. Hacer apuestas o juegos de azar en el ejercicio de sus funciones.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
15. No proveerle a los subalternos nuevos, las instrucciones específicas del puesto de Trabajo.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
16. No informar a su Superior inmediato sobre cualquier falta o error que haya llegado a su conocimiento por razones de su trabajo o de sus funciones y que afecte a la institución.	Amonestación escrita	1. Suspensión dos (2) días 2. Suspensión tres (3) días 3. Suspensión cinco (5) días 4. Destitución
17. Encubrir u ocultar irregularidades o cualquier asunto que afecte la buena marcha de la Institución.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
18. Desatender los exámenes médicos que requiera la institución.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
19. Marcar la tarjeta de asistencia de otro servidor	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días

público, o permitir que lo hagan a su favor.		3. Destitución
20. No permitirle a sus subalternos participar en los programas de bienestar del servidor público y de relaciones laborales.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
21. No autorizar el uso de tiempo compensatorio de sus subalternos.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
22. Solicitar o recibir bonificaciones u otros emolumentos de otras entidades públicas cuando preste servicio en éstas.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
23. La sustracción de la Institución sin previa autorización de documentos, materiales y/ o equipo de trabajo.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
24. Utilizar equipo de la institución bajo efecto de bebidas alcohólicas o drogas ilícitas.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
25. Permitir el manejo de vehículos de la institución a servidores públicos o personas no autorizadas.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
26. Negarse a cooperar, obstruir o interferir en una investigación oficial.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
27. Desobedecer, sin causa justificada y en perjuicio de la institución, las instrucciones impartidas para el desempeño de una tarea o actividad específica.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
28. Extralimitarse en sus funciones y por la actuación u omisión negligente de sus responsabilidades.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
29. Incumplir las normas establecidas sobre el otorgamiento de vacaciones del personal a su cargo.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
30. No tramitar la solicitud de capacitación de un subalterno.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución

31. Utilizar su cargo o influencia oficial, para coaccionar a alguna persona en beneficio propio o de terceros.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
32. Promover o participar en peleas con o entre servidores públicos.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
33. Utilizar al personal, equipo o vehículos de la institución en trabajos para beneficio propio o de terceros.	Suspensión dos (2) días	1. Suspensión tres (3) días 2. Suspensión cinco (5) días 3. Destitución
34. Recibir o solicitar propinas o regalos de suplidores por compras o servicios que requiera la institución.	Suspensión cinco (5) días	1. Suspensión diez (10) días 2. Destitución
35. No aplicar objetivamente la evaluación del desempeño o el régimen disciplinario, al personal subalterno a su cargo.	Suspensión cinco (5) días	1. Suspensión diez (10) días 2. Destitución
36. No trabajar en tiempo extraordinario o mantenerse en su puesto de Trabajo hasta que llegue su reemplazo o concluya la gestión bajo su responsabilidad o por siniestro o riesgo inminente se encuentre en peligro la vida de persona o la seguridad de la Institución.	Suspensión cinco (5) días	1. Suspensión diez (10) días 2. Destitución
37. Introducir o portar armas de cualquier naturaleza durante la horas de Trabajo, salvo que se cuente con autorización para ello.	Suspensión diez (10) días	1. Destitución
38. Cobrar salario sin cumplir con su horario de trabajo establecido.	Suspensión diez (10) días	1. Destitución
39. Discriminar por cualquier motivo.	Suspensión diez (10) días	1. Destitución
40. Presentar certificados falsos que le atribuyan conocimientos, cualidades, habilidades, experiencias o facultades para la obtención de nombramientos, ascensos, aumentos y otros.	Suspensión diez (10) días	1. Destitución

FALTAS DE MÁXIMA GRAVEDAD

NATURALEZA DE LA FALTA	PRIMERA VEZ
1. La exacción, cobro o descuento de cuotas o contribuciones para fines políticos a los servidores públicos aún a pretexto de que son voluntarias.	Destitución
2. Exigir la afiliación o renuncia a un determinado partido para poder optar a un puesto público o poder permanecer en el mismo.	Destitución
3. Todo tipo de actividad proselitista o de propaganda política, tales como la fijación, colocación o distribución de anuncios o afiches a favor de candidatos o partidos políticos en las oficinas, dependencias y edificios públicos, así como el uso de emblemas, símbolos distintivos o imágenes de candidatos o partidos dentro de los edificios públicos, por parte de los servidores públicos, salvo lo que en sus despachos o curules identifica a la representación política del funcionario electo popularmente.	Destitución
4. Ordenar a los subalternos la asistencia a actos políticos de cualquier naturaleza, o utilizar con este fin vehículos o cualesquiera otros recursos del Estado; o impedir la asistencia de los servidores públicos a este tipo de actos fuera de horas laborales.	Destitución
5. Favorecer, impedir o influir, de cualquier forma, en la afiliación o desafiliación de las asociaciones de servidores públicos.	Destitución
6. Alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos, o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo.	Destitución
7. Recibir pago indebido por parte de particulares, como contribuciones o recompensas por la ejecución de acciones inherentes a su cargo.	Destitución
8. Dar trato de privilegio a los trámites de personas naturales o jurídicas de familiares que pretendan celebrar contratos con la Nación, o que soliciten o exploten concesiones administrativas, o que sean proveedores o contratistas de las mismas.	Destitución
9. Incurrir en nepotismo.	Destitución
10. Incurrir en acoso sexual.	Destitución
11. Apropiarse ilegítimamente de materiales, equipo o valores de propiedad del Estado.	Destitución
12. No guardar rigurosa reserva de la información o documentación que conozca por razón del desempeño de sus funciones, y que no esté destinada al conocimiento general.	Destitución
13. No asistir o no mantenerse en el puesto de Trabajo prestando el servicio en jornada extraordinaria hasta que llegue su reemplazo, o concluya la gestión bajo	Destitución

	su responsabilidad, salvo instrucción superior en contrario y de acuerdo a los requisitos del cargo.	
14.	Realizar o participar en huelgas prohibidas o declaradas ilegales, o incumplir con el requisito de servicios mínimos en las huelgas legales.	Destitución
15.	Desobedecer los fallos judiciales, los laudos arbítrales y las decisiones administrativas provenientes de las autoridades competentes respectivas.	Destitución
16.	Obtener en dos (2) evaluaciones ordinarias consecutivas un puntaje no satisfactorio.	Destitución

CAPÍTULO II
El Proceso Disciplinario

Artículo 103: DE LA INVESTIGACIÓN QUE PRECEDE A LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. La aplicación de sanciones disciplinarias deberá esta precedida por una investigación realizada por la Oficina Institucional de Recursos Humanos, destinada a esclarecer los hechos que se le atribuyen al servidor público, en la cual se permita a éste ejercer su derecho a defensa.

PARÁGRAFO: Copias de los documentos de la investigación realizada y los documentos mediante los cuales se establezca las sanciones disciplinarias, se registrarán y archivarán en el expediente del servidor.

Artículo 104: DEL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN. La investigación sumaria de los hechos que conlleven a la aplicación de sanciones disciplinarias al servidor público, deberá practicarse con mayor celeridad de manera que se cumplan los plazos establecidos para la presentación del informe.
En caso de faltas administrativas que conlleven la aplicación de sanción de amonestación escrita o suspensiones, el informe se remitirá al superior jerárquico que solicita la imposición de las sanciones.
En caso de faltas administrativas que conlleven a la aplicación de sanción de destitución, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico presentarán el informe a la Autoridad nominadora, expresando sus recomendaciones.

Artículo 105: DEL INFORME SOBRE LA INVESTIGACIÓN. Rendido el informe si se encuentra que los hechos están demostrados y se ha cumplido con el procedimiento establecido se procederá a aplicar la sanción.

Artículo 106: DE LA SEPARACIÓN PROVISIONAL Y EL REINTEGRO. Con el fin de asegurar la armonía y seguridad del ambiente laboral, cuando sea necesario la autoridad nominadora podrá separar provisionalmente al servidor público durante el período de la investigación. Cuando la investigación realizada demuestre que no existen causales de destitución, el servidor público se reincorporará a su cargo y recibirá las remuneraciones dejadas de percibir durante la separación.

Artículo 107: DE LOS RECURSOS. El servidor público sancionado podrá hacer uso de los recursos de reconsideración o de apelación, según correspondan dentro de los términos establecidos en las leyes.

TÍTULO VIX
DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 108: DE LA DIVULGACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO. Este Reglamento Interno será

divulgado por la Oficina Institucional de Recursos Humanos a todos los servidores públicos de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral sin excepción en el proceso de inducción, al igual que la Ley N° 9 de 1994 y el Decreto 222 de 1997 que la reglamenta. El desconocimiento de sus disposiciones no exonerará al servidor del obligatorio cumplimiento.

Artículo 109: DE LAS MODIFICACIONES AL REGLAMENTO INTERNO. Este Reglamento Interno podrá ser modificado por la máxima autoridad, previa consulta a la Dirección General de Carrera Administrativa. Las modificaciones se efectuarán a través de una resolución emitida por la máxima autoridad y serán comunicadas oficialmente por la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

Artículo 110: DE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO. Este Reglamento Interno comenzará a regir a partir del _____de _____de 1999 y deroga todas las disposiciones que sean contrarias.

Artículo SEGUNDO: Esta Resolución empezará a regir a partir de día 14 del mes de julio de mil novecientos noventa y nueve (1999).

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Ley Nº 42 de 27 de agosto de 1999, Publicada en la Gaceta Oficial N° 23.876 de 31 de agosto de 1999.

Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DECRETA:

TÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1. Se declara de interés social el desarrollo integral de la población con discapacidad, en igualdad de condiciones de calidad de vida, oportunidades, derechos y deberes, que el resto de la sociedad, con miras a su realización personal y total integración social. También se declaran de interés social, la asistencia y tutela necesarias para las personas que presenten una disminución profunda de sus facultades.

CAPÍTULO V
Derecho al Trabajo

Artículo 41. Las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones. Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente Laboral y de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición.

Artículo 42. El Estado, a través de sus organismos pertinentes, facilitará los recursos técnicos, logísticos y de personal, para la formación profesional y la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir

una familia y a gozar de una vida digna.

Artículo 43. El trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridades competentes, tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo, y de no poder ejercerlo, a que se tomen las medidas para lograr su readaptación profesional u ocupacional. De igual forma, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa o institución. Cuando el puesto de trabajo no pueda ser readaptado, el trabajador deberá ser reubicado de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades, sin menoscabo de su salario.

Artículo 44. Todo empleador que tenga cincuenta trabajadores o más, contratará y/ o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados, en una proporción no inferior al dos por ciento (2%) de su personal, los cuales deberán recibir un salario igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la institución o empresa.
El Órgano Ejecutivo queda facultado para aumentar la proporción de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con las condiciones económicas del país.
El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en coordinación con el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, velarán para que se le dé cumplimiento a esta obligación y atenderán las quejas y los reclamos que, ante ellos, se formulen por la contravención del presente artículo.

Artículo 45. Las instituciones o empresas que se nieguen a contratar y/o mantener el dos por ciento (2%) del personal con discapacidad, debidamente calificado para trabajar, estarán obligadas a aportar, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, una suma igual al salario mínimo por cada persona dejada de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuncia.
Los fondos así creados deberán ser depositados en una cuenta especial y se utilizarán para brindar cursos de capacitación laboral y ayudas de autogestión a esta población.

Artículo 46. El Estado propiciará la creación de talleres protegidos, empleos especiales o reservados y regulará y garantizará el derecho a las prestaciones sociales a aquellas personas que, en razón de su discapacidad, no puedan ingresar al mercado laboral. También fomentará, mediante incentivos fiscales, a las empresas que suministren Trabajos a los talleres protegidos.

Artículo 47. El Estado, a través de las instituciones competentes, supervisará que los programas de capacitación, dirigidos a personal con discapacidad, se formulen y lleven a cabo de acuerdo con sus necesidades y habilidades, cumplan los requerimientos y posibilidades del mercado laboral y logren sus objetivos.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Decreto Ejecutivo Nº 36 de 17 de noviembre de 1999, Publicada en la Gaceta Oficial N° 23.932 de 22 de noviembre de 1999

Por la cual de crean dos nuevas Juntas de Conciliación y Decisión y se fija su número en todo el territorio nacional

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA
En uso de sus facultades Constitucionales y legales

CONSIDERANDO:

Que dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo, existen diecisiete (17) Juntas de Conciliación y Decisión para conocer de los asuntos determinados en la Decisión para conocer de los asuntos determinados en la Ley Nº 7 de 25 de febrero de 1975;
Que ante el incremento de la población, el desarrollo comercial de áreas geográficas como Veraguas y Bocas del Toro y el incremento de conflictos laborales, el actual número de Juntas resulta insuficiente para mantener una administración de justicia ininterrumpida, expedita y eficaz;
Que con la expedición de la Ley Nº 44 de 12 de agosto de 1995, se busca la agilización de los procesos laborales, por lo que se hace necesario la creación de nuevas Juntas de Conciliación y Decisión.

DECRETA:

PRIMERO. Establecer que en el territorio nacional funcionarán un total de diecinueve (19) Juntas de Conciliación y decisión encargadas de atender los procesos laborales determinados por la Ley Nº 7 de 25 de febrero de 1975.

SEGUNDO. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral fijará mediante resolución ministerial el número correspondiente a cada junta, al igual que la sede respectiva.

TERCERO. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral, mediante resolución, integrará por el período fiscal que reste del presente año, las dos (2) nuevas juntas que se crean mediante este Decreto.

CUARTO. Este Decreto deja sin efecto el decreto Nº 92 del 15 de noviembre de 1995.

QUINTO. Este Decreto comenzará a regir a partir de su promulgación

COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y PUBLÍQUESE

Decreto Ejecutivo N° 10 de 1 de marzo de 2000, Publicado en la Gaceta Oficial N° 24.007 de 10 de marzo de 2000.

Por medio del cual se crea el Programa de Capacitación para Jóvenes de Primer Trabajo

La Presidenta de la República,
En uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Panamá, en el artículo 60 establece que es obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminado a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias para una existencia decorosa.
La globalización de la economía y los cambios tecnológicos exigen cada día mayor competitividad por lo que se hace indispensable la capacitación permanente que permita el acceso al mercado de trabajo.
En la República de Panamá es fácil advertir que es cada vez más creciente el porcentaje de jóvenes que por falta de experiencia laboral y por no haber desarrollado los hábitos y las actitudes requeridos no logran obtener un empleo digno.

Que es urgente la creación de programas dirigidos a facilitar la inserción de los jóvenes panameños al mercado de trabajo.

DECRETA:

Artículo 1. Créase el Programa de Capacitación para Jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo, el cual se denominará Capacitación para Jóvenes de Primer Trabajo.

Artículo 2. El Programa de Capacitación para Jóvenes de Primer Trabajo tiene como finalidad, la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, como una visión sistemática del Desarrollo Organizacional y Productivo.

Artículo 3. La estructura organizativa y funcional del Programa de Capacitación para Jóvenes de Primer Trabajo, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 4. El Programa de Capacitación para Jóvenes de Primer Trabajo, será financiado con fondos del Gobierno Central para lo cual se dispondrá de un presupuesto de B/. 3,733,600.00 anual.

Artículo 5. Para ingresar al Programa de Capacitación para Jóvenes de Primer Trabajo, se requiere ser mayor de 15 años.

Artículo 6. Los que accesen al Programa de Capacitación para Jóvenes de Primer Trabajo, tendrán la calidad de aprendices especiales y en tal concepto recibirán el pago de dietas por parte del Estado, entendiéndose que no hay una relación de trabajo con el Estado.

Artículo 7. Las empresas que reciban aprendices especiales en apoyo a este Programa de Capacitación para Jóvenes de Primer Trabajo, no serán responsables con éstos por el pago de ningún tipo de prestación laboral mientras dure el programa.

Artículo 8. Los o las jóvenes que accesen al Programa de Capacitación para Jóvenes de Primer Trabajo, estarán cubiertos por un seguro colectivo de accidentes, que será contratado por el Estado con los fondos de este programa, hasta la terminación del mismo.

Artículo 9. Este Decreto Ejecutivo comenzará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

Decreto Ejecutivo N° 59 de 19 de julio de 2000, Publicado en la Gaceta Oficial N° 24.101 de 21 de Julio de 2000

POR MEDIO DEL CUAL SE FIJAN LAS NUEVAS TASAS DE SALARIO MÍNIMO, VIGENTES EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA
En uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que ha sido y será política del Gobierno el propiciar condiciones para que los sectores de la producción – empleadores y trabajadores - dialoguen y se pongan de acuerdo sobre la revisión del salario mínimo tomando en cuenta las circunstancias de la economía en general y la realidad social del país.
Que, igualmente, es y será política del Gobierno la de cumplir los plazos legales dentro de los cuales debe revisarse el salario mínimo, lo que explica que ésta sea la primera ocasión en que dicho salario se fija oportunamente.
Que el salario mínimo en Panamá, que es el más alto de América Latina, no debe convertirse en una barrera que excluya los productos nacionales del mercado internacional.
Que el gobierno exhorta a la empresa privada para que el aumento del salario mínimo no implique elevar el costo de la canasta básica familiar.
Que, en vista del hecho de que empleadores y trabajadores no se pusieran de acuerdo respecto del monto del salario mínimo que regirá durante los próximos dos años, corresponde al Órgano Ejecutivo, según la ley, fijar dicho salario.

DECRETA:

Artículo 1. Se fijan nuevas tasas de Salario Mínimo por Hora, según Región, Actividad Económica y tamaño de las empresas en todo el Territorio Nacional, tal como se establece en el Artículo Dos del presente Decreto.

Artículo 2. Las tasas de Salario Mínimo por Hora, según Región, Actividad Económica y Tamaño de las empresas vigentes en todo el Territorio Nacional, son:

TASAS DE SALARIO MÍNIMO POR HORA, SEGÚN REGIÓN, ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	**REGIÓN 1**	**REGIÓN 2**	**REGIÓN 3**
Construcción	1.50	1.31	1.18
Comercio al por mayor y menor, restaurante y hoteles			
Pequeña empresa	1.15	0.95	0.84
Gran empresa	1.22	1.00	0.90
Transporte, almacenaje y comunicaciones	1.11	1.03	0.90
Intermediación financiera, activ. inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.22	1.20	1.20
Servicios comunales, sociales y personales	1.22	1.03	0.90
Electricidad, gas y agua	1.22	1.03	0.93
Industrias manufactureras			
Pequeña empresa	1.15	0.96	0.84
Gran empresa	1.22	1.03	0.93
Explotación de minas y canteras	1.22	1.03	1.03
Pesca	1.03	1.03	1.03
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, acuicultura,			
Pequeña empresa	0.80	0.80	0.80
Gran empresa	0.85	0.85	0.85

Artículo 3. Las Actividades Económicas señaladas en el Artículo Dos de este Decreto, se aplicarán de acuerdo a la "Clasificación Industrial Uniforme de las Actividades Económicas", Clave Numérica de enero de 2000 de la Contraloría General de la República.

Artículo 4. Para efectos de la aplicación de las tasas de Salario Mínimo, las regiones en que se ha dividido el territorio nacional, estarán integradas por los siguientes Distritos:

REGIÓN 1:	Panamá, Colón, San Miguelito
REGIÓN 2	Chitré, Aguadulce, Santiago, Barú, Changuinola, Las Tablas, Penonomé, Bugaba, Capira, Chepo, Taboga, Natá, David, Arraiján, La Chorrera.
REGIÓN 3:	Resto de los Distrito del País.

Artículo 5. Para los efectos del presente Decreto, en aquellas Ramas de Actividad Económica donde se establece la división de Pequeña y Gran Empresa, se considerarán Pequeñas, aquellos establecimientos que tengan Diez (10) o menos trabajadores.

No se considerarán Pequeñas Empresas: Aquellas que, teniendo menos de la cantidad de trabajadores señalados en este Artículo, estén dedicadas o se ubiquen en las siguientes divisiones, grupos o clase: comercio al por mayor y en comisión, supermercados; ventas al por menor de bebidas alcohólicas incluyendo bares, cantinas y minisúperes; farmacias; tiendas de géneros textiles, prendas de vestir y calzados (excepto buhonerías); muebles y accesorios para el hogar; ferreterías; ventas de vehículos, automóviles y motocicletas incluyendo piezas y accesorios; estaciones de gasolinas; joyerías y relojerías; ventas de Artículos y materias de fotografía; casa de citas y hoteles de ocasión, construcción y reparación de baterías de automóviles; reparación de automóviles; fabricación de instrumentos profesionales, científicos de medidas y de control y; fabricación y reparación de joyas y Artículos conexos.

Artículo 6. Se fija el Salario Mínimo Mensual para el Servicio Doméstico así:
Distrito de Panamá, Colón y San Miguelito. B/.105.00
Resto de los Distritos del País. B/. 95.00

Artículo 7. Las tasas fijadas mediante este Decreto constituyen la remuneración mínima en dinero que se debe pagar a los trabajadores y, por tanto, modifican los salarios inferiores estipulados en cualquier disposición legal, tipo de contrato laboral o convención colectiva. Igualmente, continúan vigente los salarios que, siendo superiores a los que se fijan en este Decreto, estén estipulados o se estipulen en cualquiera disposición legal o contractual, convenciones, costumbre de empresa respecto a salario o remuneración mayor.

Artículo 8. En el Distrito de la Chorrera la tasa de Salario Mínimo aplicable en los establecimientos de las Actividades de la Industria Manufacturera será igual a la que se ha estipulado en el presente Decreto para la Región 1.
Las empresas o establecimientos que dentro de sus actividades se dediquen a la Fabricación del Azúcar ubicadas en los Distritos correspondientes a la Región 3, tendrán una tasa de Salario Mínimo aplicable a los trabajadores que laboren en dicha actividad, igual a la estipulada en el presente Decreto para la Región 2.

Artículo 9. Este Decreto deroga el Decreto N° 38 del 22 de julio de 1998, publicado en la Gaceta Oficial N° 23,595 del 22 de julio de 1998 y, todas aquellas disposiciones que le contravengan.

El presente Decreto entrará a regir a partir del 1 de agosto de 2000.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.