
MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES

SECCIÓN DE ORIENTACIÓN LABORAL

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

DICIEMBRE 2014

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

DESPACHO SUPERIOR

LUIS ERNESTO CARLES R.
Ministro

ZULPHY SANTAMARÍA
Vice Ministra

SAMUEL RIVERA
Secretario General

SANTIAGO SANFORD
Director de Trabajo

EQUIPO TÉCNICO

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

MANUEL JIMÉNEZ
Jefe

ARMANDO BERNAL
ROBERTO ROMERO
Analistas

DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO

SECCIÓN DE ORIENTACIÓN LABORAL

GABRIEL QUINTERO
MANUEL SALINAS

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES LABORALES (FOIL)

GABRIEL BOYKE
Director

KARLA RUÍZ RICOY
Consultora Técnico



INDICE

I.	ASPECTOS GENERALES	1
A.	Objetivo del Manual	1
B.	Base Legal	1
C.	Alcance del Manual	1
D.	Responsabilidad	2
E.	Características	2
e.1	Objetivo	2
e.2.	Objetivo Específico	2
e.3.	Cobertura	2
e.4.	Funciones	2
II.	CONTROLES INTERNOS	3
A.	Estructura Organizativa	3
a.1.	Organigrama Funcional MITRADEL	5
a.2.	Organigrama Dirección de Trabajo	6
B.	Administración del Recurso Humano	7
b.1.	Incorporación	7
b.2.	Capacitación	7
b.3.	Evaluaciones	7
b.4.	Movimientos y Traslados	7
C.	Concepto(s)	7



III.	PROCEDIMIENTOS	8
	A. Procedimiento para el Proceso de Orientación Laboral.	8
	a.1. Mapeo – Procedimiento para el Proceso de Orientación Laboral.	10
	B. Procedimiento para presentar Carta de Renuncia.	11
	b.1. Mapeo – Procedimiento para presentar Carta de Renuncia.	12
	C. Procedimiento de Boleta por Morosidad	13
	c.1. Mapeo – Procedimiento de Boleta de Morosidad	14
IV.	FORMULARIOS	15
	Formulario N° 1 – Cálculo de Prestaciones Laborales	16
	Formulario N° 2 – Boleta de Citación	18
	Formulario N° 3 – Boleta de Término	20
	Formulario N° 4 – Boleta de Conducción	22
	Formulario N° 5 – Carta de Renuncia	24
	Formulario N° 6 – Boleta de Morosidad	26
V.	GLOSARIO	28
VI.	ANEXOS	29
	Anexo N° 1 – Informe para los Usuarios del Servicio Conciliación Individual.	30
	Anexo N° 2 – Constitución Política de la República de Panamá, Capítulo 3°, El Trabajo.	31
	Anexo N° 3 – Código de Trabajo, Título VI, Terminación de las Relaciones de Trabajo.	34



INTRODUCCIÓN

El manual de procedimientos y funciones de la Sección de Orientación Laboral, contiene una descripción precisa de cómo deben desarrollarse las actividades de esta unidad administrativa sustantiva; Es un documento que contiene de forma ordenada y sistemática, la información y las instrucciones de ejecución operativo-administrativa.

Permite establecer el marco de actuación, fijando límites y políticas a través de una red de procesos sistemáticos al posibilitarlo por medio de la descripción ordenada de cada uno de los procedimientos que se ejecutan dentro de esta unidad.

Al establecer el uso del manual de procedimiento y funciones, podemos darle soporte a la operación en pos de un mejor servicio, generando una abstracción del modelo real al permitirnos la facilidad de supervisión, control, evaluación y mejora de cada ente involucrado en los procesos, ya que el mismo identifica la responsabilidad y las funciones de las actividades descritas en el.

El manual de procedimientos y funciones de la Sección de Orientación Laboral, se actualiza para facilitar la labor de los funcionarios, al contribuir en el mejoramiento del servicio, haciéndolo más efectivo y eficaz.

Con el apoyo de Organizaciones Internacionales de Cooperación Técnica como el Programa de Fortalecimiento de las Instituciones Laborales (FOIL), hemos completado la labor de actualizar este manual, el cual tendrá a futuros, actualizaciones en la medida que el sistema surjan cambios por modernización o cambios en la política laboral existente.

El Departamento de Desarrollo Institucional estará anuente a colaborar y efectuar las actualizaciones, a requerimiento de la Dirección de Trabajo o del Despacho Superior.



I. ASPECTOS GENERALES

A. Objetivo del Manual

El objetivo de la actualización de este manual de funciones y procedimientos es contribuir a la agilización de los trámites administrativos que se realizan en la Sección de Orientación Laboral, proporcionando información necesaria que apoye al personal en el cumplimiento de sus actividades.

B. Base Legal

- Constitución Política de la República de Panamá.
- Decreto de Gabinete N° 2 de 15 de enero de 1969, por medio del cual se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y se asignan funciones del mismo. (Gaceta Oficial N° 16.286 de 27 de enero de 1969)
- Decreto de Gabinete N° 249 de 16 de julio de 1970, por medio del cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (Gaceta Oficial N° 16.655 de 27 de julio de 1970)
- Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971, por medio del cual se aprueba el Código de Trabajo de la República de Panamá. (Gaceta Oficial N° 17.040 de 18 de febrero de 1972)
- Decreto Ejecutivo N° 17 de 18 de abril de 1994 por medio del cual se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (Gaceta Oficial N° 22.536 de 16 de mayo de 1994)
- Resolución N° D.M. 56/2009 de 25 de marzo de 2009, por la cual el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral aprueba el manual de procedimientos de la Sección de Orientación Laboral con sus respectivos formularios a utilizarse en esa dependencia. (Gaceta Oficial N° 26295 de 3 de junio de 2009)

C. Alcance del Manual

Este manual es de uso diario, de los funcionarios que laboran en la Sección de Orientación Laboral de la Dirección de Trabajo y ha sido actualizado, siguiendo los lineamientos establecidos en el Código de Trabajo detallando la forma adecuada en que deben ejecutarse los procedimientos de orientación a los usuarios, que diariamente requieren de nuestros servicios de orientación.



D. Responsabilidad

La unidad responsable de este manual es la Dirección de Trabajo a través del Departamento de Relaciones de Trabajo, específicamente la Sección de Orientación Laboral, esta última tiene la responsabilidad de brindar atención a los trabajadores, en relación a los temas de conflictos en la relación de trabajo y su solución viable como lo establecen las leyes laborales.

E. Característica(s)

- Adecuación de las instalaciones físicas para brindar un servicio confortable a todos los usuarios.
- Implementación del sistema Q-MATIC, el cual permite filtrar rápidamente los temas que prefieren consultar los visitantes de manera eficiente.
- Su personal reciben capacitaciones constantes sobre los temas: Despido Injustificado, Renuncias, Incumplimiento de la Ley, Fuero Maternal, Descuento Ilegal, Mutuo Acuerdo, Violación a Clausulas de Convenios Colectivos, Período de Prueba de los Contratos, entre otros. Artículos 212 y 78 del Código de Trabajo.

e.1. Objetivo

Brindar asesoría y orientación a los usuarios de la entidad, desarrollando los servicios de cálculos de prestaciones laborales, solicitud de inspecciones, boletas, citaciones, etc., para cumplir con sus obligaciones y derechos según el Código de Trabajo y Leyes especiales.

e.2. Objetivo Específico

Orientar a los usuarios sobre sus derechos y obligaciones laborales

e.3. Cobertura

El manual de procedimientos y funciones de la Sección de Orientación Laboral, tiene cobertura a nivel nacional, lo cual proporciona control general en el cumplimiento de las funciones.

e.4. Funciones

- Asesorar a los usuarios del Ministerio, según el Código de Trabajo y Leyes especiales, respecto a las obligaciones y derechos de ambas partes.



- Realizar y verificar cálculos de prestaciones individuales a requerimientos de las partes que intervienen en la relación laboral.
- Solicitar con la Dirección correspondiente, la realización de inspecciones, cuando se amerite a requerimiento de las partes.
- Confeccionar informes de gestión para la Dirección de Trabajo.
- Informar a los usuarios sobre los cálculos de prestaciones laborales que le corresponden.
- Realizar otras funciones que competen al ámbito de su responsabilidad y que le sean asignada por su Superior Jerárquico.

II. CONTROLES INTERNOS

A. Estructura Organizativa

La Sección de Orientación Laboral, está constituida dentro de la Estructura Organizativa de la Institución, como una unidad administrativa establecida dentro del Departamento de Relaciones de Trabajo de la Dirección de Trabajo, situado en el nivel operativo.

Su estructura administrativa está conformada por: jefe(a) de la sección, secretaria, orientadores y oficinistas. El equipo de trabajo estará bajo la supervisión directa del jefe del Departamento de Relaciones de Trabajo.

Jefe de la Sección: Coordina la atención y solución de los conflictos entre trabajadores y empleadores.

- Realizar informes estadísticos de la Sección de Orientación Laboral.
- Elaborar propuestas de reorganización de los métodos y procesos de trabajo que se realizan en la unidad bajo su cargo.
- Brindar la atención a los usuarios, a requerimiento de los mismos, sobre sus deberes y derechos laborales establecidos en el Código de Trabajo.
- Firmar las boletas de citación, morosidad y la certificación por diligencia en el ministerio.
- Elaborar informes sobre las actividades realizadas según normas y procedimientos vigentes.



- Programar los requerimientos de recursos materiales, asignados a la unidad bajo su cargo.

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

- Programar la ejecución de las actividades y tareas a su cargo, según lineamientos generales e instrucciones recibidas.
- Llevar los registros, archivos y confección de documentos en general de la sección.
- Atender a funcionarios y público en general suministrando información.
- Recibir y distribuir la correspondencia de la unidad y hacer anotaciones en libro de registro de control.
- Actualizar información mediante captura de datos.
- Solicitar materiales y útiles de oficina, llevando control de los mismos.
- Tramitar las acciones de personal, ante la unidad administrativa correspondiente.
- Redactar notas, memos, circulares y otros documentos de trabajo que su jefe le asigne.

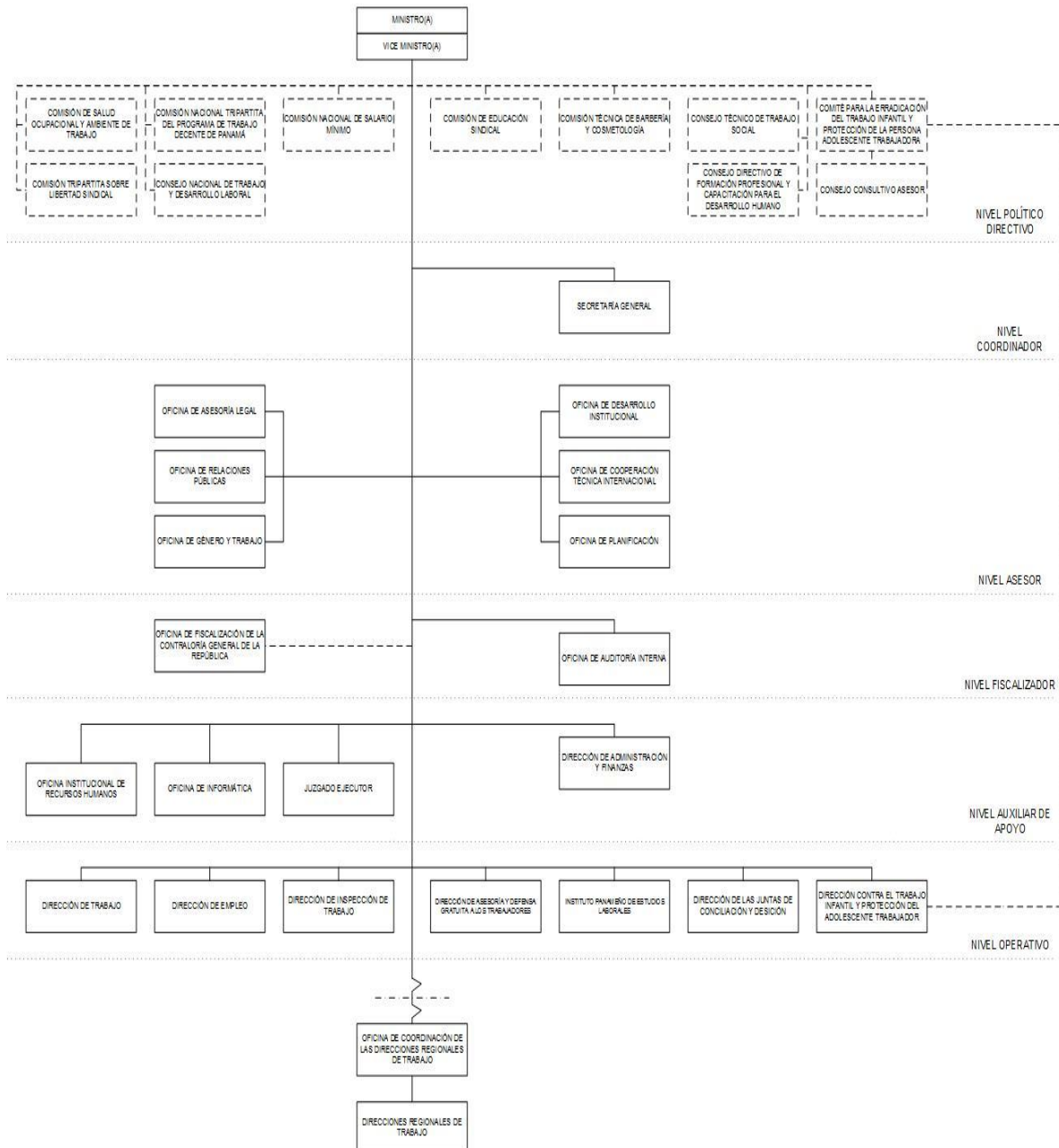
Orientador: Atender a usuarios con referencia a conflictos laborales surgidos de la relación entre empleadores y trabajadores.

- Brindar atención y orientación a los usuarios sobre sus deberes y derechos dentro de las relaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo.
- Verificar los cálculos realizados por la empresa sobre las prestaciones laborales del trabajador.
- Emitir boletas de citación a los empleadores que incumplen con lo establecido en el Código de Trabajo.



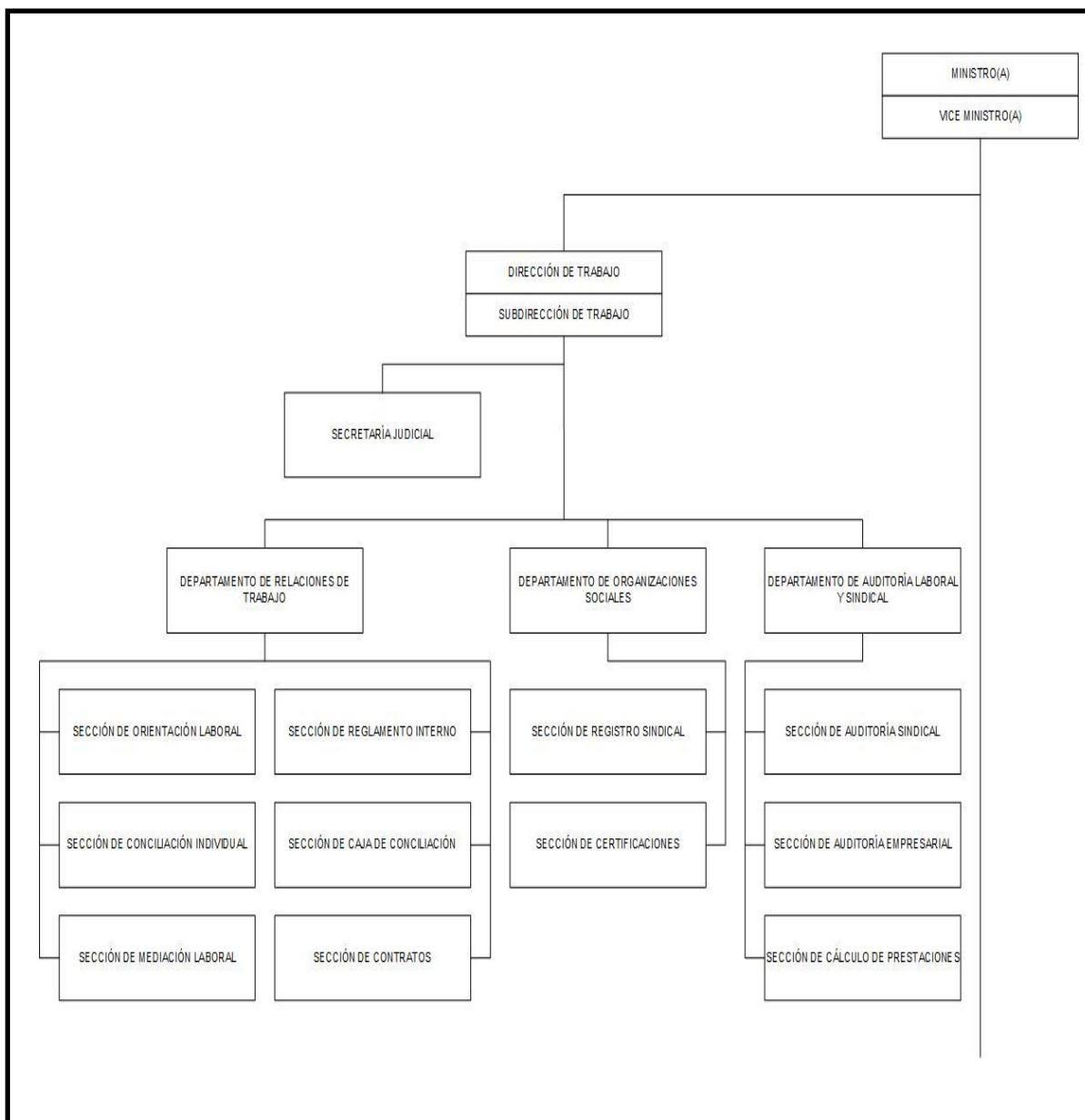
a.1. Organigrama Funcional MITRADEL

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL ESTRUCTURA ORGANIZATIVA ORGANIGRAMA GENERAL





a.2. Organigrama de la Dirección de Trabajo





B. Administración del Recurso Humano

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

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

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

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

C. Concepto(s)

Carta de Despido: Documento a través del cual se ha de notificar por escrito al trabajador, su despido y en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.

Cálculos Laborales: Procedimientos que se utilizan para determinar la cantidad de dinero a recibir, productos de los derechos adquiridos y prestaciones laborales que tienen los trabajadores por motivo de su labor desempeñada.

Comprobante de Pago: Documento que acredita el pago producto de la prestación de un servicio.

Contrato de Trabajo: 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. (Art. 62 del Código de Trabajo).

Conflicto de Trabajo: Aquel que surge como consecuencia de las relaciones directas de trabajo entre el empleador y trabajador.



Diálogo Social: Comunicación entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil (empresa, sindicatos y asociaciones) con el fin de abordar problemas sociales y contribuir a elaborar soluciones.

Jornada de Trabajo: Tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

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

Prestaciones Laborales: Aquellas que se generan como consecuencia de una relación laboral (Prima de Antigüedad, Vacaciones, Preaviso, Indemnización si no hay causa justificada).

Prima de Antigüedad: Es un derecho que por Ley le corresponde al trabajador, una vez que haya finalizado la relación laboral por tiempo indefinido, cuyo cálculo se realizara en función de los años de servicios.

Relación Laboral: Cualquier acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica.

Representante Legal: Es aquella persona que la Ley facultad para representar a una persona ya sea persona natural o jurídica, permitiéndole administrar y disponer de los derechos y obligaciones de su representado.

III. PROCEDIMIENTOS

A. Procedimiento para el Proceso de Orientación Laboral

Orientar a los usuarios de manera clara y sencilla sobre sus derechos y obligaciones dentro de una relación laboral según se detalla en el Código de Trabajo.

- 1. El Solicitante:** se presenta a la Sección de Orientación Laboral y comunica al personal de información las dudas e inquietudes que tiene sobre sus prestaciones laborables.
- 2. Q- Matic:** dependiendo de la información que solicite el trabajador (orientación o verificar cálculos), el personal de información le entregará un ticket para que sea atendido.



3. **Orientador:** solicita documento de identificación personal y los documentos para verificar los cálculos de las prestaciones laborales (comprobante de pago, carta de despido o renuncia y contrato de trabajo). **Ver Formulario N° 1.**

Emitirá una hoja de cálculo y 3 boletas de citación (una para registro de la Sección, una para la parte citada y otra para el solicitante).

4. **Oficinista:** imprime la boleta de citación, indica fecha de la cita y entrega al jefe de la sección para su aprobación. **Ver Formulario N° 2.**

5. **El Jefe:** recibe, revisa, firma y entrega las boletas de citación al oficinista.

6. **Oficinista:** recibe, hace el llamado al usuario y entrega la citación. (boleta). **Ver Formulario N° 2**

7. **El solicitante:** recibe la boleta que deberá entregar a la empresa o empleador a más tardar un (1) día antes de la fecha estipulada.

De no asistir o firmar la boleta de citación, el orientador procede a confeccionar una segunda boleta de citación. **Ver Formulario N° 2.**

De incurrir en el mismo hecho se procede a elaborar la tercera (3) boleta denominada (Boleta Término de la Distancia). **Ver Formulario N° 3**, en lo cual el citado siendo notificado tiene un término de dos (2) horas contadas a partir de la hora de notificación en la boleta para presentarse al departamento de relaciones laborales.

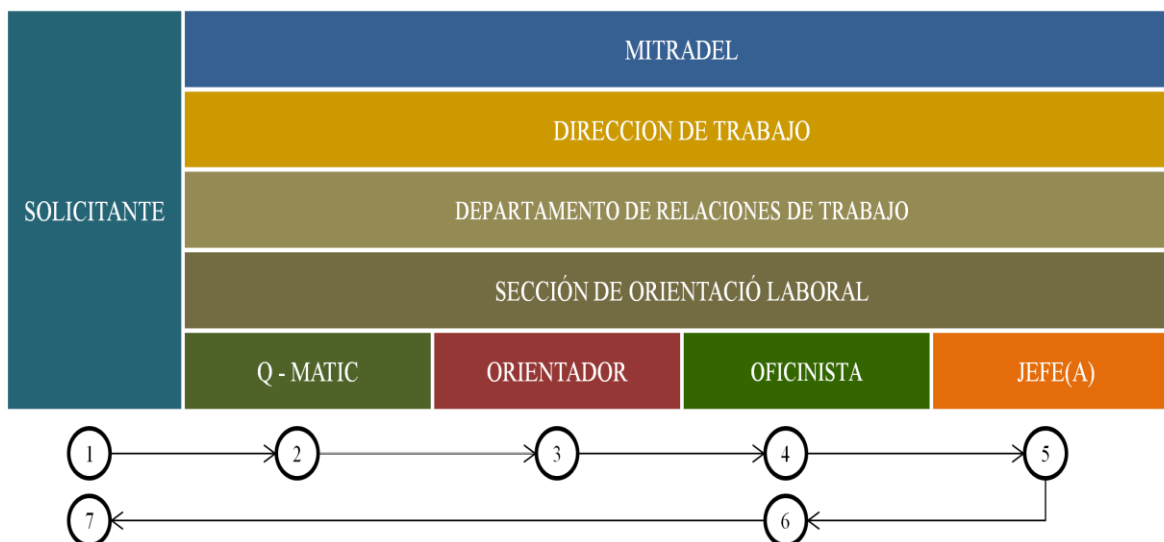
En caso de no presentarse en las siguientes dos (2) horas se emitirá una última boleta (Boleta de Conducción), **Ver Formulario N° 4** en donde el solicitante se hará acompañar de una unidad policial para que conduzcan al citado a la oficina correspondiente para que atienda la diligencia en cuestión.

Importante: la boleta debe ser firmada por alguno de los que ocupan estos cargos:

- El Representante Legal
- El Gerente
- El Director(a) Administrativo
- El Jefe o encargado de Recursos Humanos



a.1. Mapeo – Procedimiento para el Proceso de Orientación Laboral



1	Se presenta a la Sección de Orientación Laboral en donde expone las dudas e inquietudes.
2	Dependiendo de la información que solicite el trabajador (orientación o verificar cálculos), el personal de información le entregará un tiquete para que sea atendido.
3	Brinda atención al usuario y verifica los cálculos de sus prestaciones laborales a requerimiento.
4	Imprime la boleta de citación, indica la fecha de cita y entrega al jefe de la sección para su aprobación.
5	Recibe, revisa, firma y entrega las boletas de citación al él oficinista.
6	Recibe la boleta de citación firmada, hace el llamado al usuario y le entrega la citación. (Boleta). Ver Formulario N° 2.
7	Recibe la boleta de citación la cual debe entregar a la empresa o empleador.



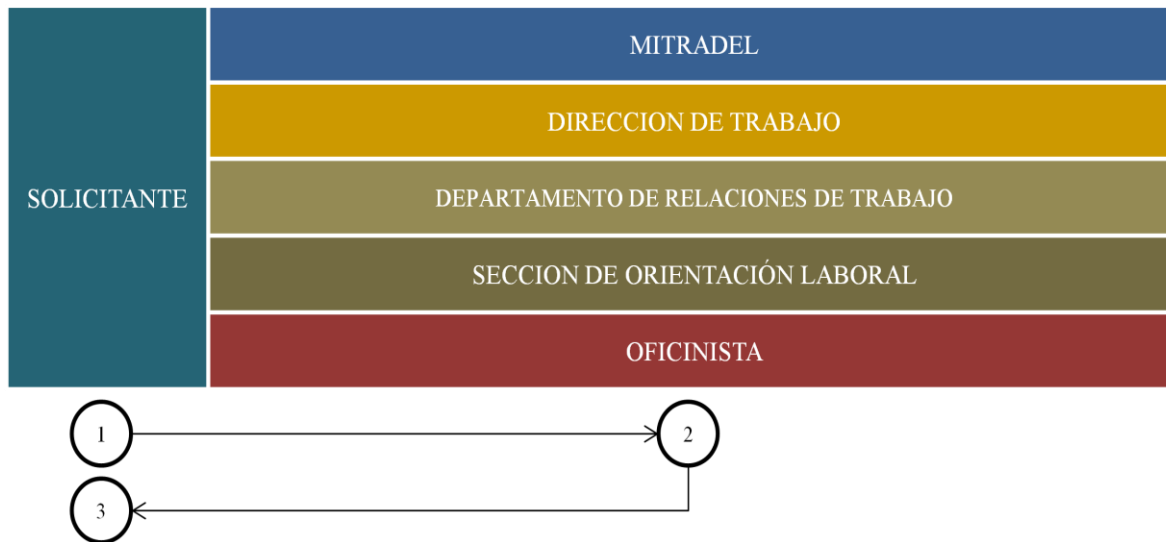
B. Procedimiento para presentar Carta de Renuncia

Nota escrita donde el trabajador comunica al empleador de manera voluntaria, su decisión de dar por terminada la relación laboral.

- 1. El Solicitante:** se presenta en la ventanilla y entrega la Carta de Renuncia en tres (3) originales (uno para registro de la Institución, la empresa y otro para el trabajador). **Ver Formulario N° 5**
- 2. Oficinista:** recibe la carta de renuncia, sella e ingresa los datos en el sistema, luego entrega original y copia al solicitante.
- 3. El Solicitante:** recibe sellada la carta de renuncia (original y copia), la cual deberá entregar a la empresa o empleador.



b.1. Mapeo – Procedimiento para el presentar Carta de Renuncia



1	Se presenta en la ventanilla y entrega la carta de renuncia.
2	Recibe y sella las tres (3) cartas de renuncia, luego entrega al original y copia solicitante.
3	Recibe sellada la carta de renuncia (original y copia) y entrega copia a la empresa.



C. Procedimiento de Boleta por Morosidad

Documento emitido por parte de la Sección de Orientación Laboral, por el incumplimiento de la empresa o el empleador en hacer los pagos en conceptos de prestaciones laborales acordadas mediante conciliación con el trabajador.

Si la empresa se oponen al pago acordado en la conciliación individual con el trabajador, se emitirá la segunda boleta (**Boleta de Morosidad**).

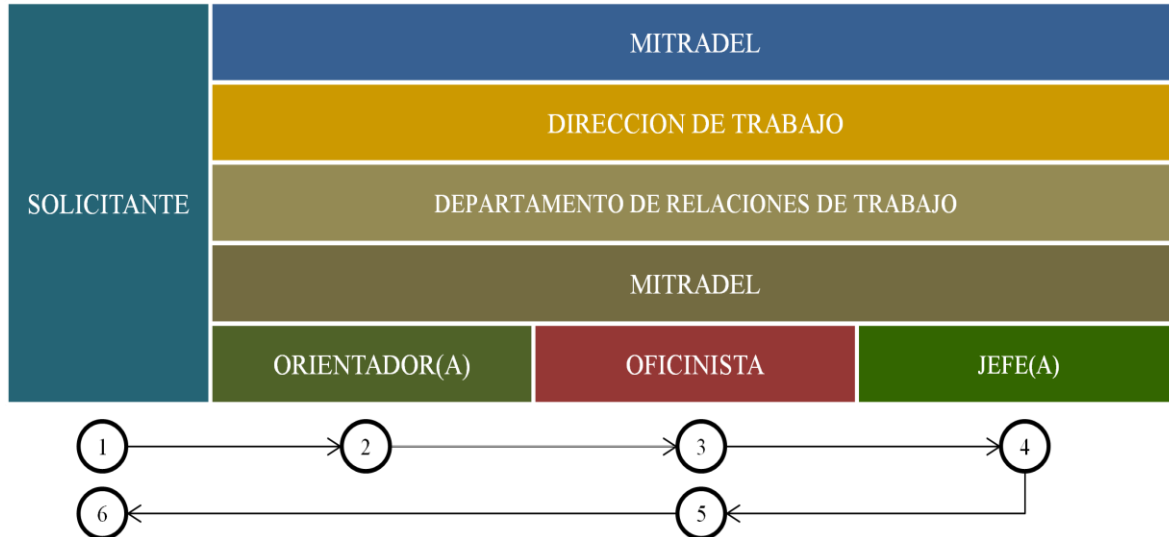
Sección de Orientación Laboral

1. **Solicitante:** se presenta a la ventanilla de la Sección de Orientación Laboral, explicándole al orientador que el empleador ha incumplido con la fecha de pago fijada en el Acta de Conciliación.
2. **Orientador:** solicita el Acta de Conciliación, verifica el incumplimiento y procede a confeccionar la boleta de morosidad en tres (3) ejemplares (una para registro de la Sección, una para la parte citada y una para el solicitante). **Ver Formulario N° 6**
3. **Oficinista:** imprime la boleta con su respectiva fecha de citación y la entrega al jefe para su aprobación.
4. **Jefe(a):** recibe la boleta, la verifica y la firma.
5. **Oficinista:** recibe la boleta firmada y la entrega al solicitante.
6. **Solicitante:** entrega la boleta al empleador.

Importante: De incurrir en la misma falta el trabajador podrá demandar al empleador.



c.1. Mapeo - Procedimiento para el Proceso de Boleta de Morosidad



1	Se presenta a la Sección de Orientación Laboral
2	Le solicita el Acta de Conciliación, verifica el cumplimiento y confecciona la Boleta de Morosidad
3	Imprime la boleta con su respectiva fecha y entrega al jefe.
4	Recibe la boleta, la verifica y la firma.
5	Recibe la boleta firmada y se la entrega al solicitante.
6	Entrega la boleta la empresa.



FORMULARIOS



Formulario N° 1

CÁLCULOS DE PRESTACIONES LABORALES



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCIÓN DE TRABAJO
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO
SECCIÓN DE ORIENTACIÓN LABORAL

NOMBRE DEL TRABAJADOR	
EMPRESA O EMPLEADOR	
CARGO	

FECHA DE ENTRADA		FECHA DE SALIDA	
------------------	--	-----------------	--

DETALLE DEL SALARIO

MES	SEMANA	POR HORA

DERECHOS ADQUIRIDOS	PERIODO	IMPORTE
VACACIONES		
XIII MES		
PRIMA DE ANTIGÜEDAD		
SALARIO		
OTROS		
TOTAL DE DERECHOS ADQUIRIDOS		

PRESTACIONES LABORALES	MONTO
PREAVISO	
OTROS	
TOTAL DE CÁLCULOS	
ABONO DE CUENTAS	
SALDO A PAGAR	

LOS MONTOS RESULTANTES DEPENDE DE LA VERACIDAD DE LOS DATOS PRESENTADOS POR EL CONSULTANTE

FIRMA DEL ORIENTADOR

PANAMÁ _____ DE _____ DE _____



ORIGEN: Sección de Orientación Laboral

OBJETIVO: Dejar constancia escrita de la atención al usuario en la consulta que este realiza.

DESCRIPCIÓN:

- **Nombre del Trabajador:** persona que solicita la orientación.
- **Empresa o Empleador:** nomenclatura o siglas que identifican a la empresa o empresario.
- **Cargo:** posición que ejerce el trabajador en la empresa.
- **Fecha de Entrada:** jornada en que inicia la relación de trabajo.
- **Fecha de Salida:** día, mes y año que culmina la relación de trabajo.

Detalle de Salario: cantidad de dinero que gana el trabajador por (mes, semana, y hora).

- **Derechos Adquiridos:** es aquel que se le concede a los trabajadores por la prestación de sus servicios en la empresa. (vacaciones, décimo tercer mes, prima de antigüedad).
- **Periodo:** tiempo que duro la relación laboral entre las partes, el cual da origen al cálculo de las prestaciones laborales.
- **Importe:** cantidad monetaria o detalle en moneda del importe a pagar.
- **Total de Derechos Adquiridos:** suma total del importe a pagar del trabajador.
- **Prestaciones Laborales:** detalle de los pagos recibidos y el saldo a pagar.
- **Monto:** cantidad de dinero que le corresponden al trabajador en cada prestación.
- **Firma del Orientador:** rúbrica del funcionario que realizó la atención de orientación.
- **Fecha:** día en que se presento el trabajador a la Sección de Orientación Laboral.



Formulario N° 2



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCIÓN DE TRABAJO
SECCIÓN DE ORIENTACIÓN LABORAL
BOLETA 1

Expediente N° _____

Dirección de Trabajo, ubicado en la Vía Ricardo J. Alfaro, Edificio Plaza Edison, 5to Piso

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

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

CITADOR AUTORIZADO

REPETICIONES: _____

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



ORIGEN: Sección de Orientación Laboral

OBJETIVO: Notificar al empleador para que acuda ante el Ministerio de Trabajo a una diligencia.

DESCRIPCIÓN:

- **Expediente N°:** número con el que se identifica el documento.
- **Se cita a:** nombre del empleador o empresa que debe asistir.
- **Para que el día:** fecha en que debe presentarse a la cita, (día, mes y año).
- **La parte trabajadora:** nombre del trabajador que ha solicitado la expedición de la boleta.
- **Citador Autorizado:** rúbrica del jefe del Departamento conjuntamente con sello de la Institución.
- **Repeticiones:** cantidad de boletas que ya han sido expedidas.



Formulario N° 3



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCIÓN DE TRABAJO
SECCIÓN DE ORIENTACIÓN LABORAL
BOLETA DE TÉRMINO

Expediente N° _____

Dirección de Trabajo, ubicado en la Vía Ricardo J. Alfaro, Edificio Plaza Edison, 5to Piso

SE CITA A: _____ : para que comparezca al TÉRMINO DE LA DISTANCIA a la Sección de Orientación Laboral, con el fin de ventilar la reclamación de: _____

parte Trabajadora, quien ha solicitado la expedición de esta boleta por motivo de la siguiente queja:

CITADOR AUTORIZADO

A cargo de la Policía Nacional.

Esta Boleta quiere decir que, usted debe trasladarse inmediatamente a la oficina que le está citando. Si usted recibe la notificación dentro del radio de la ciudad, dispone de dos (2) horas para presentarse. Si usted no atiende este requerimiento se girará una Boleta de CONDUCCIÓN en su contra a cargo de la POLICÍA NACIONAL.



ORIGEN: Sección de Orientación Laboral

OBJETIVO: Notificar al empleador para que acuda ante el Ministerio de Trabajo a ventilar una reclamación laboral.

DESCRIPCIÓN:

- **Expediente N°:** numeración que se utiliza para llevar un orden de los documentos.
- **Se cita a:** empresa o empleador que debe asistir.
- **Para que comparezca al Término de la Distancia a la Sección de Orientación Laboral, con el fin de ventilar la reclamación de:** Lo que el trabajador exige o pide por derecho.
- **parte trabajadora, quien ha solicitado la expedición de esta boleta por motivo de la siguiente queja:** indicar el motivo por el cual se ha citado
- **Citador Autorizado:** rúbrica del jefe del Departamento junto con el sello de la Institución.



Formulario N° 4



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCIÓN DE TRABAJO
SECCIÓN DE ORIENTACIÓN LABORAL
BOLETA DE CONDUCCIÓN

Expediente N° _____

Dirección de Trabajo, ubicado en la Vía Ricardo J. Alfaro, Edificio Plaza Edison 5to piso

CONDUCCIÓN DE: _____ a la Sección de Orientación Laboral del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por parte de la POLICIA NACIONAL, con el fin de ventilar reclamación pendiente con _____

La expedición de esta Boleta obedece a que el citado ha sido renuente en comparecer a tres (3) citas con anterioridad.

DÍA	MES	AÑO

CITADOR AUTORIZADO



ORIGEN: Sección de Orientación Laboral.

OBJETIVO: Solicitar a la Policía Nacional la conducción del empleador para que acuda ante el Ministerio de Trabajo a ventilar reclamación pendiente con el trabajador.

DESCRIPCIÓN:

1. **Expediente N°:** número para identificar el documento que se tramita.
2. **Conducción de:** nombre de la empresa o empleador citado.
3. **A la Sección de Orientación Laboral del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por parte de la POLICIA NACIONAL, con el fin de ventilar reclamación pendiente:** nombre del trabajador(a) afectado.
4. **Fecha:** día, mes y año en que se emite la boleta.
5. **Citador Autorizado:** firma del Director General de Trabajo, junto con el sello de la Institución para darle la validez legal al mismo.



Formulario N° 5

MODELO DE CARTA DE RENUNCIA

Panamá, _____ de _____ de 20____

Señores:

Estimados Señores

Por este medio YO _____

Con cédula de identidad personal N° _____, hago formal renuncia al

Cargo que ocupo dentro de su empresa como _____

Esta se hará efectiva a partir del día _____ de _____ de 20____

Mi renuncia es debido a: _____

Agradeciendo por la oportunidad y confianza que me brindaron durante el tiempo

Que labore en su Empresa, quedo de Usted,

Atentamente,

Edad: _____ Años

Cargo que desempeña: _____

Tiempo que laboro: _____

Salario: B/. _____

Teléfono de la Empresa: _____



ORIGEN: Sección de Orientación Laboral (Renuncia)

OBJETIVO: Notificar al empleador de manera voluntaria, su decisión de dar por terminada la relación laboral.

DESCRIPCIÓN:

- **Fecha:** día, mes y año en que se llena este documento.
- **Señores:** nombre de la empresa a quien está dirigida la renuncia.
- **Por este medio Yo:** nombre completo del trabajador que va renunciar.
- **Cédula de Identidad Personal N°:** número de identificación personal del trabajador.
- **Cargo que ocupo dentro de la empresa como:** posición que ocupo el trabajador en la empresa.
- **Esta se hará efectiva a partir del día:** fecha en que el trabajador dejara de laborar.
- **Mi renuncia es debido a:** motivo por el cual él trabajador va hacer la renuncia.
- **Atentamente:** firma del trabajador que realizara la renuncia.
- **Edad:** cantidad de años del trabajador.
- **Cargo que desempeña:** oficio o puesto que tiene el trabajador en la empresa.
- **Tiempo que laboro:** periodo en que el trabajador prestó sus servicios en la empresa.
- **Salario: B/.** monto devengado por sus labores realizadas.
- **Teléfono de la Empresa:** número telefónico al cual se debe llamar para localizar al empleador.



Formulario N° 6



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCIÓN DE TRABAJO
SECCIÓN DE ORIENTACIÓN LABORAL
BOLETA DE MOROSIDAD

EXPEDIENTE N° _____

Dirección de Trabajo, ubicado en la Vía Ricardo J. Alfaro, Edificio Plaza Edison 5to Piso.

SE CITA A: _____: para que comparezca el día ____ de _____ de 20____ calidad de parte empleadora se sirva concurrir a este Despacho Oficial

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

CITADOR AUTORIZADO

Las Boletas de Morosidad deben ser firmada por la persona citada, Rep. Legal, Gerente, Director Administrativo o Recursos Humanos. Si se niega debe ser entonces firmada por dos (2) testigos, nombre y cédula de los testigos.



ORIGEN: Sección de Orientación Laboral

OBJETIVO: Notificar al empleador para que acuda al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a resolver una reclamación laboral.

DESCRIPCIÓN:

- **Expediente N°:** número con que se identifica el documento a registrar.
- **Se cita a:** persona o empresa a la cual se le hace el llamado.
- **Para que comparezca el día:** fecha en que debe comparecer el empleador o la empresa.
- **La parte trabajadora:** nombre de la persona afectada.
- **Citador Autorizado:** firma del jefe junto al sello de la institución para darle validez legal al mismo.



V. GLOSARIO

Despido: Disolución del contrato o finalización de la relación de trabajo, realizada unilateralmente por el patrono o empresario.

Empleador: Es aquel que provee un puesto de trabajo o una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio de una remuneración o salario.

Indemnización: Pago que efectúa la empresa al trabajador en concepto de despido injustificado.

Litigio: Disputa, contienda, alteración de índole judicial.

Mediar: Intervenir en una discusión, problema o similar que hay entre varias personas para ponerle fin.

Preaviso: Contracción de previo aviso. Comunicación que una parte da a la otra de poner fin a la relación de trabajo antes del plazo previsto.

Reclamo: Exigencia de una obligación ajena incumplida, desvirtuada o descartada.

Renuncia: Notificación escrita del trabajador a la empresa donde trabaja, prescindiendo así de sus servicios laborales.

Resolución: Acción procesal que surge en el marco de un tribunal y que resuelve las peticiones de las partes involucradas, ordenando el cumplimiento de ciertas medidas.

Salario: Suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado.

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

Vacación: Derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado de treinta días por cada once meses continuos de trabajo.



ANEXOS



Anexo N° 1

**DECRETO DE GABINETE 249 DE 1970
(ARTÍCULO 37)**

INFORME PARA LOS USUARIOS DEL SERVICIO DE CONCILIACION INDIVIDUAL

TRABAJADORES Y EMPLEADORES

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

La Sección de Conciliación Individual de esta Dirección, tiene la obligación de propiciar los entendimientos de que trate la Ley, buscando que las partes arreglen voluntariamente sus problemas laborales sin perjuicio del derecho que tiene que presentar sus demandas ante las autoridades jurisdiccionales de la rama laboral.

Agradecemos su cooperación al éxito de la gestión de conciliación dirigida a propiciar la paz y la justicia social.

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



Anexo N°2

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

**CAPITULO 3°
EL TRABAJO**

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 68: Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social. El ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato.



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

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

Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



Anexo N°3

CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMÁ

TÍTULO VI

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 203 – Art. 210

correspondientes a los días de suspensión de labores.

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 periodos sucesivos de treinta (30) días la suspensión de los contratos de trabajo, hasta por periodo máximo de cuatro (4) meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO VI

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Causas de terminación

Artículo 210. La relación de trabajo termina:

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

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



Art. 210

Sistemas Jurídicos S.A.

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

Para resolver se considera.

Aclaremos algunas cosas antes de resolver el proceso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Por la expiración del término pactado;

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

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

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

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

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



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 211

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

3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato;
4. Por la muerte del trabajador;
5. Por la muerte del empleador, cuando 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,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Art. 212 – Art. 213

Sistemas Jurídicos S.A.

¹**Artículo 212.** Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior, los siguientes casos:

1. Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos;

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

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

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

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

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

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

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

2. Trabajadores domésticos;
3. Trabajadores permanentes o de planta, de pequeñas empresas, agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales, las siguientes: agrícolas o pecuarias con diez o menos trabajadores; agroindustriales con veinte o menos trabajadores y manufactureras con quince o menos trabajadores;
4. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;
5. Aprendices; y,
6. Trabajadores de establecimientos en ventas de mercancía al por menor y empresa con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los

establecimientos financieros, de seguros y bienes raíces.

En los casos a que se refiere este artículo, además de pagar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, el empleador deberá notificarle el despido con treinta días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso. El plazo de preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiente a la notificación.

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

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

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

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

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

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

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

²**Artículo 213.** Son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo:

A. De naturaleza disciplinaria

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

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

² Los numerales 1, 13, 15 y 16 del acápite A; los numerales 4 y 5 del acápite B, y el numeral 3 del acápite C aparecen tal como fueron subrogados por la Ley 44 de 12 de agosto de 1995. (G.O. 22.847 de 14 de agosto de 1995).



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 213

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

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

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

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

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

3. Cometer el trabajador, fuera del centro de trabajo, en contra del empleador, o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de sus compañeros de trabajo, uno de los actos descritos en el numeral anterior, si por razón de la gravedad de los mismos fuese imposible la continuación del contrato;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 213

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

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

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

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

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

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

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

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

“Con relación a la causal octava que señala “comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las

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

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

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

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

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

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

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



Art. 213

Sistemas Jurídicos S.A.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Art. 214

Sistemas Jurídicos S.A.

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

16. ¹La falta notoria del rendimiento, calificado de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el **Ministerio de Trabajo y Bienestar Social** o acordados en una Convención Colectiva.

B. De naturaleza no imputable

1. La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador o la pérdida de la idoneidad exigida por Ley para el ejercicio de la profesión, que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato.

Esta causa sólo podrá ser invocada por el empleador dentro del término de seis meses, a partir de la fecha de inicio de la prestación de servicio;

2. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión, o el hecho de que el trabajador que sufra pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2 del artículo 199, o el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención;
3. El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente;
4. La incapacidad mental o física del trabajador, debidamente comprobada, o la pérdida de la idoneidad exigida por la ley para el ejercicio de la profesión, que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato;

²**Derogado**

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;

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

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

2. La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o al agotamiento de la materia objeto de la actividad extractiva; y,
3. La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación, o revocación o caducidad de una concesión administrativa, cancelación de pedidos u órdenes de compra, o la disminución en la actividad productiva de la empresa en los pedidos u órdenes de compra o en las ventas, u otra causa análoga debidamente comprobada por la autoridad competente.

Estos casos de despido por causas económicas se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Se empezará por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas;
- b) Una vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo sean; a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, y los más eficientes, respecto a los menos eficientes;
- c) Las mujeres en estado de gravidez, aún si no estuvieren amparadas preferentemente por las reglas anteriores, se despedirán en último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales; y,
- d) En igualdad de circunstancias, luego de aplicadas las reglas anteriores, los trabajadores amparados por el fuero sindical tendrán preferencia sobre los demás para su permanencia en el empleo.

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

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

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



Art. 215

Sistemas Jurídicos S.A.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 216 – Art. 219

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 218. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a las Juntas de Conciliación y Decisión, o a los Tribunales de Trabajo en aquellos lugares donde no funcionen las juntas, el reintegro al cargo que desempeñaba o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225. Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador, del pago de los salarios caídos, los que se computarán así:

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

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

Las Juntas de Conciliación y Decisión fallarán en un término no mayor de tres meses, a partir de la presentación de la demanda. La sanción por violación a lo antes señalado queda sujeto a lo establecido en el Código de Trabajo.

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

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

1. De cincuenta por ciento sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que

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

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



Art. 220 – Art. 222

Sistemas Jurídicos S.A.

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

2. De veinticinco por ciento sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que entren a laborar a partir de la vigencia de la presente ley, siempre y cuando el empleador no esté al día en el fondo de cesantía.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 223

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Art. 223

Sistemas Jurídicos S.A.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por eso explica ERNESTO KROTOSCHIN que:

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 224 – Art. 225

CAPÍTULO II Indemnizaciones

¹**Artículo 224.** A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de la terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

²**Artículo 225.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, si se tratase de contrato por tiempo indefinido cuya terminación fuese por despido injustificado o sin la autorización previa necesaria, el trabajador que opte por la indemnización cuando el juzgador haya resuelto el pago de ésta, tendrá derecho a recibir de su empleador una indemnización conforme a la siguiente escala:

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

1. Si el tiempo de servicios fuere menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario;
2. Si el tiempo de servicios fuere de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo;
3. De dos a cinco años de trabajo, tres meses de salario;
4. De cinco a diez años de trabajo, cuatro meses de salario;
5. De diez a quince años de trabajo, cinco meses de salario;
6. De quince a veinte años de trabajo, seis meses de salario; y,
7. De más de veinte años de trabajo, siete meses de salario.

Esta escala no se aplicará en forma combinada.

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

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

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

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



Art. 226 – Art. 229

Sistemas Jurídicos S.A.

4. Por más de diez años adicionales de servicios, el salario de una semana adicional por cada año de trabajo;

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

En los casos de prestaciones de servicios que comprendieren lapsos anteriores y posteriores al 2 de abril de 1972, se aplicarán separadamente las escalas mencionadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹ Aparece tal como fue adicionado por el Art. 236 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005 (G.O. 25.453 de 28 de diciembre de 2005).



Sistemas Jurídicos S.A.

Art. 229-A – Art. 229-I

CAPÍTULO III **Fondo de cesantía**

Artículo 229-A. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los empleadores establecerán un fondo de cesantía para pagar al trabajador, al cesar la relación de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despidos injustificados o renuncias justificadas.

Artículo 229-B. Para el establecimiento del fondo, el empleador cotizará trimestralmente la cuota parte relativa a la prima de antigüedad del trabajador y el cinco por ciento de la cuota parte mensual de la indemnización a que pudiese tener derecho el trabajador, en el supuesto de que la relación de trabajo concluya por despido injustificado o renuncia justificada.

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

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

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

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

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

será posible de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229-K. Las cotizaciones de indemnización serán consignadas a nombre del empleador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Art. 229-J – Art. 230

Sistemas Jurídicos S.A.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La prima de antigüedad y la indemnización, causadas por relaciones anteriores a la vigencia del fondo de cesantía, serán pagadas directamente al trabajador por el empleador de conformidad con lo establecido en los artículos 224 y 225 de este Código. Sin embargo, es potestativo de los empleadores incluir estos pasivos laborales en el fondo de cesantía, en cuyo caso gozarán del derecho de deducción de tales aportes, para los efectos del impuesto sobre la renta, en el año fiscal en que se hiciera la inclusión.

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

TÍTULO VII CONTRATOS ESPECIALES

CAPÍTULO I Trabajadores Domésticos

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

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

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

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