

30. - CUENTAS BANCARIAS

Mediante la Ley N° 42 del 8 de noviembre de 1984, se reglamentó la titularidad de las cuentas bancarias conjuntas.

Las disposiciones de esta ley se pueden resumir en el siguiente cuadro comparativo:

Cuenta-habientes	Firma	Embargo/ Secuestro	Muerte/ Interdicción
		(Incluye órdenes de embargo, secuestro, suspensión o retención de pagos decretada por la autoridad competente sobre los fondos de uno o más de los cuenta-habientes en dicha cuenta).	(Incluye muerte o declaración judicial de ausencia, presunción de muerte, interdicción, quiebra o concurso de acreedores o liquidación de uno o más de los cuenta-habientes)
"Y"			
son acreedores mancomunados del banco; son deudores solidarios en casos de sobre-giros o saldos deudores.	se requiere la firma de todos para: retirar fondos, ordenar pagos, cerrar la cuenta, revocar o suspender retiros de fondos, ceder o gravar.	SOLO RECAE SOBRE LA PARTE ALICUOTA que le corresponde al afectado por dicha orden hasta el monto de la cantidad indicada en la misma.	SOLO AFECTA LA PARTE ALICUOTA del o los cuenta-habientes de que se trate.
"Y/O"			
se entiende lo mismo que en la relación de cuentas "Y", SALVO:	la firma de cualquiera de los cuenta-habientes será suficiente para realizar transacciones bancarias (arriba indicadas)	igual que en las cuentas "Y".	igual que en las cuentas "Y".
"O"			
se entiende que la persona cuyo nombre aparece como cuenta-habiente es dueña de la totalidad de la cuenta	la firma de cualquiera de los cuenta-habientes será suficiente para realizar transacciones	RECAE SOBRE LA TOTALIDAD de la cuenta hasta la concurrencia de la suma indicada en la orden	NO AFECTA EL DERECHO de giro ni el de propiedad de él o los otros sobre la totalidad de la cuenta.

Ch.- DERECHOS LABORALES

CODIGO DE TRABAJO 1972

(Decreto de Gabinete N° 252 del 30 de diciembre de 1971)

Cumpliendo con lo establecido en la Constitución y en acuerdos internacionales, el Código de Trabajo vigente garantiza el derecho al trabajo tanto a varones como a mujeres. No obstante, las disposiciones del Código de Trabajo se aplican únicamente al sector privado. Los empleados públicos por las normas de la carrera administrativa, salvo en casos que expresamente se determine en este Código (v. art. 2). A los trabajadores del IRHE - INTEL, por ejemplo, la Ley 8 de 1975 les concede una cobertura similar a la consagrada en el Código de Trabajo.

31.- PRINCIPIOS GENERALES

"Artículo 1: El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores, de modo que el Estado intervenga para que proporcione ocupación remunerada a todo el que carezca de ella y se asegure a todo trabajador las condiciones económicas necesarias para una existencia decorosa."

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

“Artículo 69: A falta de contrato escrito se presumirán ciertos los hechos o circunstancias alegados por el trabajador que debían constar en dicho contrato.

Esta presunción podrá destruirse mediante prueba que no admita duda razonable.”

- o - o -

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

- o - o -

32.- JORNADA DE TRABAJO

“Artículo 30: El día se divide en los siguientes períodos de trabajo:

1.- Diurno: de 6 a.m. a 6 p.m., y

2.- Nocturno: de 6 p.m. a 6 a.m.

Son jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo. Será nocturna la jornada que comprenda más de tres horas dentro del período nocturno de trabajo.

Es jornada mixta la que comprende horas de distintos períodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno.”

- o - o -

“Artículo 31: La jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas.

La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco horas.

El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunera como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turnos de trabajo en varios períodos.”

- o - o -

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

- o - o -

“Artículo 33: Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no

puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador

El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:

1.- Con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno;

2.- Con un cincuenta por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno; y

3.- Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno."

- o - o -

"Artículo 34: Se computa en la jornada, como tiempo de trabajo sujeto a salario:

1.- El tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición exclusiva de su empleador;

2.- El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad o a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo; y

3.- El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar donde realiza su labor."

- o - o -

"Artículo 35: Los trabajadores no están obligados a trabajar horas o jornadas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

1.- Cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa o centros de trabajo, u obra objeto del contrato, caso en el cual la jornada de trabajo podrá prolongarse hasta por el tiempo estrictamente necesario para remediar, impedir o combatir esos males; y

2.- Cuando en una convención colectiva se hubiere pactado que todos o algunos trabajadores, dentro de los límites legales, deban prestar servicios durante jornadas extraordinarias, siempre que el respectivo trabajador contraiga esa obligación a través de la contratación individual.

Se exceptúan de este artículo las jornadas ordinarias que presten los trabajadores especialmente contratados para laborar en esos días, o que lo hagan en virtud de turnos rotativos de trabajo, en las empresas a que se refiere el artículo 42, sujetas siempre al pago de los recargos previstos en este Código.

Tratándose de las explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación ciento por ciento, los trabajadores deberán laborar horas o jornadas extraordinarias, en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente en el período en que ello se requiera. El trabajo que se

efectúe en estos casos no podrán exceder de los límites fijados por la ley."

- o - o -

33.- DIAS DE DESCANSO

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

1.- La jornada de trabajo tendrá un período de descanso, no menor de media hora ni mayor de dos horas.

2.- Las jornadas y turnos se fijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comidas y vida familiar.

3.- Si con motivo de turnos rotativos, o por cualquiera otra razón prevista en la Ley, hubiese necesidad de que un trabajador preste servicios durante las jornadas diurna y nocturna consecutivas, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios, de modo que el trabajador disponga al menos de doce horas continuas para retirarse a descansar."

- o - o -

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

- o - o -

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

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

- o - o -

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

- o - o -

"Artículo 48: El trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo de

del derecho del trabajador a disfrutar de otro día de descanso.

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

- O - O -

34.- VACACIONES

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

- O - O -

"Artículo 53: El derecho a vacaciones existe aunque el contrato no exija

período completo de descanso de que trata este artículo, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un día por cada once días de trabajo; y

7.- Cumplido el período de vacaciones el trabajador tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto."

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

"**Artículo 59:** Las vacaciones se conceden para que el trabajador disfrute de descanso, y no se permitirá su renuncia a cambio de una remuneración o compensación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las vacaciones serán acumulables hasta por dos períodos, mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador que será notificado a la autoridad de trabajo. Dentro de los veinte días siguientes al recibo de la notificación, la

autoridad de trabajo podrá, cuando lo estime perjudicial a los intereses del trabajador, prohibir la acumulación.

La acumulación por períodos mayores a los que permite este artículo, impide exigir el descanso por los períodos acumulados en exceso, sin perjuicio del derecho del trabajador a que le sea pagado el importe correspondiente, y de las sanciones que deban imponerse al empleador."

- o - o -

"Artículo 60: Bajo pena de nulidad, el empleador no podrá, durante el período de vacaciones, iniciar, adoptar ni comunicar al trabajador que las esté disfrutando, ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para tal efecto se entiende que los términos de caducidad y prescripción se suspenden durante el mes de vacaciones del trabajador, respecto de los derechos y acciones que correspondan al empleador y cuyo término se cumpla dentro de ese período."

- o - o -

35.- TRABAJO DE MUJERES

Por su parte, el Capítulo II del Título III se dedica al Trabajo de las Mujeres y los Menores.

En ese sentido, se limita o prohíbe el acceso de la mujer en algunos trabajos.

"Artículo 104: Está prohibido el trabajo de la mujer en:

1.- Los subterráneos, minas, subsuelo, canteras y actividades manuales de construcción civil; y

2.- Las actividades peligrosas o insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."

- o - o -

Si bien este artículo pudiera considerarse protector de la salud y de la seguridad física de las mujeres, en los momentos actuales resulta discriminatorio por cuanto la mujer ha ampliado su campo laboral y las que se han graduado de Ingenieras en Minas hoy encuentran este obstáculo legal. Por otra parte, el trabajo de construcción civil es uno de los más altamente remunerados. Actualmente se ha presentado un anteproyecto de ley para eliminar estas prohibiciones.

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

- o - o -

"Artículo 106: La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial.

Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa

justificada de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido.

La autorización se tramitará como proceso abreviado de trabajo.

En cualquier caso en que una trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autorización previa de la autoridad judicial competente, la trabajadora deberá presentar al empleador o a cualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravidez, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación mencionada. Si así lo hiciere, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido. Vencido el plazo de veinte días de que trata esta norma, y hasta por el término de los tres meses siguientes, la trabajadora podrá exigir el reintegro pero con derecho a percibir salarios caídos solamente desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de renuencia del empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente."

- o - o -

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

Los empleadores cubrirán la diferencia entre el subsidio económico que da la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme a este artículo corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

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

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

- o - o -

"Artículo 108: Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicios dentro del período de descanso anterior a parto, el empleador

queda obligado a pagarle la remuneración correspondiente, más una suma igual en concepto de indemnización, sin perjuicio de las sanciones legales que corresponda imponerle."

- o - o -

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

- o - o -

"Artículo 110: Si durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia de embarazo o el parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico.

El período que resulte de la prórroga de los descansos, será satisfecho íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, siempre que estuviere afiliada a ésta. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación se aplicará la regla dispuesta en el artículo 107."

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

"Artículo 114: Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

Todo empleador que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo."

- o - o -

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

- o - o -

"Artículo 116: La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no está sujeto a rotaciones.

El empleador hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado."

- o - o -

Al igual que las restricciones al acceso de ciertos trabajos, esta norma podría considerarse discriminatoria por cuanto -con el avance de la ciencia- hay muchas mujeres que no tienen mayores problemas de salud con el embarazo. Además, hay un pago adicional cuando se labora en esas jornadas; por consiguiente, debería permitirse a la mujer trabajar en horario extraordinario, jornada mixta o nocturna, si así lo desea.

36.- TRABAJO DOMESTICO

El Capítulo I del Título III del Código de Trabajo se refiere al trabajo doméstico bajo el concepto de contratos especiales. Usualmente, estas labores las realizan principalmente las mujeres.

"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."

- o - o -

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

1.- El contrato podrá ser verbal o escrito, pero en todo caso regirá la presunción prevista en el artículo 69.

2.- El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las nueve (9) p.m. a seis (6) a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado doméstico gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le

ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado.

3.- En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, las dos primeras semanas se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario. Vencido el período probatorio, la parte que desee ponerle término al contrato deberá notificar a la otra con un aviso previo de treinta días, que podrá hacerse verbalmente.

4.- Para que el empleador pueda terminar un contrato de servicio doméstico sin causa justificada pagará una indemnización según el tiempo de servicios de la siguiente manera:

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

5.- El empleador podrá exigir, a su costo, como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de salud, que será expedido gratuitamente, dentro de los treinta días anteriores, por médicos al servicio de la Caja de Seguro Social, o cualquier facultativo de otra institución del Estado.

6.- Toda enfermedad infecto-contagiosa del empleador o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para poner término a su contrato, sin aviso previo, ni responsabilidad.

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

7.- Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de cuatro semanas, dará derecho al empleador a dar por concluido el contrato una vez

transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de seis meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a tres meses de salario.

8.- El trabajador doméstico tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, siempre y cuando sea compatible con su jornada.

9.- Salvo pacto en contrario, se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y habitación.

La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva, y la habitación cómoda e higiénica.

10.- El empleador sufragará los gastos de sepelio del empleado doméstico.

11.- El incumplimiento a las disposiciones de este Capítulo, se sancionarán con multa de veinticinco a cien balboas, aplicada por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o por los tribunales de trabajo.”

- o - o -

37.- TRABAJADORES DE CAMPO

El Capítulo III del mismo título se refiere a los trabajadores del campo de la siguiente manera:

“Artículo 234: Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería o forestales, al servicio de uno o más empleadores.

Los trabajadores de las explotaciones industriales forestales se registrarán por las disposiciones generales de este Código.”

- o - o -

“Artículo 235: Las relaciones de los trabajadores del campo se registrarán por las siguientes normas:

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

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

2.- Serán tenidos como contratos de trabajo, para todos los efectos de este Código, los contratos de aparcería y de colonato, si hubiere dependencia económica, de acuerdo con las disposiciones de este Código.

3.- Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

a) Pagar los salarios en el sitio donde los trabajadores presten sus

servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una quincena;

b) Si por disposición del empleador, o porque lo exigen las condiciones o modalidades del servicio, el trabajador habite en el centro de trabajo, suministrarle habitaciones. En el caso de trabajadores permanentes de la explotación agrícola estas viviendas deben ser proporcionadas al número de familiares o dependientes que convivan con él y deben tener un terreno contiguo, cuyo uso será gratuito, para la cría de animales de corral.

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

- o - o -

38.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

“Artículo 126: Son obligaciones de los trabajadores:

1.- Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado;

2.- Acatar las órdenes e instrucciones del empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato;

3.- Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así, como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

4.- Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo;

5.- Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio;

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

7.- Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio;

8.- Observar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo así como las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes; y los que indique el empleador, conforme a la Ley, el Reglamento Interno y la convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

9.- Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo durante éste, si lo exige así el empleador o lo ordenan las autoridades, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad contagiosa, ni trastorno psíquico que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses del empleador.

10.- Dar aviso inmediato al empleador, o sus representantes, de cualquier hecho que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de la empresa y de las personas que en ella trabajen;

11.- Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el empleador con motivo de las relaciones de trabajo, a más tardar treinta días después de terminadas éstas, salvo lo que disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y los intereses de las partes; y

12.- Abstenerse de laborar con otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada."

- o - o -

"Artículo 127: Se prohíbe a los trabajadores:

1.- Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres o lugares donde trabajen;

2.- Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador;

3.- Tomar de los talleres o fábricas, o de sus dependencias, materias primas ó elaboradas sin el correspondiente permiso;

4.- Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas alucinógenas;

5.- Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzo-cortantes que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo y las que portan los serenos o aquellos trabajadores para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes;

6.- Emplear el equipo que se le hubiera encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están destinados;

7.- Hacer colectas dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas de labor. Las contribuciones sindicales pueden recaudarse por los autorizados para ello en el lugar y hora de pago; y

8.- Suspender sus labores sin causa justificada o sin licencia del empleador, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga."

- o - o -

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

1.- Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas;

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

3.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido,

los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto dejen de ser eficientes;

4.- Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio;

5.- Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales del trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio;

6.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad;

7.- Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de la fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos;

8.- Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;

9.- Proveer el número de sillas o similares suficientes para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo;

10.- Fijar en lugar visible del establecimiento, empresa, taller, negocio u oficina, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal y los nombres de los trabajadores en uso de vacaciones;

11.- Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

12.- Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle. En los establecimientos agrícolas, avícolas y ganaderos que contraten más de diez trabajadores por temporada o permanentes, para labores que se deban realizar en un lugar distante más de cinco kilómetros de la residencia habitual de cualesquiera de los trabajadores, el empleador estará obligado a suministrarle gratuitamente habitación higiénica, salvo que el empleador opte por sufragar los gastos de transporte en los casos previstos en el artículo 129 de este Código. Se entiende por habitación higiénica la que se ajuste a las normas y condiciones señaladas por las autoridades de trabajo y que se refieran a:

a) Los materiales de construcción que se utilicen;

b) El tamaño mínimo del alojamiento, su ventilación, la superficie, altura y pisos; y

c) La superficie para la cocina, lavandería, despensa y condiciones de aprovechamiento de agua e instalaciones sanitarias.

13.- Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos, en la empresa y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en una convención colectiva.

14.- Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad y a la terminación de la relación, un certificado en el cual conste el tiempo de servicios, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido;

15.- Acordar con los representantes del Sindicato o con las directivas de las organizaciones sociales, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores y la constitución del comité de empresa;

16.- Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos;

17.- Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos;

18.- Respetar las organizaciones sociales de los trabajadores;

19.- Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de trabajadores, si lo solicitasen, en los centros de trabajo situados a una distancia mayor de diez kilómetros de una población, un local adecuado para la instalación de las oficinas de la respectiva organización;

20.- Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la Ley;

21.- Cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, proporcionar al trabajador una copia de cada documento donde conste el contrato, venta o pago, según sea el caso, y, si se tratare de ventas al crédito, una relación mensual de los pagos que se efectúen;

22.- Cubrir las vacantes producidas en la empresa, por causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo;

23.- Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades en favor de las organizaciones sociales de los trabajadores en los locales de trabajo, siempre que sea de carácter sindicalista;

24.- Dar protección material a la persona y bienes del trabajador;

25.- Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de las empresas.

26.- Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves

calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.

En el reglamento interno de trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el empleador limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalles sus ausencias temporales.

Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del empleador.

- o - o -

“Artículo 129: Si se contrata al trabajador para labores que deben realizarse en lugar distante más de diez kilómetros de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el empleador sufragará los gastos razonables de ida y regreso del trabajador o le proporcionará los medios de transporte necesarios.

Asimismo las empresas que ocupen más de veinticinco trabajadores cuyos lugares o sitios de trabajo estén distantes en más de cinco kilómetros del principal centro de población respectivo, deberán proporcionar medios de transporte a sus trabajadores o, sufragarles los gastos correspondientes.

- o - o -

“Artículo 131: Si por razón de la celebración del contrato, o de su ejecución, se exigiere al trabajador que cambie su residencia a otro lugar dentro del territorio de la República, los gastos de transporte serán de cargo del empleador, así como los de los dependientes que vivan con él, y estuvieren a su amparo al momento de celebrarse el contrato.

Quedan igualmente a cargo del empleador los gastos de transporte mencionados en el párrafo anterior, cuando el trabajador tenga necesidad de retornar a su antigua residencia por haberse terminado la relación de trabajo.”

- o - o -

“Artículo 134: El empleador está obligado a suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales u otros implementos similares cuando así lo exijan las órdenes de servicio, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo.

Cuando por la naturaleza de las labores los trabajadores necesiten uniformes especiales a fin de evitar el deterioro o desgaste de sus vestidos, el empleador deberá suministrarlos gratuitamente.

En cualquier otro caso en que la empresa exija a los trabajadores el uso de uniforme deberá suministrarlos y renovarlos gratuitamente, en cantidad adecuada."

- o - o -

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

- o - o -

"Artículo 136: Todo trabajador tiene derecho de ascenso dentro de la empresa. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que ocurren en la empresa, respecto de trabajadores que no formen parte de la empresa.

Lo dispuesto en esta norma es sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 13 del artículo 128."

- o - o -

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

- o - o -

"Artículo 138: Queda prohibido a los empleadores:

- 1.- Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales;
- 2.- Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de artículos y la utilización de servicios determinados, establecimientos o personas;
- 3.- Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- 4.- Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- 5.- Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos sindicales;
- 6.- Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título;
- 7.- Hacer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- 8.- Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados por la autoridad competente;

9.- Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas alucinógenas;

10.- Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador;

11.- Imponer a los trabajadores sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes;

12.- Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;

13.- Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores; y

14.- Deducir del salario de sus empleados alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o el de las primas de seguros de riesgos profesionales o cualquier otra no autorizada."

- o - o -

39.- DEL SALARIO Y NORMAS DE PROTECCION AL MISMO

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

- o - o -

"**Artículo 142:** El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana día u hora) y por tareas o piezas. Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo las partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.

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

El mínimo que deba garantizarse no será inferior al salario mínimo que corresponda.

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

Los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de primas de producción, bonificaciones o gratificaciones se considerarán como salario únicamente para los efectos del cálculo de vacaciones, licencia por maternidad y la prima de antigüedad a que tenga derecho el trabajador. Para los efectos de las contribuciones y prestaciones del

régimen de seguridad social regirán las normas especiales correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, no considerarán como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al décimo tercer mes, bonificaciones, gratificaciones, primas de producción, donaciones y participación en las utilidades, aun cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aun cuando sólo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa. Para los efectos de los dispuesto en los Artículos 70 y 197 de este Código, estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras del décimo tercer mes, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo.” (Subrogado por el Artículo 5 de la Ley 1 de 1986).

- o - o -

“Artículo 143: Queda prohibido el pacto de salarios con primas, por tareas, piezas, o cualquier otra forma de incentivo, por rendimiento en las actividades de conducción de vehículos, minas, túneles, trabajos de altura, con materiales tóxicos, explosivos, inflamables o radioactivos y cualesquiera otras que por su naturaleza se reputen como peligrosas, a juicio de las autoridades administrativas de trabajo.”

- o - o -

“Artículo 144: Por salario en especie se entiende únicamente la parte que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación y vestidos que se destinan a su consumo personal inmediato.

No se computarán como salario en especie los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al trabajador, los cuales no podrán ser reducidos del salario en dinero.

Para los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará éste como equivalente al veinte por ciento del total del salario que recibe el trabajador. En ningún caso el salario en especie pactado podrá ser mayor del veinte por ciento del salario total.”

- o - o -

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

- o - o -

“Artículo 148: El salario debe pagarse completo en cada período de

pago. Para este efecto se entiende por salario completo el percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias. Cualquiera que sea la forma de pagarse el salario, no podrá pagarse en plazos que excedan de una quincena.

Cuando el salario fuere integrado en parte con primas de producción o rendimiento, o comisiones, éstas se liquidarán completamente en cada período de pago, salvo que las partes convengan, por la naturaleza o modalidades de la prestación, liquidar el importe de las primas o comisiones al final de cada mes, caso en el cual deben pagarse a más tardar en el período de pago siguiente. Tratándose de primas por rendimiento colectivo o participación en las utilidades, podrán pagarse por períodos que no excedan de un año.

Cuando se trate de trabajadores cuyo salario esté integrado en parte con comisiones o primas, los recargos legales por razón de servicios prestados en horas o días sujetos a recargo, se determinarán mediante el cómputo del salario, promedio obtenido durante el período respectivo de pago."

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

"Artículo 177: Para la determinación de salario mínimo se tendrá en cuenta:

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

- o - o -

"Artículo 150: Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Cualquier disposición o pacto que contrarie esta norma será nulo.

Se exceptúan las retenciones autorizadas en este Código."

- o - o -

"Artículo 151: El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la Ley. Queda prohibido hacer los pagos en mercancías o en vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo, con que se pretende sustituir la moneda.

Sin embargo se podrá pagar el salario mediante cheque en cualquiera de los siguientes casos:

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

- o - o -

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

- o - o -

"Artículo 154: El salario se pagará directamente al trabajador o, en caso de incapacidad o ausencia, a la persona de su familia que él autorice por escrito, una vez hechas las deducciones y retenciones autorizadas por este Código.

El pago, o las deducciones no autorizadas, realizadas en contravención de esta norma, no libera al empleador de su obligación, y el trabajador tendrá derecho a reclamar el pago como si no se hubiere hecho."

- o - o -

"Artículo 155: En caso de muerte del trabajador, los salarios que hubiere devengado, las vacaciones completas o proporcionales que hubiere

acumulado, y las demás prestaciones derivadas del contrato a que tuviere derecho, serán remitidas por el empleador al Juez Seccional de Trabajo competente, o le podrán ser exigidas, a petición del interesado, para que el Juez haga entrega de la suma de dinero correspondiente, si su importe fuere menor a la suma de mil balboas y sin necesidad de juicio de sucesión, a los hijos menores, por conducto de quien o quienes los representen, y en su defecto, al cónyuge, o al conviviente, que al momento del fallecimiento del trabajador convivía permanentemente con él.

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

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

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

- o - o -

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

- o - o -

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

- 1.- El importe del impuesto sobre la renta;*
- 2.- La cuota del Seguro Social, en la parte que debe abonar el trabajador;*
- 3.- El pago de las deudas que el trabajador contraiga con el empleador en concepto de anticipo de salarios o pagos hechos en exceso. Estas obligaciones serán amortizadas por el trabajador durante la vigencia del contrato, según mutuo acuerdo pero en ningún caso los descuentos en este concepto, podrán ser superiores al quince por ciento del salario devengado en el respectivo período de pago;
- 4.- El pago de las cuotas mensuales por la compra de casas

habitaciones a la entidad vendedora o a una institución crediticia hasta

el treinta por ciento del salario;**

5.- El pago de cuotas para asociaciones cooperativas, de ahorros y bancos obreros;

6.- El pago de pensiones alimenticias a favor de quienes tuvieren derecho a exigir alimentos, siempre que el descuento fuere decretado y ordenado por autoridad competente;*

7.- El excedente de las cuantías inembargables del salario, será embargable hasta en un quince por ciento;

8.- El pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias;

9.- Las sumas que el trabajador deba pagar en concepto de arrendamiento de su vivienda hasta un treinta por ciento de su salario, cuando el arrendador sea una institución oficial o un particular sujeto a

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

En caso de infracción de esta norma, el funcionario judicial que a sabiendas de la ilegalidad del descuento, lo mantenga, incurrirá en causal de suspensión del cargo y, en caso de reincidencia, quedará obligado a la restitución de las sumas correspondientes."

- o - o -

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

- o - o -

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

- o - o -

40.- CAUSAS DE TERMINACION

"Artículo 210: La relación de trabajo termina:

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

2.- Por la expiración del término pactado;

3.- Por la conclusión de la obra objeto del contrato;

4.- Por la muerte del trabajador;

5.- Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato;

6.- Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en este Código para la causa respectiva, a petición del trabajador;

7.- Por el despido fundado en causa justificada, o la renuncia del trabajador; y

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

- o - o -

"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."

- o - o -

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

1.- Trabajadores con poder legal para actuar como representantes del empleador, y cuya antigüedad de servicios fuere inferior a cinco años;

2.- Trabajadores eventuales, ocasionales o sustitutos;

3.- Trabajadores que tuvieran menos de dos años de servicios continuos;

4.- Trabajadores domésticos;

5.- Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;

*6.- Los aprendices;

7.- Trabajadores permanentes o de planta de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales las siguientes: agrícolas o pecuarias con 10 o menos trabajadores; agroindustriales con 20 o menos trabajadores y manufactureras con 15 o menos trabajadores;

8.- Trabajadores de temporada de empresas cuya actividad principal consista en la transformación de materia prima para su reexportación.

9.- Trabajadores de establecimientos de ventas al por menor de mercancías y empresas de servicios con 5 o menos trabajadores. Salvo el caso de los establecimientos financieros, de seguros y bienes y raíces.

En los casos a que se refiere este artículo, además de pagar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, el empleador deberá notificarle el despido injustificado con treinta (30) 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 de despido.

En el caso de trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas." (Tal como quedó subrogado por el art. 1, Ley 8 de 1981).

- o - o -

"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 certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato se celebró en atención a dichas condiciones especiales. El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa caduca al mes, a partir de la fecha en que conozca del hecho. Cuando se trate de certificados de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá en todo caso

* Mediante Decreto Nº 36 del 8 de julio de 1991 se reglamentó el contrato de aprendizaje.

de un año, contado desde la fecha del inicio de la prestación de servicios;

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

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

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

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

6.- Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajador;

7.- Causar al 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 inexcusables, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren;

9.- Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales;

10.- Desobedecer el trabajador, sin causa justificada, y en perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por éste o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fuesen indicados con claridad y se refieran de modo directo a la ejecución del trabajo contratado;

11.- La inasistencia del trabajador a sus labores, sin permiso del empleador o sin causa justificada, durante dos lunes en el curso de un mes, seis en curso de un año, o tres días consecutivos o alternos en el período de un mes. Para los efectos de este numeral se tendrá como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional;

12.- La reincidencia en el abandono del trabajo por parte del trabajador, que comprende la salida intempestiva e injustificada del centro de trabajo, durante las horas de labores, sin permiso del empleador o de quien lo represente, o la negativa reiterada a trabajar sin causa justificada en la prestación convenida;

13.- La reincidencia del trabajador en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3º, 4º y 5º del artículo 127;

14.- La comisión por parte del trabajador de confianza de actos u

omisiones, dentro o fuera del servicio, que conlleven la pérdida de la confianza del empleador;

15.- La conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio; y

16.- La falta notoria de rendimiento calificada de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

B.- De naturaleza no imputable:

1.- La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. Esta causa sólo podrá ser invocada por el empleador dentro del término de seis meses, a partir de la fecha de inicio de la prestación de servicios;

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 2º 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 de invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente;

4.- La incapacidad mental o física del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, debidamente comprobada;

5.- La expiración del plazo de seis meses, a partir de la fecha de suspensión del contrato motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador;

6.- La incapacidad del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato; y

7.- La fuerza mayor o caso fortuito que conlleve como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización definitiva de las actividades del empleador.

C.- De naturaleza económica:

1.- El concurso o la quiebra del empleador;

2.- La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o al agotamiento de la materia prima objeto de la actividad extractiva; y

3.- La supresión definitiva de las labores inherentes al contrato del trabajador 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 u otra causa análoga debidamente comprobada.

En 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 están y a los más eficientes respecto de los menos eficientes;

c) Las mujeres en estado de gravidez, aún si no estuvieren amparadas preferentemente en las reglas anteriores, se despedirán en último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales;

d) En igualdad de circunstancias, luego de aplicadas las reglas anteriores, los trabajadores amparados por el fuero sindical tendrán preferencia sobre los demás para su permanencia en el empleo.”

- o - o -

“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 ratificado 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 de la prima de antigüedad de servicios, cuando tuviere derecho a ella.”

- o - o -

“Artículo 223: Son justas causas que facultan al trabajador a 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 corresponda, en las condiciones convenidas o acostumbradas;

3.- La alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo;

4.- La conducta inmoral del empleador durante el trabajo;

5.- La injuria, calumnia, vías de hecho o malos tratamientos 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 directa o indirectamente 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 encuentran;

11.- La violación por parte del empleador de alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 138;

12.- La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le impongan la Ley o el contrato;

13.- Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tenga por objeto inducir al trabajador a cometer un acto ilícito, inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas; y

14.- La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud o a la vida del trabajador y que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia."

- o - o -

41.- INDEMNIZACIONES

"Artículo 224: A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año de trabajo desde el inicio de la relación, siempre que se trate de servicios continuos por más de 10 años con el empleador, sin consideración a la edad del trabajador.

Para los efectos del pago de la prima de antigüedad de servicios a que se refiere este artículo solamente se reconocerá la prestación de servicios ejecutados durante los diez años anteriores a la vigencia de este Código, siempre que se trate de relaciones de trabajo existentes a la fecha en que entre a regir la presente Ley." (Tal como quedó subrogado por la Ley N°1 de 1986).

- o - o -

"Artículo 225: Sin perjuicio a lo dispuesto en el artículo anterior, cuando se trate de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido y la terminación del mismo fuere por despido sin causa justificada o sin la autorización administrativa previa en los casos en que ésta sea exigida en este título, el trabajador que hubiere optado por la indemnización tendrá derecho a recibir del empleador por los servicios continuos que le hubiere prestado a partir de la vigencia de este Código, una indemnización según la escala siguiente:

- a) Por el tiempo de servicios menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo; y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario;
- b) Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo;
- c) Por el tiempo de servicio de dos a diez años, el salario de tres semanas adicionales por cada año de trabajo; y
- d) Por más de diez años adicionales de servicios, el salario de una semana adicional por cada año de trabajo.

La escala anterior se aplicará en forma combinada distribuyendo el tiempo de servicios prestados en cada uno de los literales anteriores según correspondiere.

La indemnización por el tiempo de servicios anteriores a la vigencia de este Código, siempre que se trate de relaciones de trabajo existentes a la fecha en que entre a regir la presente Ley, se calculará conforme a la siguiente escala:

- a) 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;
- b) Si el tiempo de servicios fuere de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo;
- c) De dos a cinco años de trabajo, tres meses de salario;
- d) De cinco a diez años de trabajo, cuatro meses de salario;
- e) De diez a quince años de trabajo, cinco meses de salario;
- f) De quince a veinte años de trabajo, seis meses de salario;
- g) De más de veinte años de trabajo, siete meses de salario;

La escala anterior no se aplicará en forma combinada. En los casos de prestaciones de servicios que comprendieren lapsos anteriores y posteriores a la vigencia de este Código, se aplicarán, separadamente, las dos escalas de que trata esta disposición.

La indemnización contemplada en este artículo se pagará también cuando la terminación de la relación de trabajo fuere por cualquiera de las causa enumeradas en el acápite C del artículo 213."

D.- SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD

La Caja de Seguro Social fue creada mediante Ley N°23 de 1941, cuya Ley Orgánica ha sido modificada en 1943, 1954, 1958, 1959, 1960, 1975 y 1991. Mediante la Ley N° 30 de 26 de diciembre de 1991, se modificaron, entre otros, los artículos 4, 42, 46, 47, 50, 52, 53-A, 54, 54-A, 56-B, 56-K, 56-L y 84-J, los cuales reproducimos en su versión subrogada.

42.- NORMAS GENERALES

"Artículo 2: Quedan sujetos al régimen obligatorio del Seguro Social:

- a) Todos los trabajadores al servicio del Estado, las Provincias, los

Municipios, las Entidades Autónomas, y Semi-autónomas y las Organizaciones Públicas descentralizadas, donde quiera que presten sus servicios.

Quedan comprendidos asimismo dentro de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores públicos que reciban remuneración del Estado a base de un tanto por ciento de las recaudaciones percibidas, como los Recaudadores y los Cónsules Ad-Honorem y los que obtengan pagos por sus servicios de personas naturales o jurídicas, como los Notarios.

b) Todos los trabajadores al servicio de personas naturales o jurídicas que operen en el territorio nacional.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellos Distritos que no hayan sido incorporados al entrar en vigencia la presente Ley, lo serán en su oportunidad cuando lo estime conveniente la Junta Directiva, la que fijará la forma y modalidades de aseguramiento.

c) Los trabajadores independientes, los estacionales y los ocasionales. Esta obligatoriedad se hará efectiva cuando la Caja reglamente las condiciones de admisión de los mismos, así como las reglas para fijar cotizaciones, prestaciones y demás normas especiales. Hasta tanto no se cumpla con lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores independientes podrán continuar afilándose al régimen voluntario.

d) Los trabajadores domésticos de acuerdo con el Reglamento especial dictado por la Caja; y

e) Los pensionados de la Caja y los jubilados del Estado, en las condiciones que determine esta Ley.

La Caja podrá, previo los estudios pertinentes, incorporar al régimen de Seguro Social a aquellos grupos de trabajadores que juzgue conveniente incorporar y señalará, mediante reglamento, los aportes, las prestaciones y demás modalidades de aseguramiento, que se brindará dentro de los límites establecidos en la presente Ley."

- o - o -

"Artículo 3: Pueden ingresar al régimen voluntario de Seguro Social:

a) Los trabajadores independientes no agremiados.

b) Los trabajadores que hayan dejado de estar sujetos al régimen obligatorio del Seguro Social.

c) Los trabajadores domiciliados en el territorio nacional al servicio de organismos internacionales.

d) Los trabajadores en territorio panameño sujeto a limitaciones jurisdiccionales.

e) Los trabajadores al servicio de misiones diplomáticas y consulares acreditadas en el país.

f) Los trabajadores al servicio de personas o entidades privadas que operen en los distritos no incluidos dentro de la obligatoriedad del Seguro.

PARAGRAFO: La Caja de Seguro Social reglamentará las condiciones de admisión de los asegurados voluntarios, las prestaciones, las reglas

para fijar el sueldo base para los efectos de las cotizaciones y prestaciones en dinero y las demás normas especiales del régimen voluntario."

- o - o -

"Artículo 4: No pueden ingresar al régimen del Seguro Social:

a) El cónyuge, padres e hijos menores de dieciséis (16) años del patrono o empleador cuando trabajen por cuenta de éste. Lo que se dice del cónyuge es aplicable al compañero o compañera en unión consensual;

b) Los extranjeros contratados en el exterior para servir en el país por períodos no mayores de dos (2) meses. En caso de que dicho período se prorrogase, ingresarán al seguro obligatorio y deberán pagar las cuotas correspondientes al período previamente eximido; y,

c) Los trabajadores de las empresas agrícolas cuando no fueran de carácter permanente. Para los efectos del Seguro Social se considerarán permanentes los trabajadores al servicio de explotaciones agrícolas que trabajen por lo menos tres (3) meses al año. La Caja de Seguro Social dictará un reglamento especial en relación con esta norma."

- o - o -

"Artículo 39: Para el riesgo de enfermedad la Caja concederá las siguientes prestaciones:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica, dental y de hospitalización.

b) Subsidio de incapacidad temporal cuando la enfermedad produzca incapacidad para el trabajo.

La atención se prestará en cada caso de una misma enfermedad, por un máximo de seis (6) meses prorrogables en aquellos casos individuales en que así lo acuerde la Comisión de Prestaciones, en razón de opinión médica comprobada y documentada. Los beneficios a que se refiere el presente artículo serán prestados por la Caja o por medio de las instituciones o entidades o personas con que ella lo contrate."

- o - o -

"Artículo 40: Los asegurados tendrán derecho a solicitar la atención por enfermedad, y hospitalización tan pronto inicien sus labores al servicio de un patrono incorporado al Régimen Obligatorio del Seguro Social."

- o - o -

"Artículo 41: La Caja concederá a los beneficiarios del asegurado que a continuación se indican, las prestaciones contempladas en el inciso a) del art. 39. Los beneficiarios a los cuales se otorgue este derecho serán: cónyuge; los hijos del asegurado hasta los dieciocho (18) años de edad o hasta cuando cumplan la edad de veinticinco (25) años, si son estudiantes, y los inválidos mientras dura la invalidez; la madre del asegurado que viviese a cargo de éste; el padre incapacitado para

trabajar o mayor de sesenta (60) años que asimismo viviese a cargo del asegurado. A falta de cónyuge tendrá derecho a estas prestaciones, la mujer que conviva en unión libre con el asegurado, siempre que para dicha unión no hubiere existido impedimento legal para contraer matrimonio y de que la vida en común tenga por lo menos, nueve (9) meses de existencia, lo cual deberá comprobarse ante la Institución.

Respecto a estas prestaciones el esposo o compañero inválido tendrá los mismos derechos que según el presente artículo, tiene la cónyuge o compañera.

Para el goce de las prestaciones asistenciales por parte de los beneficiarios, será requisito indispensable que éstos hayan sido inscritos previamente en los registros de la Caja."

- o - o -

"Artículo 42: El derecho a la atención por enfermedad se mantendrá durante los períodos en que la asegurada esté percibiendo subsidios de maternidad. De igual modo el asegurado que haya suspendido el pago de cuotas por cesantía involuntaria, mantendrá este mismo derecho durante los tres (3) meses siguientes a su salida del empleo. En el caso de que el asegurado haya cotizado ciento ochenta (180) cuotas a la Caja de Seguro Social, este derecho se mantendrá durante los doce (12) meses siguientes a su salida del empleo."

- o - o -

"Artículo 42-A: El Reglamento de Prestaciones Médicas fijará la amplitud de los servicios asistenciales, las normas a que se sujetarán y las limitaciones en su otorgamiento. Las normas reglamentarias que dicte al efecto la Caja, serán de aplicación común a todos los asegurados, sin que por ningún concepto puedan hacerse excepciones al respecto.

La Caja señalará igualmente en el Reglamento de Prestaciones Médicas las modalidades y la extensión de los servicios a que tendrán derecho los asegurados o sus familiares dependientes que residan en el exterior o se ausenten del país."

- o - o -

"Artículo 42-C: Cuando la enfermedad produzca incapacidad para el trabajo y siempre que el trabajador hubiere acreditado por lo menos, seis (6) meses de cotizaciones en los últimos nueve (9) meses calendarios anteriores a la incapacidad, tendrá derecho a un subsidio diario por enfermedad, en cuantía igual al setenta por ciento (70%) del salario medio diario correspondientes a los dos (2) últimos meses de cotizaciones debidamente acreditados a su Cuenta Individual.

El subsidio se pagará a partir del cuarto día de incapacidad y mientras ésta perdure, pero sin que pueda exceder del plazo de veintiseis (26) semanas para una misma enfermedad. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un (1) año en casos médicamente justificados por acuerdo de la Caja."

- o - o -

"Artículo 42-D: La Caja no pagará el subsidio a que se refiere el artículo anterior mientras subsista la obligación patronal de cubrirlos de acuerdo con las disposiciones pertinentes del Código Laboral y del Código Administrativo. Tampoco se pagará el subsidio cuando el asegurado haya provocado intencionalmente la lesión o enfermedad; cuando ésta provenga de reyerta en que participe voluntariamente, o tenga origen en el uso inmoderado del alcohol o se trate de toxicomanías.

El subsidio de enfermedad se suspenderá cuando el asegurado no acepte, infrinja o abandone el tratamiento prescrito o cuando a pesar de habersele ordenado reposo, se comprobare que estuviere trabajando. El Reglamento de Prestaciones Médicas regulará lo referente al procedimiento y modalidades de pago del subsidio."

- o - o -

"Artículo 42-E: Los pensionado y jubilados por vejez o invalidez tendrán derecho a solicitar lentes, cuyo costo será pagado por el solicitante en un cincuenta por ciento (50%).

La Caja de Seguro Social reglamentará esta prestación."

- o - o -

"Artículo 43: Las aseguradas tendrán derecho, en el curso del embarazo, el parto y el puerperio, a la asistencia prenatal y obstétrica que requiera su estado, independiente de las prestaciones asistenciales a que puedan tener derecho según el artículo 39 en caso de enfermedad. Será requisito para el derecho a las prestaciones asistenciales de maternidad que la asegurada esté cotizando y tenga por lo menos cuatro (4) cotizaciones mensuales en los últimos ocho (8) meses anteriores a la solicitud."

- o - o -

"Artículo 44: Las aseguradas que tengan un mínimo de nueve (9) cuotas mensuales en los doce (12) meses anteriores al séptimo mes de gravidez, percibirán un subsidio de reposo por maternidad que se pagará durante las seis (6) semanas anteriores y las ocho (8) siguientes al parto. El monto del subsidio semanal ascenderá al sueldo medio semanal sobre el cual hubiere cotizado en los últimos nueve meses de cotizaciones."

- o - o -

"Artículo 44-A: Se suspenderá el subsidio de reposo por maternidad cuando la asegurada no acepte, infrinja o abandone el tratamiento médico prescrito o cuando durante el período de descanso obligatorio efectúe trabajo alguno remunerado."

- o - o -

"Artículo 44-B: La cónyuge del asegurado tendrá derecho a asistencia obstétrica en las condiciones que fije el Reglamento de Prestaciones Médicas."

- o - o -

"Artículo 45: Se considerará inválido para efectos de este seguro, el asegurado que, a causa de enfermedad o alteración física o mental, queda incapacitado para procurarse, por medio de un trabajo proporcionado a sus fuerzas, capacidad y formación profesional, una remuneración equivalente por lo menos a un tercio de la remuneración que percibía habitualmente antes de sobrevenirle la invalidez o de la que habitualmente percibe en la misma región un trabajador sano del mismo sexo y de capacidad y formación semejantes."

- o - o -

"Artículo 46: Tendrá derecho a pensión de invalidez el asegurado que reúna los siguientes requisitos:

a) Ser declarado inválido por la Comisión de Prestaciones de la Institución en vista del informe de la Comisión Médica Calificadora y de los demás exámenes y pruebas que estime necesarios;

b) Tener al iniciarse la invalidez un mínimo de treinta y seis (36) cuotas mensuales; y,

c) Tener al iniciarse la invalidez una densidad de cuotas no inferior a cero punto cinco (0.5) durante los tres (3) años calendarios anteriores a la iniciación de la invalidez, o durante el período de afiliación, si el ingreso a la Caja se hubiere producido dentro de dichos tres (3) años calendarios.

Si el asegurado tuviere acreditado un mínimo de ciento ochenta (180) cuotas al momento de iniciarse la invalidez, se prescindirá del requisito de la densidad de cuotas.

Parágrafo: En ningún caso la pensión de invalidez será menor al monto de la pensión mínima vigente de la Caja de Seguro Social."

- o - o -

"Artículo 47: No se concederá pensión de invalidez al asegurado que, a pesar de reunir los requisitos exigidos en el artículo anterior, se encuentre en cualesquiera de los casos siguientes:

a) Que la invalidez sea producida por consecuencia de accidente de trabajo o por causa de las labores que ejecuta, cuyos casos son cubiertos por el Programa de Riesgos Profesionales;

b) Que el estado de invalidez hubiera sido provocado intencionalmente por el asegurado, o que fuere consecuencia de la comisión de un delito del que el asegurado sea responsable;

c) Que la invalidez se produzca después de alcanzar la edad señalada para el derecho a la pensión de vejez."

- o - o -

"Artículo 48: Al asegurado que al momento de invalidarse no hubiere cumplido las condiciones a que se refiere el inciso b) del artículo 46 se le otorgará en sustitución de la pensión de invalidez, una indemnización de monto equivalente, por cada seis (6) meses de cotización acreditados, a una mensualidad de la pensión que el habría correspondido. Igual

indemnización se otorgará al asegurado de vejez, se invalide después de alcanzar las edades mínimas señaladas para el derecho a la pensión de vejez.

En uno y otro caso, será requisito que el asegurado tenga acreditados no menos de doce (12) meses de cotización, de los cuales por lo menos seis (6) deben corresponder al último año anterior a la invalidez."

- o - o -

"Artículo 49: La pensión de invalidez comenzará a pagarse desde la fecha en que se declare tal estado. Cuando el beneficiario estuviere en goce de subsidio por incapacidad temporal en el seguro de enfermedad no profesional y maternidad, el pago de la pensión de invalidez comenzará a regir al expirar el derecho al mencionado subsidio."

- o - o -

"Artículo 49-A: La pensión de invalidez se otorgará inicialmente con carácter provisional por un período hasta de dos (2) años. Durante este período, la Caja podrá ordenar en cualquier tiempo la revisión de la incapacidad, de oficio o a pedido del interesado, con el fin de investigar si se ha producido reducción o aumento de la incapacidad.

Si subsiste la incapacidad después de transcurrido el período de vigencia provisional, la pensión tendrá carácter definitivo. Sin embargo, podrá efectuarse la revisión de la incapacidad cuando hubiere fundamento para presumir que han cambiado las condiciones esenciales de la estimación de la incapacidad.

La pensión de invalidez será vitalicia a partir de la edad mínima fijada para el derecho a pensión de vejez."

- o - o -

"Artículo 49-B: El asegurado que solicite pensión de invalidez y asimismo quien esté en goce de la misma, debe sujetarse a los reconocimientos y exámenes médicos y a los tratamientos curativos y de rehabilitación que la Caja estime necesarios, con el fin de obtener la recuperación o la readaptación funcionales, o la reeducación profesional o de hacer desaparecer las causas de la invalidez. La falta de acatamiento a esta disposición producirá la suspensión del trámite o del pago de la pensión respectivamente."

- o - o -

"Artículo 49-C: Los asegurados en goce de pensión e invalidez podrán trabajar cuando se encuentren en período de rehabilitación por autorización de la Comisión de Prestaciones."

- o - o -

"Artículo 50: La pensión de vejez tiene como finalidad reemplazar dentro de ciertos límites los sueldos o salarios que deja de percibir el asegurado al retirarse de la ocupación que desempeña. Para tener

derecho a la pensión de vejez se requiere:

a) Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad las mujeres y sesenta (60) años los hombres; y,

b) Haber acreditado por lo menos ciento ochenta (180) meses de cotizaciones.

Parágrafo: A partir del 1o. de enero de 1995 la edad requerida para tener derecho a la pensión de vejez será de cincuenta y siete (57) años para las mujeres y sesenta y dos (62) para los hombres."

- o - o -

"Artículo 51: El pago de la Pensión de Vejez se iniciará a partir de la fecha en que el asegurado formule la solicitud respectiva y cumpla con las condiciones establecidas en el artículo 50."

- o - o -

"Artículo 52: Si el asegurado, después de cumplir la edad requerida para la pensión normal de vejez, se retira definitivamente de un empleo o trabajo remunerado y no tuviere acreditado el número suficiente de meses de cotización requerido para el derecho a la pensión de vejez o para causar derecho en el riesgo de muerte, según el literal a) del Artículo 55 del Decreto Ley Nº14 de 1954, podrá solicitar se le conceda en sustitución de la pensión de vejez una suma de dinero equivalente, por cada seis (6) meses de cotizaciones acreditadas, a una mensualidad de la pensión de vejez que le habría correspondido en el caso de que hubiere tenido derecho a una pensión por vejez, en la fecha en que formula la solicitud.

Parágrafo: El asegurado que reciba la suma de dinero mencionada en este artículo no tendrá derecho si vuelve a cotizar, a percibir nuevamente suma alguna de dinero por este concepto.

Las nuevas cuotas aportadas causarán derecho a las demás prestaciones que otorga la Ley."

- o - o -

"Artículo 53-A: El monto de las pensiones mensuales de vejez e invalidez se calculará así:

a) Sesenta por ciento (60%) del sueldo base mensual.

b) Uno un cuarto por ciento (1.25%) del sueldo base mensual por cada doce (12) meses completos de cotización que el asegurado tuviese en exceso de las ciento ochenta (180) cotizaciones, antes de cumplir con los requisitos para la pensión de vejez.

c) El asegurado que cumpla con el requisito de edad y tenga las cuotas requeridas para tener derecho a la pensión de vejez, y continúe trabajando sin haberse pensionado, se le reconocerá dos por ciento (2%) adicional del salario base por cada doce (12) meses de cotizaciones pagadas después de cumplir con la edad normal de retiro."

- o - o -

"Artículo 53-B: Los pensionados por vejez o invalidez recibirán además

de la pensión, una asignación familiar igual a:

a) Veinte balboas (B/. 20.00) si el pensionado tuviese cónyuge o bien si el cónyuge de la beneficiaria de la pensión fuese inválido. También tendrá derecho a esta prestación, el pensionado cuya compañera se encuentre dentro de lo previsto en el artículo 56-A del Decreto-Ley de 1954.

b) Diez balboas (B/. 10.00) por cada hijo menor de catorce (14) años o menor de dieciocho (18) si es estudiante, o cualquier edad si es inválido que dependiera económicamente del beneficiario.

En ningún caso el total pagado en concepto de asignación familiar podrá exceder la suma de cien balboas (B/. 100.00).

Los pensionados por vejez por retiro anticipado, comenzarán a recibir la asignación familiar a que puedan tener derecho a partir de la fecha en que cumplan la edad normal de retiro."

- o - o -

"Artículo 53-C: La suma de las pensiones mensuales de invalidez y de vejez, más las asignaciones familiares no podrán exceder el cien por ciento (100 %) del sueldo base mensual que sirvió de base para el cálculo de la pensión, excepto cuando se trate de revalorización de las pensiones conforme a lo dispuesto en el artículo 56-K."

- o - o -

"Artículo 54: Se tomará como salario base mensual para el cómputo de las pensiones, el promedio de los salarios correspondientes, a los siete (7) mejores años de cotizaciones acreditadas en la cuenta individual.

Si tratándose de pensión de invalidez el asegurado no llegare a tener siete (7) años de cotizaciones, se tomará el promedio de los sueldos correspondientes a los meses de cotizaciones que tuviese acreditadas.

Para los efectos del método de cálculo se aplicará el reglamento correspondiente, de acuerdo a las recomendaciones del Consejo Técnico."

- o - o -

"Artículo 54-A: (Transitorio) Se mantiene temporalmente el régimen de pensiones de vejez anticipadas hasta el primero (1o.) de enero de 1993, para aquellos asegurados que tengan acreditados por lo menos, doscientos cuarenta (240) meses de cotizaciones. El monto de la pensión anticipada se calculará actuarialmente de modo que no origine nuevas cargas financieras.

Para tal efecto, la pensión que resultare de acuerdo con lo establecido en el Artículo 39 de la presente Ley, se multiplicará por el factor que se indica a continuación, según la edad en la fecha de retiro anticipado.

El monto de la pensión que resultare de la multiplicación antes indicada, será la base definitiva para los pagos que deba hacer la Caja de Seguro Social a los pensionados que se retiren en forma anticipada.

EDAD DEL RETIRO ANTICIPADO

Mujeres	Hombres	Factor de Reducción
50	55	70%
51	56	75%
52	57	80%
53	58	85%
54	59	90%

- o - o -

“Artículo 55: Cuando la muerte del asegurado sea de origen no profesional, habrá derecho a pensiones de sobrevivientes en los siguientes casos:

a) Cuando a la fecha del fallecimiento el asegurado hubiere reunido las condiciones de tiempo y densidad de cotizaciones que se exigen según el artículo 46 para el derecho a pensión de invalidez.

b) Cuando a la fecha del fallecimiento el asegurado hubiere tenido derecho a pensión de vejez en el supuesto de que hubiere cumplido a esa fecha la edad mínima señalada para el mencionado derecho a pensión de vejez.”

- o - o -

“Artículo 56: Habrá también derecho a pensiones de sobrevivientes a la muerte de un pensionado de invalidez de origen no profesional y de un pensionado de vejez.”

- o - o -

“Artículo 56-A: Tendrá derecho a pensión de viudez, la viuda del asegurado o pensionado fallecido. A falta de la viuda corresponderá el derecho a la mujer que convivía con el causante en unión libre, a condición de que no hubiere existido impedimento legal para contraer matrimonio y de que la vida en común se hubiere iniciado por lo menos cinco (5) años antes del fallecimiento del asegurado o antes del otorgamiento de la pensión si se trata de un pensionado. Se aceptará como prueba de la vida en común, únicamente la declaración que hubiere hecho el asegurado de acuerdo con las normas reglamentarias que dicte al efecto la Caja. Si la compañera quedare en estado de gravedad al fallecimiento del asegurado o pensionado o si tuvieran hijos en común, se prescindirá del requisito de declaración previa del asegurado.

El viudo inválido tendrá los mismos derechos que en este capítulo se asignan a la viuda, a condición de que dependiere económicamente de la asegurada o pensionada fallecida.”

- o - o -

“Artículo 56-B: La pensión de viudez será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la pensión de vejez o de invalidez que gozaba el causante o de la que le habría correspondido a la fecha del fallecimiento,

excluidas las asignaciones familiares. Se pagará por el período de cinco (5) años que debe contarse desde la fecha del fallecimiento del causante, pero si a la expiración de este plazo la viuda estuviere inválida, de acuerdo con las normas reglamentarias que dictará la Caja de Seguro Social, o hubiere cumplido la edad normal de retiro, o tuviere a su cargo hijos del causante con derecho a pensión de orfandad, la pensión de viudez se seguirá pagando en forma vitalicia en los dos (2) primeros casos y hasta que el último de los hijos cese en el goce de la pensión de orfandad, en el último caso.

La pensión de viudez dejará de pagarse si la viuda contrae matrimonio o viviese en amancebamiento comprobado. En el primero de estos casos, la Caja de Seguro Social pagará a la viuda, una suma equivalente hasta un (1) año de su pensión o por el tiempo que falte para el goce de su pensión si esta es menor de doce (12) meses, con lo cual quedarán extinguidos todos sus derechos.

Si al cesar el goce de la pensión de orfandad del último de los hijos, la viuda hubiere cumplido la edad normal de retiro, la pensión se pagará en forma vitalicia."

- o - o -

"Artículo 56-C: Cada uno de los hijos del asegurado o pensionado fallecido tendrá derecho a una pensión de orfandad hasta cumplir la edad de catorce (14) años o mientras perdure la invalidez, si se trata de hijos inválidos. En caso de que los hijos sean estudiantes en colegios oficiales o reconocidos por el Estado, la pensión se extenderá hasta los dieciocho (18) años."

- o - o -

"Artículo 56-D: La pensión de cada uno de los huérfanos será veinte por ciento (20%) de la pensión de invalidez o de vejez, excluidas las asignaciones familiares de que gozaban el causante o de la que habría correspondido a la fecha del fallecimiento.

En caso de que los beneficiarios sean huérfanos de padre y madre se aumentarán las pensiones a un cincuenta por ciento (50%) de la pensión del causante, que sirvió de base para el cómputo de las pensiones de sobrevivientes."

- o - o -

"Artículo 56-E: A falta de viuda y huérfanos con derecho, corresponderá la pensión a la madre del asegurado o pensionado fallecido, que hubiere vivido a su cargo, y, a falta de ésta, al padre incapacitado para trabajar o sexagenario que, asimismo, hubiere vivido a cargo del causante.

A falta de viuda, huérfanos y padres con derecho, corresponderá la pensión a los hermanos del asegurado o pensionado fallecido, siempre que fueren menores de catorce (14) años y hubieren vivido a su cargo. La pensión para la madre o el padre incapacitado será igual al treinta por ciento (30%) y para los hermanos el veinte por ciento (20%) de la

pensión de que gozaba o habría tenido derecho el causante.

Se presumirá que los padres y hermanos vivían a expensas del asegurado o pensionado fallecido si habitan en la misma morada de éste y carecen, en todo o en parte, de recursos propios para su manutención."

- o - o -

"Artículo 56-F: La suma de las pensiones de sobrevivientes atribuidas a los deudores de un mismo causante no podrá exceder de la pensión de invalidez o de vejez que sirvió de base para su cómputo, y si la sobrepasare, se reducirá proporcionalmente cada pensión; pero en caso de que el grupo beneficiario se redujere posteriormente por muerte o extinción del derecho de cualquiera de sus integrantes, el monto de la pensión disponible por este motivo acrecerá proporcionalmente las pensiones de los beneficiarios restantes, sin que tales pensiones reajustadas puedan sobrepasar los porcentajes fijados en los artículos 56-B, 56-D y 56-E."

- o - o -

"Artículo 56-G: Cuando el asegurado fallecido no hubiese reunido las condiciones exigidas para dejar derecho a pensiones de sobrevivientes pero habría tenido derecho al momento del fallecimiento a indemnización global de invalidez o de vejez según los artículo 45 y 52, se otorgará igual indemnización a las personas que habrían tenido derecho a pensiones de sobrevivientes, distribuyéndola en la misma proporción de las pensiones."

- o - o -

"Artículo 56-H: Respecto a las pensiones de sobrevivientes, la solicitud de cualquiera de los deudos con derecho beneficia a todos los demás."

- o - o -

"Artículo 56-I: Para ayudar a los gastos que originan la muerte del asegurado, sea activo o pensionado, la Caja reconocerá un subsidio de funeral. La Junta Directiva fijará el monto de este subsidio que será un suma igual para todos los casos."

- o - o -

"Artículo 56-K: El mínimo de las pensiones de invalidez y de vejez será de Ciento Cuarenta y Cinco Balboas (B/. 145.00) mensuales.

La Caja de Seguro Social revisará dichos mínimos cada tres (3) años o antes y efectuará los aumentos siempre que su situación financiera lo permita. También se harán aumentos en las pensiones mínimas cuando el Estado decreta aumento general de salarios.

Las pensiones mínimas de sobrevivientes concedidas a las viudas se aumentarán en cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre el antiguo y el nuevo mínimo de las pensiones de vejez e invalidez.

El total de las pensiones de orfandad de un mismo causante se

aumentará en cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre el antiguo y el nuevo mínimo de las pensiones de vejez e invalidez.

El aumento se referirá únicamente a las mensualidades que deban pagarse a partir de la fecha de revisión del respectivo límite, pero sin carácter retroactivo respecto a las mensualidades vencidas antes de la elevación del mínimo."

- o - o -

"Artículo 56-L: Se establece como máximo de las pensiones de invalidez y vejez la suma de Mil Balboas (B/.1,000.00) mensuales. El máximo de las pensiones de sobrevivientes será la cantidad que resulte al ser computado sobre el máximo fijado para las pensiones consignadas en este artículo.

Cuando el asegurado tenga por lo menos, veinticinco (25) años de cotización y un salario promedio mensual no menor de Mil Quinientos Balboas (B/.1,500.00) durante un período de quince (15) años, la pensión máxima será de Mil Quinientos Balboas (B/.1,500.00) mensuales *

Los máximos establecidos podrán ser aumentados en la misma cuantía en que sean aumentados los mínimos, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 43 de la presente Ley."

- o - o -

"Artículo 59: A los asegurados sometidos a tratamiento y que no cumplan las prescripciones médicas, se les suspenderá el derecho a los beneficios por enfermedad y maternidad mientras dure esta situación.

Parágrafo:

A los asegurados que gocen de pensión de invalidez se les suspenderá ésta mientras se nieguen a seguir los tratamientos, o a someterse a los exámenes a que se refiere el artículo 48, siempre que tenga menos de cincuenta y cinco (55) años si se trata de mujeres y menos de sesenta (60) si se trata de hombres."

- o - o -

"Artículo 60: Se sancionará con seis (6) meses de suspensión de las prestaciones médicas al asegurado que haga uso indebido de su libreta de identificación.

Parágrafo: Se impondrá una multa de cien balboas (B/.100.00) hasta mil balboas (B/.1,000.00) sin perjuicio de la acción penal correspondiente, a los patronos que hagan declaraciones falsas en las planillas conjuntas de trabajadores y patronos, o que traten de obtener ventajas para las

* En virtud de Decreto de Gabinete No. 43 de 17 de febrero de 1990 (G.O. No.21.485) se estableció un máximo de B/.1,500.00 mensuales para las jubilaciones especiales (de jubilados del Sector Público). La misma fue objeto de dos demandas de inconstitucionalidad y, mediante sentencia de, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declaró que no era inconstitucional.

personas que aparezcan incluidas en ellas. Si hubiere evidencia de que el acto del patrono pueda constituir delito, el Director General de la Caja de Seguro Social, estará obligado a presentar la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público."

- o - o -

"Artículo 61: Las infracciones de cualquier disposición del presente Decreto-Ley o de los Reglamentos de la Caja de Seguro Social que no estuviesen sujetas expresamente a sanción acarrear multas de diez balboas (B/.10.00) hasta mil balboas (B/.1,000.00) según la gravedad de la infracción.

Parágrafo: Corresponde al Director General imponer las sanciones a que se refiere este Capítulo o en su defecto al funcionario de la Institución en quien el Director General delegue esta facultad."

- o - o -

"Artículo 84-F: Prescriben a los seis (6) meses las acciones para reclamar las sumas que la Caja otorga en concepto de gasto de funerales. Este término empezará a contarse a partir del día en que se produjo la defunción."

- o - o -

"Artículo 84-G: Prescriben al año:

a) Las acciones para reclamar el pago de prestaciones por enfermedad o maternidad. Este término empezará a contarse a partir del día en que se produjo la enfermedad o el parto y pudieran hacerse efectivos los derechos a dichas prestaciones.

b) El derecho a cobrar las rentas ya acordadas en los casos de prestaciones por invalidez, vejez, sobrevivientes y gastos funerales. Esta prescripción afecta solamente a las mensualidades acumuladas en el período citado."

- o - o -

"Artículo 84-H: Prescriben a los dos (2) años:

a) Las acciones para reclamar el otorgamiento de las pensiones de invalidez. El término se comenzará a contar a partir del momento en que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios para el ejercicio del respectivo derecho.

b) las acciones para reclamar las prestaciones legales y reglamentarias en caso de muerte del asegurado o pensionado.

c) (Derogado)."

- o - o -

"Artículo 84-I: El derecho para reclamar las pensiones de vejez es imprescriptible.

- o - o -

"Artículo 84-J: La acción para el cobro de las cuotas obrero-patronales al

patrono o empleador prescriben a los quince (15) años.”

- o - o -

43.- RIESGOS PROFESIONALES

(Decreto de Gabinete No.68 del 31 de marzo de 1970)

“Artículo 2: Se entiende por Riesgos Profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de un patrono.

Para efectos de este Seguro, accidente de trabajo es toda lesión corporal o perturbación funcional que el trabajador sufra, sea en la ejecución, con ocasión o por consecuencia del trabajo, y que dicha perturbación sea producida por la acción repentina o violenta de una causa exterior, o del esfuerzo realizado.

Parágrafo: Para los efectos del presente título se considerará como trabajadores a los empleados públicos.”

- o - o -

“Artículo 3: También se considerará accidente de trabajo el que sobrevenga al trabajador:

a) En la ejecución de órdenes del patrono o en la prestación de un servicio bajo la autoridad de éste, aún fuera del lugar y horas de trabajo;

b) En el curso de interrupciones del trabajo; así como antes y después del mismo, si el trabajador se hallare, por razón de sus obligaciones laborales en el lugar de trabajo o en locales de la empresa, establecimientos o explotación;

c) Por acción de tercera persona o por acción internacional del patrono o de un compañero durante la ejecución del trabajo.

En estos casos se estará a los que disponen los artículos 215 y 216 respecto a la responsabilidad y al resarcimiento del daño según el Capítulo II del Título XVIII del Código de Trabajo, o según el derecho común; y

d) El que ocurra al trabajador al trasladarse de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.”

- o - o -

“Artículo 4: No se considerará accidente de trabajo para efectos del presente Decreto de Gabinete en este Seguro:

a) El que fuere provocado intencionalmente por el trabajador.

b) El que fuere producido por culpa grave del trabajador, considerándose como tal la desobediencia comprobada de órdenes expresas, el incumplimiento culposo o manifiesto de disposiciones del Reglamento de Prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene Industriales y la embriaguez voluntaria, a no ser que en este caso el patrono o su representante le hayan permitido al trabajador el ejercicio de sus funciones, o cualquier otra forma de narcosis.”

- o - o -