



# **UNIVERSIDAD DE PANAMA**

**FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD  
VICERECTORIA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**GUIA Y PROCEDIMIENTO PARA LA INTERPRETACION Y APLICACION  
DE LAS NORMAS LABORALES, QUE RIGEN LA POLITICA DE  
COMPENSACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR  
PRIVADO**

**Por:**

**EDGAR ANTONIO ALEMAN MELENDEZ**

**Tesis presentada en cumplimiento de los requisitos exigidos para optar por el  
Grado de Maestro en Administración de Empresas con  
Especialización en Recursos Humanos**

**CIUDAD UNIVERSITARIA OCTAVIO MENDEZ PEREIRA**

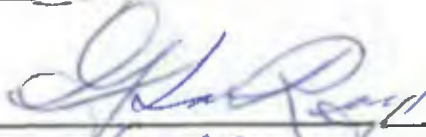
**1996**

APROBADO POR:

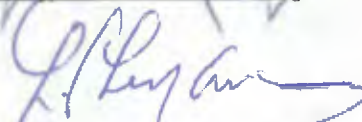
Director de Tesis:



Miembro del Jurado:



Miembro del Jurado:



Fecha:

23/8/96

Vicerrectoría de Investigación y  
Post Grado

*Dr. Alfredo Figueroa Navas*

Fecha:

23 / VIII / 1996.

# **INDICE**

## INDICE GENERAL

PORTADA .....	I
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	V
INDICE GENERAL .....	VII
INTRODUCCION .....	XII

### CAPITULO I LA RELACION DE TRABAJO EN PANAMA

A. Marco Histórico de las Relaciones Laborales .....	1
1. <i>El Modelo de Iniciativa Patronal</i> .....	1
2. <i>El Modelo de Iniciativa Estatal</i> .....	1
3. <i>Modelo de las Negociaciones Colectivas</i> .....	1
B. Los Contratos de Trabajo y La Relación Laboral.....	2
C. Características del Contrato de Trabajo .....	3
D. Los Contratos de Trabajo por su Duración.....	5
1. <i>Por Tiempo Indefinido</i> .....	5
2. <i>Por Tiempo Definido</i> .....	8
3. <i>Por Obra Determinada</i> .....	9

### CAPITULO II REGISTRO, CONTROL Y VERIFICACION DE LOS ASPECTOS SALARIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

A. Política de Remuneración .....	10
1. <i>Enfoque Jurídico</i> .....	11
2. <i>Enfoque Económico</i> .....	12
B. Tipo de Contribuyentes ..	12
C. Tipo de Empleados .....	15
1. <i>De Confianza</i> .....	15
2. <i>Administrativo</i> .....	15
3. <i>Obrero o de Planta</i> ..	16
D. Términos del Contrato .....	16

### **CAPITULO III TIPOS DE COMPENSACION E INCENTIVOS**

#### **A LOS RECURSOS HUMANOS**

A. Según su Forma de Pago.....	18
1. <i>Cheque o Efectivo</i> .....	18
2. <i>En Especie</i> .....	19
B. Según la Jornada de trabajo .....	19
1. <i>Jornada Extraordinaria Diurna</i> .....	19
2. <i>Jornada Extraordinaria Mixta</i> .....	20
3. <i>Jornada Extraordinaria Nocturna</i> .....	20
C. Incentivos .....	28
1. <i>Por Asistencia</i> .....	29
2. <i>Bono Anual</i> .....	29
3. <i>Seguro de Vida y Hospitalización</i> .....	30

### **CAPITULO IV RETENCIONES A LA COMPENSACION**

A. Deducciones Legales .....	31
1. <i>Cuota de l Seguro Social</i> .....	31
2. <i>Cuota de l Seguro Educativo</i> . .	32
3. <i>El Impuesto Sobre la renta</i> .....	33
B. Otras Deducciones .....	36
1. <i>Pensiones Alimenticias</i> .....	36
2. <i>Hipotecario</i> ...	36
3. <i>Créditos Comerciales o Bancarios</i> . .	36
4. <i>Embargos</i> .....	37

### **CAPITULO V FONDO DE CESANTIA**

A. Características .....	38
B. Establecimiento del fondo .....	39
1. <i>Prima de Antigüedad</i> .....	39
1.1 <i>Asiento Contable</i> .....	40
2. <i>La Indemnización</i> .....	41

	2.1 Asiento Contable .....	42
	C. Excepciones .....	43
	D. Beneficios.....	43
<b>CAPITULO VI</b>	<b>LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL</b>	
	A. Imputable al Empleador.. ..	44
	1. Vencimiento de Contrato .....	45
	2. El Despido Injustificado . ..	46
	3. Muerte del Empleador .....	47
	4. Renuncia Justificada del Trabajador.....	48
	B. Imputable al Trabajador.....	51
	1. Despido Justificado.....	51
	2. Renuncia del Trabajador.....	63
	C. El Mutuo Consentimiento .....	64
<b>CAPITULO VII</b>	<b>LAS PRESTACIONES LABORALES</b>	
	A. Con Derecho del Trabajador .....	68
	1. Vacaciones.....	68
	2. El Décimo Tercer Mes (XIII Mes).....	70
	3. La Prima de Antigüedad .....	72
	B. Con Condiciones Especiales .....	74
	1. El Preaviso .....	74
	2. La Indemnización.....	75
<b>CAPITULO VIII-</b>	<b>LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO</b>	
	A-. Análisis .....	84
	1-. Cualitativo....	84
	2-. Cuantitativo .....	85
	B-. Interpretación.....	86
	C-. Aplicación .....	87

<b>CONCLUSIONES</b> .....	89
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	90
<b>ANEXOS</b> .....	91
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	104
<b>REFERENCIA BIBLIOGRAFICA</b> .....	106
<b>ENTREVISTAS</b> .....	107

# **AGRADECIMIENTO**



**Al profesor Adolfo Ceballos, por su aporte al presente trabajo de grado como asesor del mismo, mi agradecimiento por su apoyo y dedicación.**

**A todos aquellas personas que con su colaboración, logramos con éxito la culminación de nuestro trabajo, en especial a todo el personal de Cecomint.**

# **DEDICATORIA**

**El presente trabajo de investigación va dedicado con todo mi amor a mi esposa Edith C. de Alemán, por su abnegado apoyo y comprensión, a mis hijos esperando guiarlos con mis huellas a la culminación de sus ideales.**

**A la Divina Misericordia y a su madre la Virgen María, que con su aroma y presencia me han trazado el camino que he de seguir.**

# **INTRODUCCION**

## INTRODUCCION

Panamá, puente del mundo corazón del universo, reza el lema, se caracteriza por sus riquezas naturales y por la idiosincrasia de su pueblo. Su recurso humano, se distingue por el empuje y dinamismo que ejerce para triunfar y sobresalir en estos tiempos de adelantos tecnológicos y científicos. Surgen profesionales en todas las ramas del saber, evolucionan las técnicas de producción; se inicia el reconocimiento a la importancia de la mano de obra no especializada, por medio de la motivación, se crean entonces los departamentos de recursos humanos con personal de la rama de la ingeniería, psicología y otros dirigidos a la producción y al estudio de la conducta del trabajador.

Actualmente surgen profesionales especializados en recursos humanos, con conocimientos amplios en la rama, los cuales van dirigidos a brindar la satisfacción en el trabajo a todo el personal, indistintamente del nivel que ocupen dentro de la organización.

Es por este motivo que nuestra investigación la dirigimos al área de la compensación de los recursos humanos, la cual es el punto medular de la satisfacción del trabajador

La remuneración del esfuerzo del trabajador, regulada por el Código de Trabajo, necesita de una interpretación y aplicación transparente para ambas partes empresa-trabajador.

La interpretación y aplicación de las normas laborales han sido causas de múltiples conflictos obrero-patronales, cada parte interpreta a su beneficio las

normas en estudio; el patrono tratando de salvaguardarse de esta problemática incurre en gastos de asesoría laboral, las cuales son brindadas por juristas especializados en la materia, quienes atienden las consultas formuladas por el departamento de recursos humanos en forma escrita o verbal (telefónicamente), para no incurrir en faltas que puedan ocasionar un conflicto laboral.

Por otra parte los trabajadores, agrupados en sindicatos, buscan también asesoría legal en abogados dedicados a atender grupos sindicales y que interpretan las normas a conveniencia de los mismos, con la finalidad de lograr beneficios personales y grupales.

Nuestro trabajo de investigación consta de ocho capítulos. En el primero; se esboza el marco histórico de las relaciones laborales en nuestro país; destacándose los diferentes modelos de iniciativa patronal, estatal y el de las convenciones colectivas. También vemos los contratos de trabajo, sus características y su duración.

En el segundo capítulo, se analizan las políticas de remuneración; además de los tipos de contribuyentes establecidos por la ley; las diferentes clases de empleados dentro de la organización.

En el tercero, se realizan los tipos de compensación e incentivos a los recursos humanos, elemento primordial para la buena relación obrero-patronal; además destacamos el efecto de las jornadas de trabajo y sus diferentes recargos.

En el capítulo cuarto, se plasman los diferentes tipos de retenciones que contempla la ley y que el patrono tiene la obligación de efectuarle al trabajador.

En el quinto capítulo, se aborda un tema de reciente creación en nuestro ámbito laboral, que viene a ser el Fondo de Cesantía, sus características, forma de establecerlo, las excepciones y beneficios que brinda.

En el sexto capítulo, se enuncian las diferentes formas de terminación de la relación laboral, destacándose las imputables al empleador, como las de los trabajadores; además del mutuo consentimiento y el procedimiento legal para realizarlo.

En el capítulo séptimo, se estudian los diversos tipos de prestaciones laborales, los requisitos que deben llevar para obtener derechos a las mismas y su forma de calcularlas.

En el octavo y último capítulo, se analiza la convención colectiva de trabajo, la importancia de la misma, su análisis, interpretación y aplicación de la misma.

Para aquellos estudiosos de la materia que en un momento dado deseen información al respecto, les brindamos, en esta investigación, los conocimientos aportados por profesionales idóneos, los cuales desde ahora, deben contarse entre los nuestros y los de vosotros.

En ningún caso, sin embargo, puede lo escrito sustituir a la participación viva en una acción perfeccionada, que siempre implica intercambios.

Esperamos haber conseguido nuestro objetivo, de manera que esta tesis sea de utilidad para los departamentos de recursos humanos y aquellas personas que se preparan para en su momento aplicar los conocimientos adquiridos, en una labor satisfactoria en el futuro.

# **CAPITULO I**



# **I - LA RELACION DE TRABAJO EN PANAMA**

## **A. Marco Histórico de las Relaciones Laborales**

Una retrospectiva del transcurso de las relaciones laborales, enfoca la intervención del Estado en este ámbito.

En 1914 con la Ley 6a., se inicia la reglamentación de las relaciones laborales por parte del Estado, introduciendo la jornada laboral de ocho (8) horas.

En el Decreto Ley 38 de 1941, se adoptan normas protectoras del trabajador, en este mismo año se incluye en la Constitución Nacional, el trabajo como obligación social, bajo la protección del gobierno; se faculta al estado a intervenir por Ley en la regulación de las relaciones entre en capital y el trabajo, además de adicionar el derecho a huelga.

En 1947 se aprueba el primer Código de Trabajo, el cual entra en vigencia el 1 de marzo de 1948. Pero no fue hasta 1959 que se aprueba la primera Ley de Salario Mínimo, y para los años sesenta se divide el mismo por región y actividad económica.

Después del golpe militar de octubre de 1968, se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social el 15 de enero de 1969 y su Ley orgánica la aprueban en julio de 1970.

Esto trajo como consecuencia la designación de una Comisión Revisora del Anteproyecto de Código de Trabajo, al cual le realizaron modificaciones; siendo aprobado el 30 de noviembre de 1971, con vigencia a partir del 2 de abril de 1972.

En este Código se instituye: La Estabilidad, nueva escala de indemnizaciones, los contratos especiales, normas de la convención colectiva, el arbitraje y procedimientos conciliatorios.

Esta norma ha sido modificada en diversas ocasiones por el Estado, en busca de reducir el alto índice de desempleo, sin lograr su objetivo.

Entre las reformas mencionadas podemos enumerar: La Ley 95 del 31 de diciembre de 1976, la Ley 8 del 30 de abril de 1981, la Ley 5 del 2 de marzo de 1982, la Ley 1 de 1986 y la Ley 44 del 12 de agosto de 1995 siendo estas las reformas más sobresalientes efectuadas al Código de Trabajo.

Dentro de la historia de las relaciones laborales en Panamá, se han presentado tres (3) modelos capitalistas o industriales a saber :

**1. El Modelo de Iniciativa Patronal:**

El cual se fundamenta, única y exclusivamente sobre las condiciones de trabajo impuestas ó dictadas por el patrono, mediante un contrato de trabajo. En este modelo los trabajadores si querían trabajar tenían la obligación de aceptar todas las condiciones impuestas por el empleador, por tal motivo se daba la explotación de la clase trabajadora.

**2. El Modelo de Iniciativa Estatal:**

Este modelo dirige su esfuerzo a regular las relaciones obrero-patronales dentro de un marco de protección a la clase obrera, dictando normas protectoras del trabajo, con la finalidad de acabar con la explotación de la mano de obra y que ésta a su vez reciba las compensaciones merecidas al trabajo realizado

**3. Modelo de las Negociaciones Colectivas:**

Surge a raíz de la protección brindada por el estado, a través de las normas laborales dictadas por el Código de Trabajo; el cual otorga a los trabajadores la libertad de asociación y el poder para negociar con los patronos, las convenciones colectivas de trabajo, documento que incrementan los beneficios ya obtenidos.

## **B. Los contratos de trabajo y la relacion laboral**

El contrato de trabajo es el convenio, ya sea verbal ó escrito que obliga a una persona a prestar sus servicios a favor de otra y bajo su dirección, con la condición de recibir una remuneración. Podemos enunciar dos elementos fundamentales de todo contrato de trabajo que prueban la relación laboral en un momento dado.

### **1. Subordinación Jurídica:**

Mediante ésta, el trabajador se obliga a prestar personalmente sus servicios para el cual fue contratado, y los mismos pueden ser de naturaleza física, intelectual o incluso artística. A la vez que debe cumplir con las condiciones establecidas en el contrato de trabajo como son: Horario, cargo, disponibilidad, dirección y lugar de trabajo. El Código de Trabajo en su Artículo 64 tipifica la subordinación jurídica de la siguiente manera:

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

### **2. Dependencia Económica:**

El trabajador al brindar sus servicios, acuerda recibir una remuneración por los mismos. Esta remuneración será la base de su subsistencia y por medio de la misma podrá satisfacer sus necesidades. El Artículo 65 del Código de Trabajo reza de la siguiente manera:

**Existe dependencia económica en cualquiera de los siguiente casos:**

- 1. Cuando las sumas que percibe la persona natural que presente el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos.***
- 2. Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, o como consecuencia de su actividad.***
- 3. Cuando la persona natural que presenta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica , y se encuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que puede considerarse como empleador."***

### **C. Características del contrato de trabajo**

Al establecer una relación laboral mediante un contrato de trabajo, se presentan en este determinadas características, que pueden detallarse en la forma siguiente:

- 1.** El contrato es oneroso, dado que cada parte recibe de la otra prestaciones iguales o proporcionales, no hay contrato de trabajo si no hay remuneración, cualquiera sea la forma que adopte ésta. Esta nota supone que cada una de las partes experimenta un sacrificio (Representado por la prestación que cumple) al cual corresponde un beneficio (contraprestación que recibe).

2. El contrato laboral es conmutativo por haber la presunción de que el salario pagado por el empleador corresponde exactamente, al trabajo realizado y desarrollado por el empleado
3. El Contrato de Trabajo es consensual, lo que significa que se perfecciona con el mero consentimiento de las partes , quedando éstas, en consecuencia obligadas a todos los efectos derivados del contrato desde el momento mismo en que acordaron obligarse.
4. El Contrato de Trabajo es sinalagmático. La prestaciones de las partes son recíprocas, cada una de las partes está obligada a una prestación ( realizar el trabajo convenido, pagar la remuneración estipulada).
5. El Contrato de Trabajo es de tracto sucesivo, o sea aquellos en los que la prestación siendo única, se realiza sin interrupción.
6. Tiene carácter principal dado que puede existir por sí solo, sin depender ni lógica ni jurídicamente de ningún otro
7. El Contrato de Trabajo es bilateral, dado que el mismo está compuesto de dos partes. Por existir en él dos polos de interés (el del empresario y el del trabajador).

Todo contrato de trabajo por escrito debe contener por mandato de ley los siguientes elementos:

- *Datos generales de las partes contratantes ( nombre o razón social , número de cédula o ruc., dirección o domicilio, datos de inscripción en el registro público).*
- *Nombres de los dependientes del trabajador o que vivan con él*
- *Cargo y funciones específicas que vaya a ejercer el trabajador*
- *Ubicación de la prestación del servicio*
- *Tipo de contrato (definido, indefinido o por obra determinada)*
- *Turno y horario de trabajo*
- *Salario a devengar, forma y lugar de pago*
- *Firmas de las partes.*

#### **D. Los contratos de trabajo por su duración**

El Código de Trabajo, clasifica los contratos de trabajo según su duración en: Contrato Indefinido, contrato definido, contrato por obra determinada. (Ver fig. No.1)

La importancia de esta clasificación, se basa en los beneficios que otorgan dichos contratos a los trabajadores, las cuales enunciaremos en el capítulo VII.

##### **1. Contrato por Tiempo Indefinido:**

Es deseo de todo trabajador al iniciar una relación de trabajo, que el contrato obtenido para laborar sea por tiempo indefinido, ya que el mismo le brinda la seguridad de una permanencia en el empleo; con la cual podrá satisfacer sus necesidades.

- *En nuestra leyes laborales cuando el trabajo es una función u ocupación de carácter permanente dentro de la organización y tiene por objeto actividades normales y uniformes del patrono*

*éstas se encuentran contempladas dentro de este tipo de contratos.*

*--- Otra forma de contrato por tiempo indefinido la encontramos en los contratos por temporada.*

Así lo estipula el Artículo 79 del Código de Trabajo, el cual reza de la siguiente manera:

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

## CONTRATO DE TRABAJO

ENTRE LOS SUSCRITOS \_\_\_\_\_ VARÓN MAYOR DE EDAD CASADO CON DOMICILIO EN \_\_\_\_\_ PORTADOR DE LA CÉDULA DE IDENTIDAD PERSONAL NUMERO \_\_\_\_\_ EN SU CONDICIÓN DE REPRESENTANTE LEGAL DE LA COMPAÑÍA \_\_\_\_\_ SOCIEDAD DEBIDAMENTE INSCRITA EN LA FICHA \_\_\_\_\_ ROLLO \_\_\_\_\_ IMAGEN \_\_\_\_\_ DE LA SECCIÓN DE MICROPELICULA (MERCANTIL) DEL REGISTRO PUBLICO QUIEN EN ADELANTE SE DENOMINARA LA EMPRESA. POR UNA PARTE Y POR LA OTRA \_\_\_\_\_ MAYOR DE EDAD \_\_\_\_\_ CONDICIÓN CIVIL \_\_\_\_\_ CON DOMICILIO EN \_\_\_\_\_ PORTADOR DE LA CÉDULA DE IDENTIDAD PERSONAL No \_\_\_\_\_ Y SEGURO SOCIAL No \_\_\_\_\_ QUIEN EN ADELANTE SE DENOMINARA EL TRABAJADOR HAN CONVENIDO EN CELEBRAR EL CONTRATO DE TRABAJO QUE CONSTA DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS

PRIMERA. EL TRABAJADOR DECLARA QUE LAS SIGUIENTES PERSONAS DEPENDEN O VIVEN CON EL. (NOMBRE EDAD PARENTESCO)

\_\_\_\_\_

SEGUNDA. EL TRABAJADOR SE OBLIGA A PRESTAR SUS SERVICIOS COMO \_\_\_\_\_ Y SE COMPROMETE A EMPLEAR TODOS SUS ESFUERZOS Y CAPACIDAD NORMAL PARA EJECUTAR TODAS LAS FASES OCUPACIONES Y TAREAS QUE DE ACUERDO A LA TÉCNICA Y A LAS COSTUMBRES SEAN ANÁLOGAS Y SIMILARES PARA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO PARA EL CUAL FUE CONTRATADO ENTRE LAS CUALES A MANERA DE EJEMPLO TENEMOS

\_\_\_\_\_

TERCERA. LAS PARTES ACUERDAN QUE EL PRESENTE CONTRATO DE TRABAJO ES POR

A TIEMPO INDEFINIDO

B- TIEMPO DEFINIDO POR \_\_\_\_\_

Y DEBIDO A \_\_\_\_\_

C- POR OBRA DETERMINADA DEBIDO

A \_\_\_\_\_

CUARTA. LA EMPRESA SE OBLIGA A DAR UNA REMUNERACION POR \_\_\_\_\_ DE B/  
( \_\_\_\_\_ ) PAGADERO LOS DIAS \_\_\_\_\_  
DE CADA \_\_\_\_\_ EN HORAS LABORADAS

Y EN

A EFECTIVO

B- CHEQUE

QUINTA. LA JORNADA DE TRABAJO CONVENIDA ES DE \_\_\_\_\_ HORAS DIARIAS Y DE \_\_\_\_\_ SEMANALES

A DIURNA

B- NOCTURNA

C- MIXTA

EL HORARIO DE TRABAJO ES EL SIGUIENTE

LUNES A VIERNES DE \_\_\_\_\_

A \_\_\_\_\_

A \_\_\_\_\_

SABADOS \_\_\_\_\_

A \_\_\_\_\_

EL TRABAJADOR SE OBLIGA A PRESTAR SUS SERVICIOS EN UN TURNO

A PERMANENTE

B- ROTATIVO

SEXTA. POR EXISTIR CIERTA HABILIDAD Y DESTREZA ESPECIAL PARA LA EJECUCION DEL SERVICIO SE FIJA UN PERIODO PROBATORIO TRES (3) MESES DURANTE DICHO PERIODO CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRA DAR POR TERMINADA LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA

SEPTIMA. EL TRABAJADOR SE OBLIGA A TRABAJAR EL MAXIMO DE HORAS EXTRAS PERMITIDAS POR LA LEY Y LOS DIAS DE FIESTA NACIONAL DE DESCANSO CADA VEZ QUE LA EMPRESA ASI LO REQUIERA, EN LOS CASOS Y CIRCUNSTANCIAS PREVISTAS POR LA LEY OBLIGANDOSE LA EMPRESA A PAGAR LOS RESPECTIVOS RECARGOS QUE SEÑALA EL CODIGO DE TRABAJO NO OBSTANTE EL TRABAJADOR NO PODRA TRABAJAR HORAS EXTRAS EN SU DIA DE DESCANSO NI LOS DIAS DE FIESTA NACIONAL, SIN PREVIA AUTORIZACION POR ESCRITO DE SU JEFE INMEDIATO

OCTAVA. EL TRABAJADOR SE OBLIGA A ACATAR TODAS LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE CONTRATO DE TRABAJO EL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA, Y CONVIENEN EN TRATAR PRIMERAMENTE DE RESOLVER CUALQUIER CONFLICTO QUEJA O PETICION SURGIDA DE LA RELACION DE TRABAJO DENTRO DE LA EMPRESA ANTES Y SIN RENUNCIAR AL DERECHO DE PODER RECURRIR A LOS TRIBUNALES O AL MINISTERIO DE TRABAJO

DADO EN LA CIUDAD DE PANAMA, PROVINCIA DE PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA, A LOS \_\_\_\_\_ DIAS DEL MES DE \_\_\_\_\_ DE 199\_\_

EN FE DE LO PACTADO Y DESPUES DE LEIDO SE FIRMA EL PRESENTE CONTRATO DE TRABAJO EN TRES EJEMPLARES UNO QUE LE ENTREGARA AL TRABAJADOR Y EL ORIGINAL QUE REPOSARA EN LA EMPRESA.

\_\_\_\_\_  
POR LA EMPRESA

\_\_\_\_\_  
EL TRABAJADOR

**Fig. No.1: Modelo de contrato de trabajo, elaborado por el autor**



También se considera contratos por tiempo indefinido, aquellos realizados por tiempo definido o por obra determinada que a su vencimiento no sean finiquitados, por su empleador o la realización sucesiva de los mismos.

La Ley 44 del 14 de agosto de 1995 introduce unas reformas a este punto con el Artículo 77A, presentando unas excepciones:

- 1. Cuando las ocupaciones o plazas sean permanentes requeridas para el desarrollo de una nueva actividad en la empresa.*
- 2. Las contrataciones durante el primer año de actividad.*
- 3. Las modalidades de trabajo aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social ó pactadas con el sindicato.*

## **2. Contrato por Tiempo Definido:**

La Ley estipula claramente que este tipo de contrato deberá ser estrictamente por escrito y con una duración hasta por un año, a la vez que exceptúa a los servicios técnicos especiales otorgándole un máximo de tres años. El Artículo 75 del Código de Trabajo estipula de manera taxativa este tipo de contrato:

***La cláusula de duración de un contrato por tiempo definido sólo será válida si consta expresamente por escrito, salvo en los casos exceptuados en el artículo 67, y en cualquiera de las siguientes circunstancias:***

- 1. Cuando lo permita la naturaleza del trabajo que constituye el objeto de la prestación;**
- 2. En los casos de reserva de plaza según la ley o la convención colectiva o cualquier otro caso que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y**
- 3. En los demás casos previstos en este código.**

### **3. Contratos por Obra Determinadas:**

Al igual que los contratos por tiempo definido, la realización de una obra determinada deberá constar por escrito y la naturaleza de ésta permita su celebración. Este tipo de contrato deberá ser finiquitado al término de la obra contratada, para así evitar su continuidad y darle el término de indefinido. Al tramitar este tipo de contrato, debe tenerse presente la disposición del Artículo 76 del Código de Trabajo en lo referente a la cláusula por escrito del término del contrato y que la naturaleza de la obra permita la realización de esta forma de contrato, de lo contrario la cláusula de duración es nula y dicho contrato será tipificado por tiempo indefinido.

# **CAPITULO II**

## **II - REGISTRO, CONTROL Y VERIFICACION DE LOS ASPECTOS SALARIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **A. Política de remuneración**

El establecimiento de la remuneración queda sometida al acuerdo entre las partes contractuales, de esta forma las partes actúan de manera autónoma en la fijación de la remuneración, el empleador ofrece y el trabajador acepta o no.

Según enuncia Caballenas:

***"Según sus partidarios, los economistas de la escuela liberal, el precio de la jornada del obrero se regula como el precio corriente de toda cosa conforme a la ley de la oferta y la demanda; según aquellos, los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrecen para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible." <sup>1</sup>***

Si bien las leyes laborales permiten la libre contratación, la misma dado la importancia que tiene la remuneración como único medio de subsistencia del trabajador y por ello se ha visto en la necesidad de garantizar y proteger el salario del trabajador.

La ley laboral ha establecido el salario mínimo con el fin de asegurar al trabajador la satisfacción de sus necesidades básicas.

<sup>1</sup> Caballenas, Guillermo Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía Omega, Argentina 1962, Pág 592

## **1. Enfoque Jurídico:**

En este ámbito enunciamos algunos enfoques jurídicos dado al salario. La Enciclopedia Jurídica Omega, nos ilustra el término salario de la siguiente manera:

***"El salario es la contraprestación del trabajo subordinado. Un crédito del trabajador y una deuda del empleador que se dan en relación de reciprocidad con un derecho de éste y una obligación de aquél, cuyo objetivo es la prestación del trabajo subordinado"***<sup>2</sup>

También resaltamos algunas de las conclusiones en lo referente al salario, que nos han brindado juristas sobresalientes de nuestro país:

***Jorge Fábrega concluye "El salario es una remuneración correspondiente a un conjunto de prestaciones y actuaciones del trabajador, no una prestación que corresponde única y exclusivamente al servicio prestado"***<sup>3</sup>.

***Arturo Hoyos, nos ilustra: "La noción de salario abarca las sumas esenciales que son pagadas al trabajador por su actividad y todas aquellas entregadas a él en la adición a lo pactado, como salario por unidad de tiempo siempre que tenga relación con la prestación"***<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Enciclopedia Jurídica Omega, Tomo XXV, Industria Gráfica

<sup>3</sup> Fábrega, Jorge Apuntes de Derecho de Trabajo, Tomo I , Imprenta Nacional, Panamá, Pag 233

<sup>4</sup> Hoyos, Arturo Derecho Panameño del Trabajo, Volumen I , Imprenta Lil, S A , Panamá 198, Pág 297

## **2. Enfoque Económico**

En la actualidad no puede concebirse a la empresa como un ente jurídico estático sino como una organización que aglutina tanto recursos físicos como humanos con miras de lograr los objetivos establecidos, expresados en términos de producción, utilidades, costos y bienestar, etc.

Las empresas al contratar a una persona, realizan inversiones adicionales con el propósito de incrementar las "habilidades, conocimientos y experiencias" que la misma posee, para obtener rendimientos futuros. No podemos pasar por alto que el ser humano, cuando siente la responsabilidad de satisfacer sus propias necesidades, busca trabajo y en muchas ocasiones paga su capacitación para obtener el mismo.

Cuando ingresa al mundo laboral y obtiene su remuneración, invierte la misma en: Vivienda, servicios básicos (agua, luz), educación, alimentación; provocando con esto una inyección en la economía.

En la medida que el trabajador reciba su salario, hará frente a sus responsabilidades o sea, cubrirá sus necesidades básicas y al incrementarse el mismo, logrará satisfacer otras necesidades como son: La de logro, reconocimientos y status.

## **B. Tipos de contribuyentes**

El contribuyente es toda persona natural en este caso, nacional o extranjera que perciba un salario dentro del territorio nacional y otras

remuneraciones que el estado abone a sus representantes diplomáticos o consulares o a otras personas a quienes encomienda la realización de funciones fuera del país.

Clasificación del trabajador, de acuerdo a sus deducciones básicas y números de dependiente:

**Grupo A:** *Trabajador soltero y sin dependientes*

**Grupo B:** *Trabajador Casado o Unido y declara separadamente y sin dependiente.*

**Grupo C:** *Trabajador Casado o unido que declara separadamente y reclama dependiente, de acuerdo al número de dependiente, su grupo se denominará C1, C2, C3 .....*

**Grupo E:** *El trabajador casado o unido que declara conjuntamente con o sin dependiente. En el caso que tenga dependiente su grupo se denominará: E1, E2, E3 .....*

El trabajador tiene la obligación legal de llenar el formulario "82" denominado Declaración Jurada de Deducciones Personales, para que el patrono lo clasifique en su grupo correspondiente, para realizarles las retenciones justas del Impuesto sobre la renta.

### **1. Deducción Básica**

La legislación panameña establece en el Código Fiscal, Artículo 709, numeral 1, la deducción básica para las personas naturales; en el caso que nos corresponde el asalariado en Ochocientos Balboas solamente (B/.800.00).

En los casos que el trabajador declare conjuntamente con su cónyuge, la deducción será de mil seiscientos balboas solamente (B/.1,600.00).

## **2. Deducción por Dependiente**

El trabajador podrá deducir del total de sus salario devengado, para los efectos del impuesto sobre la renta, doscientos cincuenta Balboas (B/:250.00) por cada persona que él sostenga o eduque, siempre que se trate de:

- a) Menores de edad*
- b) Estudiante no mayores de veinticinco (25) años*
- c) Incapacitados por causa mental o física*
- d) Parientes en línea recta ascendente o descendente hasta el segundo grado de consanguinidad*

## **3. Otras Deducciones**

Adicional a las deducciones básicas, el estado le otorga el derecho al trabajador a deducir del total de salario devengado en el año:

- a) Las deducciones que le han efectuado a su salario en concepto de seguro educativo.*
- b) Las sumas que el trabajador ha pagado en concepto de intereses por préstamos hipotecarios que se hayan destinado exclusivamente a la adquisición, construcción, edificación o mejoras de su vivienda.*
- c) Aquellos intereses que el trabajador pague al Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos*



*(IFARHU), por préstamos para la educación suya o de sus dependientes.*

**d) Las sumas pagadas por el trabajador en concepto de primas de seguro de hospitalización y atención médica.**

En la actualidad el trabajador, para obtener este beneficio, ya no necesita obligatoriamente presentar declaración jurada de renta, ya que toda estas deducciones el empleador tiene la obligación por ley de contemplárselas en sus análisis del impuesto sobre la renta, siempre y cuando éste le presente las certificaciones de las mismas.

### **C. Tipos de empleados**

En toda organización existen diversas clasificaciones de empleados, ya sean por las funciones que realizan o las responsabilidades que recaen sobre él. Entre estos tipos de empleados tenemos:

#### **1. De confianza**

El trabajador de confianza es aquel que realiza o ejecuta funciones de administración, dirección, fiscalización o representación del empleador cuando sean de carácter general dentro del funcionamiento normal de las actividades de la empresa o cuando se tipifique en la contratación colectiva de trabajo. El trabajador de confianza de acuerdo a lo que establece la ley obtiene su estabilidad laboral después de los cinco (5) años de labores continuas.

#### **2. Administrativos**

El trabajador administrativo, es aquel que se encuentra dentro de la empresa ejerciendo labores de oficina o administrativas , los cuales

manejan una serie de informaciones confidenciales de la organización, en lo concerniente a producción, costos, gastos e ingresos, obligaciones , etc. En general el sueldo de los administrativos es mensual.

### **3. Obreros o de planta**

Los obreros o trabajadores de planta, son los que ejercen sus labores, en el campo mismo de la producción y su esfuerzo es más físico que mental, por lo general su trabajo es rutinario.

El obrero es factor indispensable en toda industria, ya que es el llamado a producir los bienes para su distribución y venta, adicional aquellos que se dedican al mantenimiento del equipo. En general el salario de los obreros es por hora trabajada.

Estos tres tipos de empleados, se encuentran relacionados entre sí, ya que la existencia de uno depende de las funciones del otro.

## **D. Términos del contrato**

Dentro del registro de los términos del contrato adicional a tipos de contribuyentes, clase de empleados, procederemos a registrar en nuestro sistema de compensación (planillas).

### **1. El Salario**

En este punto, se introduce si el salario es por hora, semanal , quincenal o mensual, para que el sistema procese en su período de pago correspondiente, el monto incluido dentro del mismo.

## **2. El Cargo**

Este viene a determinar qué tipo de empleado es y las funciones que realiza dentro de la organización.

## **3. Tipo de Contrato**

Se define en este punto si el empleado es eventual o permanente, si es eventual se introduce la fecha de vencimiento del contrato de trabajo, para su posterior liquidación.

# **CAPITULO III**

### **III- TIPOS DE COMPENSACION E INCENTIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS**

#### **A. Según su Forma de Pago**

Nuestra legislación regula en el artículo 42 del Código de Trabajo la fijación del salario única y exclusivamente por unidad de tiempo ( mes, quincena, semana, día y hora), por tarea o piezas. Las formas de pago de dichos salarios, se realizan en nuestro ambiente laboral en:

##### **1. Cheque o Efectivo**

El mayor índice de empresas de servicios remuneran a su personal por medio de cheques, los cuales deben ser entregados a sus beneficiarios en horas que el mismo pueda hacerlo efectivo en el banco correspondiente, ó hacerlo efectivo dentro de las instalaciones de la empresa. Sin embargo, las industrias realizan dichos pagos en efectivo, para así no paralizar la producción.

Estos tipos de pagos, generalmente se realizan de la siguiente forma:

##### **1.1. Mensual**

Al ser mensual el salario o sueldo se fracciona en dos partes o quincenas, cobrando el trabajador por lo general los días 15 y 30 de cada mes, generalmente quien recibe este tipo de salario es el personal administrativo.

##### **1.2. Semanal**

Este tipo de salario, es recibido generalmente por los obreros o trabajadores de planta, quienes devengan menos ingresos y esto

lo ayuda a cubrir sus necesidades básicas a un menor tiempo de espera, de entre 5 a 6 días.

## **2. En Especie**

Se entiende por salario en especie, a las partes que recibe el empleado o su familia en alimentación, vivienda y vestidos que se destinan a su consumo. En los casos que no esté determinado el valor de este salario, la ley fija en un 20% único del total del salario que recibe el empleado.

## **B. Según la jornada de trabajo**

En nuestra legislación laboral la jornada de trabajo, es todo el tiempo que el trabajador está a disponibilidad del empleador y el mismo no puede utilizarlo libremente.

Dentro de la jornada de trabajo el día se divide en dos períodos de labores:

- 1- Diurno: de 6 a.m. a 6 p.m.**
- 2- Nocturno: de 6 p.m. a 6 a.m.**

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

La jornada **DIURNA** tiene un máximo de duración de ocho (8) horas laborables y la semana hasta de cuarenta y ocho horas máxima. Esto quiere decir que se puede tener un horario de trabajo de lunes a sábado de ocho (8) horas diarias.

La jornada **NOCTURNA** tiene un máximo de siete (7) horas laborables, y la semana hasta de cuarenta y dos horas.

La jornada **MIXTA** es aquella que comprende horas de distintos períodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno. Esta jornada se divide en dos **MIXTA DIURNA Y MIXTA NOCTURNA**.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media (7 1/2), y la semana de trabajo hasta de cuarenta cinco horas (45). Además el Código de Trabajo obliga a las industrias o empresas a remunerar las jornadas nocturnas de siete horas (7) y las mixtas de siete y media (7 1/2) horas, como ocho (8) horas de trabajo diurno, para los efectos de la remuneración que se pague.

El Artículo 33 del Código de Trabajo estipula que el tiempo laborado en exceso de los límites contractuales de las jornadas arriba descritas, constituyen las horas extraordinarias y las mismas deberán ser remuneradas así:

**1. Jornada Extraordinaria Diurna**

Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno; Ejemplo: Una persona que devengue B/.1.00 la hora regular devengará B/:1.25 por cada hora extra que trabaje, hasta la tercera hora diaria o novena semanal y que no exceda de las seis de la tarde (6:00 p.m).

## **2. Jornada Extraordinaria Mixta**

Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en la jornada mixta iniciada en el período diurno, y con un setenta y cinco por ciento (75%) cuando sea en la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

**Ejemplo:** *aquel trabajador que gana B/.1.00 por hora, devengará en la primera B/.1.50 y en la segunda B1.75.*

También se recarga con el cincuenta por ciento (50%) cuando las horas extras sean prolongación de la diurna y entren en el período nocturno o sea, después de las seis de la tarde.

## **3. Nocturna**

Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna.(ver Fig. -2)

La legislación vigente adicional, a establecer porcentajes de excedentes sobre el salario regular para remunerar las horas extraordinarias que laboren los trabajadores de las diferentes industrias o empresas dentro del territorio nacional, impone limitaciones al trabajo en jornadas extraordinarias , las cuales enumeramos a continuación:

- 1. En trabajo de naturaleza peligrosa o insalubre*
- 2. A los menores de dieciséis años*
- 3. Se obliga al empleador a formar equipos de trabajo necesarios para realizar la faena en los límites ordinarios establecidos.*



4. *La prohibición de laborar más de tres (3) horas extraordinarias en un día, ni más de nueve (9) semanales, estableciendo la obligación del empleador de pagar un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo adicional, si por cualquier circunstancia el trabajador excede los límites por horas extraordinarias aquí fijadas, sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al empleador ( multas de cincuenta a quinientos balboas Art. 38 C.T.).*

Complementando las disposiciones arriba descritas, nuestro Código de Trabajo también contempla pagos excedentes por laborar los días domingos o de descanso obligatorio, y en duelo nacional.

Los días domingos o de descanso obligatorio se remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del trabajador a disfrutar de otro de descanso. Si el trabajador labora el día que deba dársele como compensación por haber trabajado el domingo o en su día de descanso semanal obligatorio, éste se remunerará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la jornada ordinaria.

**Ejemplo:** *Volviendo al ejemplo anterior el trabajador que devenga B/.1.00 por hora, devengará B/.1.50 por hora ordinaria trabajada el día domingo o de descanso semanal obligatorio, o sea por las 8 horas regulares el trabajador recibirá B/.12.00 y si no se le concede otro día de descanso adicional se le pagarán otros B/.4.00.*

Complementando este punto de las jornadas extraordinarias y sus recargos tomando como referencia el Artículo 49 del Código de Trabajo, el cual fija un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, para aquellos trabajadores que laboren un día de fiesta o duelo nacional, adicionándole el cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria si no se le concede el día libre por haber laborado el día de fiesta o duelo nacional.

**Ejemplo:** *El mismo trabajador devengará por laborar en día de fiesta o duelo nacional B/2.50 por hora ordinaria, o sea que por 8 horas regulares cobrará B/20.00 y B/4.00 adicionales si no se le concede el día de descanso que le otorga la ley.*

También dispone la Ley un recargo del cincuenta por ciento (50%) al trabajo prestado en los días libres del trabajador por razón de jornadas semanales inferiores a seis días en el período diurno y de un setenta y cinco por ciento (75%) si ocurre en el período mixto o nocturno.

Por último estipula que aquel trabajador que tenga dentro de su horario como día hábil el domingo y este caiga como día de fiesta o duelo nacional, se le deberá remunerar con el recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) y habilitará el lunes siguiente o el día que se le conceda como compensación con el recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria.

En los casos que el trabajador labore horas extraordinarias en los días domingos, de fiesta o duelo nacional, primero se aplicará al salario el recargo por trabajos en estos días y al resultado se agregará entonces el recargo que corresponda por horas extras.

**Factor Horas Extras: Diurna, Mixta, Nocturna, Domingo y fiesta o duelo Nacional**

1.00	X	1 25					=	1.25
1.00	X	1 25	X	1.75			=	2.1875
1.00	X	1.50					=	1.5
1.00	X	1.50	X	1.75			=	2.625
1.00	X	1.75					=	1.75
1.00	X	1.75	X	1.75			=	3.0625
1.00	X	1.50	X	1.25			=	1.875
1.00	X	1.50	X	1.25	X	1.75	=	3.2812
1.00	X	1.50	X	1.50			=	2.25
1.00	X	1.50	X	1.50	X	1.75	=	3.9375
1.00	X	1.50	X	1.75			=	2.625
1 00	X	1.50	X	1.75	X	1.75	=	4.5937
1.00	X	2.50	X	1 25			=	3.125
1.00	X	2.50	X	1.25	X	1.75	=	5.4687
1.00	X	2.50	X	1.50			=	3.75
1.00	X	2.50	X	1.50	X	1.75	=	6.5625
1.00	X	2.50	X	1.75			=	4.375
1.00	X	2.50	X	1.75	X	1.75	=	7 656

**Fig. No. 2 : Tabla de Factores para computar horas Extras, Código de trabajo**

**APLICACION**

Procederemos a aplicar en este punto las normas arriba descritas:

*Ejemplo No.1 : Los trabajadores abajo listados tienen un horario de trabajo de lunes a viernes de 8:00 a.m a 12:00 m y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m., y sábado de 8:00 a.m. a 12:00 m., trabajando 45 horas semanales y con un salario por hora*

NOMBRE	TASA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
Juan Moreno	3 15	9 5	10 5	11	14	8 5	6
Frank Gómez	4 25	10	10 5	9	12	13	5
Roldan Adames	5 12	11 5	12	10.75	8	11	8
María Pérez	1.95	12	10 25	12.5	9	8.5	10

**DETALLE DE HORAS EXTRAS:**

<b>No. 1 Juan Moreno</b>								<b>No. 2 Frank Gómez</b>							
Hr R	1/4	1/2	3/4	Exc	1/4	1/2	3/4	Hr R	1/4	1/2	3/4	Exc	1/4	1/2	3/4
8	1	1/2						8	1	1					
8	1	1 1/2						8	1	1 1/2					
8	1	2						8	1					1	
8	1					5		8	1	2			1	4	
8					1/2			8							
5					1			5							
45	4	4			1 1/2	5		45	4	4 1/2			1	5	

<b>No. 3 Roldán Adames</b>								<b>No. 2 María Pérez</b>							
Hr R	1/4	1/2	3/4	Exc	1/4	1/2	3/4	Hr. R.	1/4	1/2	3/4	Exc	1/4	1/2	3/4
8	1	2				1/2		8	1	2			1		
8	1	2				1 1/4		8	1	1 1/4					
8	1	1/2						8	1	1 3/4			1	3/4	
8						2		8					1		
8					1			8					1/2		
5					3			5					5		

**Planilla del ejemplo N°1**

NOMBRE	TASA	REG	1/4	1/2	EXC	1/4	1/2	BRUTO
<b>Juan Moreno</b>	3.15	141.75	15 75	18.90		10 34	41 34	228.08
<b>Frank Gómez</b>	4 25	191 25	21.25	26 69		9.30	55 78	304 27
<b>Roldán Adames</b>	5.12	230.40	19 20	34 56		44 80	63 84	373 60
<b>María Pérez</b>	1 95	87.75	7 31	14 63		27 73	14 08	151 50

**Ejemplo No. 2:** Los trabajadores Carlos Cuesta y Miguel Ricord laboran turnos nocturnos de 7:00 p.m a 2:00 a.m y devengan un salario por hora de 2.68 y 3.14 respectivamente; y los trabajadores Luis Lo y Tim Yo laboran turnos mixto diurno y nocturno respectivamente, devengando un salario por hora de 2.10 y 2.26.

NOMBRE	TASA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
Carlos Cuesta	2.68	10	10 1/2	11 1/4	9 1/2	12	
Miguel Ricord	3.14	12	11 1/4	10 3/4	10	9 1/2	
Luis Lo	2.10	11 1/2	10 3/4	9 1/2	9 1/2	12	
Tim Yo	2.26	10 1/2	11 3/4	10	9 1/2	11 1/2	

No. 1 Carlos Cuesta								No. 2 Miguel Ricord							
Hr R	1/4	1/2	3/4	Exc	1/4	1/2	3/4	Hr. R.	1/4	1/2	3/4	Exc	1/4	1/2	3/4
8			3					8			3				2
8			3				1/2	8			3				1 1/4
8			2 1/2				1 3/4	8							3 3/4
8							2 1/2	8							3
8							5	8							1 1/2

No. 3 Luis Lo								No. 4 Tim Yo							
Hr R	1/4	1/2	3/4	Exc	1/4	1/2	3/4	Hr. R.	1/4	1/2	3/4	Exc	1/4	1/2	3/4
8		3				1		8			3				
8		3				1 1/4		8			3				1 1/4
8		1				1/4		8			13				3/4
8		3/4				2		8							2
8						4		8							4
						1/2									

**Planilla del ejemplo N°2**

NOMBRE	TASA	REG	1/2	3/4	Exc	1/2	3/4	Bruto
Carlos Cuesta	2.68	107.20		39.87			80.02	227.09
Miguel Ricord	3.14	125.60		32.97			110.59	269.16
Luis Lo	2.10	84.00	24.41			44.10		152.51
Tim Yo	2.26	90.40		30.65			55.37	176.42

Si analizamos estos resultados y proyectamos nos podemos percatar del por qué de las luchas de los trabajadores, para que no les eliminen los recargos que la ley establece para las horas extras.

Además podemos decir que aunque existen restricciones a la cantidad de horas extras que se pueden trabajar ( 3 diarias y 9 semanales) las industrias en su mayoría exceden estos límites con el beneplácito de los trabajadores, los cuales ven con esto el incremento de sus salarios.

### **Fórmulas de Conversión**

Existen diversas fórmulas para realizar conversiones de jornada y salario, entre estas podemos enumerar: jornada semanal ordinaria a su equivalente mensual, jornada mensual a días de trabajo, salario mensual a salario por hora, día o semana.

#### **1. Fórmula No. 1**

Jomada semanal a mensual

$$a) \quad \frac{\text{Horas Semanales}}{12 \text{ meses}} \times 52 = \text{Horas mensuales de trabajo}$$

$$b) \quad \frac{48 \text{ horas}}{12 \text{ meses}} \times 52 = 208 \text{ Horas trabajadas por mes}$$

#### **2. Fórmula No. 2**

Jornada mensual a días

$$a) \quad \frac{\text{Horas Mensual}}{\text{Horas Diarias}} = \text{Días de trabajo mensual}$$

$$b) \quad \frac{208 \text{ horas mensuales}}{8 \text{ horas diarias}} = 26 \text{ días al mes}$$

### 3. Fórmula No. 3

**Salario mensual a hora, día o semana  
(salario B/.500.00 y 48 Hrs. Semanales).**

$$\text{a) } \frac{\text{Salario mensual}}{\text{Horas mensuales}} = \text{Salario por hora}$$

$$\text{b) } \frac{\text{B/.500.00}}{208} = \text{B/.2.40}$$

**( devenga B/.750.00 al mes y 48 horas semanales )**

$$\text{a) } \frac{\text{Salario mensual}}{\text{Días de trabajo al mes}} = \text{Salario por día}$$

$$\text{b) } \frac{\text{B/.750.00}}{26 \text{ días}} = \text{B/.28.85}$$

**( devenga B/.350.00 al mes )**

$$\text{a) } \frac{\text{Salario mensual}}{4.333} = \text{Salario Semanal}$$

$$\text{b) } \frac{\text{B/.350.00}}{4.333} = \text{B/.80.78}$$

### C. Incentivos

En la actualidad los empleadores se encuentran buscando la forma de incrementar su producción, y uno de los aspectos más importantes para este objetivo se encuentra en la satisfacción que tengan los trabajadores en su puesto de trabajo.

Con esta finalidad se establecen planes de incentivos tanto financieros como no financieros, entre los cuales podemos mencionar:

### **1. Incentivos por Asistencia**

Plan este diseñado para reducir el alto índice de ausentismo de los trabajadores, el cual trae como consecuencia la baja productividad y la alta rotación de personal dentro de las industrias y empresas nacionales.

El ausentismo del trabajador en nuestro medio, es motivado por la mala interpretación que el mismo le da a la disposición del Artículo 200 del código de trabajo, que le otorga 18 días al año como fondo de enfermedad acumulable a dos años, o sea un máximo de 36 días, y el cual se estableció para que el trabajador pudiera ser remunerado en caso de enfermedad común u hospitalización.

Para sanear esta situación se diseñó este plan, el cual dispone el pago al final del año del total días de enfermedad o una cantidad de días específicos. Este plan ha dado buenos resultados, reduciendo de manera satisfactoria el índice de ausentismo y por ende conlleva al aumento de la productividad.

### **2. El Bono Anual**

Este plan se enfoca a la motivación del desempeño de los trabajadores, con la finalidad de obtener un alto rendimiento en su productividad, y el mismo se aplica generalmente en forma escalonada basado en la posición que ocupa el trabajador dentro de la empresa y su rango salarial.



En general el monto del bono es habitualmente mayor para los ejecutivos de nivel superior, por lo tanto un Gerente General podría estar recibiendo el cien por ciento (100%) de su salario, y un jefe de departamento el ochenta por ciento (80%)

### **3. Seguro de Vida y Hospitalización**

Con este plan los empresarios han querido asegurar en el caso de un siniestro a sus trabajadores, dejar a sus dependiente un paliativo con el cual puedan sostenerse en el caso de los seguros de vida.

Con relación a los seguros de hospitalización, estos por lo general son otorgados a los ejecutivos y supervisores, con el cual le dan garantía de una rápida y esmerada atención médica a los mismos.

Estos planes pueden ser cubiertos de dos formas: cien por ciento (100%) por parte del patrono, o un porcentaje por ambas partes.

# **CAPITULO IV**

## **IV- RETENCIONES A LA COMPENSACION**

### **A. Deducciones Legales**

La ley estipula que el total de retenciones que el empleador podrá deducirle del salario de sus trabajadores no deberá exceder del cincuenta por ciento (50%) del mismo, con excepción de las Pensiones Alimenticias.

Dentro de este cincuenta por ciento (50%) del total de retenciones y descuentos, se encuentran contemplados los siguientes:

- El Impuesto Sobre la Renta*
- La Cuota del Seguro Social y Educativo*
- El 15% del pago de período, por concepto de vales o pago en exceso por parte del empleador.*
- Préstamos Hipotecarios o Alquileres*
- Pensiones Alimenticias (puede excederse)*
- El 15% de las cuantías inembargables del salario*
- Las cuotas ordinarias y extraordinarias del sindicato*
- El 20% del salario para préstamos bancarios y créditos comerciales.*

Analicemos de estos descuentos, aquellos que son automáticos:

#### **1. Cuota del Seguro Social**

El empleador se encuentra en la obligación de retenerle al trabajador el 7.25% de su salario, y adicional cotizar el 10.75% del mismo a la Caja del Seguro Social. Esta cuota le otorga al trabajador la participación en los beneficios que brindan los programas de esta

institución como son los de: enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

Se exceptúan del pago de cuotas de seguro social los: viáticos, dietas , previstos, gratificaciones o bonificaciones de Navidad y los gastos de representación, siempre que no excedan un mes de sueldo. En el caso de exceder al mes de salario se gravará solamente el diferencial excedido.

Igualmente se exceptúan la participación en beneficios que otorgue el empleador a sus trabajadores siempre y cuando beneficie a no menos del 70% de los trabajadores de la empresa y no exceda ni sustituya el total del salario anual.

Además, se exceptúan las sumas que reciba el trabajador en concepto de indemnización y prima de antigüedad con motivo de la terminación de la relación de trabajo.

## **2. Seguro Educativo**

Este impuesto es compartido entre el patrono y el trabajador y su base es el 2.75%, y se encuentra repartido de la siguiente manera; el 1.25% al trabajador y el 1.50% para el patrono del total de salario devengado o pagado, y el cual el patrono tiene la obligación de remitir mensualmente a la Caja del Seguro Social, y ésta a su vez remitirá porcentualmente a las instituciones encargadas de administrar dichos aportes, entre las cuales tenemos: El Instituto Para La Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos(IFARHU), El Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Este aporte obrero-patronal revierte a los mismos de la siguiente manera:

--- Formación Profesional	15%
--- Educación Sindical	5%
--- Educación Cooperativa	5%
--- Educación Agropecuaria	7.5%
--- Radio y Televisión Educativa	7.5%
--- Becas Para Educación Media	10%
--- Préstamos Para Estudios Superiores	40%
--- Otros Préstamos Educativos	10%

Adicional a los beneficios arriba descritos, el trabajador podrá deducir los aportes que haya realizado en este concepto de su Declaración del Impuesto Sobre La Renta.

Las partidas que se le gravan al trabajador con este impuesto son: el salario, vacaciones, bonificaciones y prima de producción.

### **3. El Impuesto Sobre La Renta**

El empleador es el agente retenedor del Impuesto Sobre la Renta, de los sueldos o salarios y otros ingresos que devenguen sus trabajadores dentro de la empresa. El Estado por intermedio del Ministerio de Hacienda y Tesoro ha dictado disposiciones legales y establecidos tarifas para el cómputo del Impuesto Sobre la Renta. (Ver Fig. No.3)

También ha contemplado fórmulas que benefician al trabajador cuando el mismo reciba pagos por la terminación de la relación laboral.

**El Artículo 701, Acápito J., del Código Fiscal reza de la siguiente manera:**

- 1. Las sumas que reciba el trabajador en concepto de preaviso, prima de antigüedad, indemnización, bonificación y demás beneficios pactados en convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo no son acumulables al salario y demás prestaciones, remuneraciones e ingresos que perciba el trabajador durante el período fiscal en que termine la relación de trabajo.**
- 2. El trabajador tendrá derecho a una deducción del uno por ciento ( 1%) de la suma total recibida con motivo de la terminación de la relación de trabajo a que se refiere el numeral 1, por cada período completo de doce (12) meses de duración de la relación de trabajo.**
- 3. El trabajador tendrá igualmente derecho a una deducción adicional de cinco mil balboas (B/.5,000.00) del saldo que resulte después de aplicar la deducción a que se refiere el numeral anterior.**
- 4. Contra este último saldo no cabe ninguna deducción.**
- 5. El impuesto sobre la renta que causa la suma que resulte después de aplicadas las deducciones a que se refieren los numerales 2 y será calculado en base a la tarifa establecida en el Artículo 700 del Código Fiscal.**

**"En los casos de pagos recibidos con motivo de la terminación la relación de trabajo se procederá así**

<b>Si la renta gravable es:</b>	<b>El impuesto será:</b>
Hasta B/.3,000	0
De más de B/ 3,000 hasta B/ 3,250	52% por el excedente de B/.3,000 hasta B/.3,250
De más de B/.3,250 hasta B/.4,000	B/ 130 por los primeros B/ 3,250 y 4% sobre el excedente hasta B/ 4,000
De más de B/ 4,000 hasta B/.6,000	B/ 160 por los primeros B/ 4,000 y 6 5% sobre el excedente hasta B/.6,000
De más de B/ 6,000 hasta B/ 10,000	B/ 290 por los primeros B/ 6,000 y 11% sobre el excedente hasta B/ 10,000
De más de B/ 10,000 hasta B/ 15,000	B/ 730 por los primeros B/ 10,000 y 16 5% sobre el excedente hasta B/ 15,000
De más de B/ 15,000 hasta B/.20,000	B/.1,555 por los primeros B/ 15,000 y 19% sobre el excedente hasta B/.20,000
De más de B/ 20,000 hasta B/ 30,000	B/.2,505 por los primeros B/ 20,000 y 22% sobre el excedente hasta B/.30,000
De más de B/.30,000 hasta B/ 40,000	B/ 4,705 por los primeros B/ 30,000 y 27% sobre el excedente hasta B/.40,000
De más de B/.40,000 hasta B/ 50,000	B/ 7,405 por los primeros B/.40,000 y 30% sobre el excedente hasta B/ 50,000
De más de B/ 50,000 hasta B/.200,000	B/.10,405 por los primeros B/.50,000 y 33% sobre el excedente hasta B/ 200,000
De más de B/ 200,000 hasta	30% sobre el total de la renta neta gravable

**Figura No 3. Tabla de Tarifas del Impuesto Sobre La Renta.Ref: Código Fiscal Pmá.**

## **B- OTRAS DEDUCCIONES**

Al trabajador, adicional a los descuentos detallados en el punto anterior la ley laboral le faculta para obtener compromisos comerciales y bancarios con descuentos sobre su salario, y otros que puedan cargársele de forma involuntaria.

### **1. Pensiones Alimenticias**

Este descuento sólo puede ser decretado y ordenado por una autoridad competente y a favor de quienes tuvieren derecho a exigir alimentos. Este es el único descuento que puede exceder del 50% del salario establecido por la ley. El empleador se encuentra obligado a realizarlo de conformidad con la ley, a la vez que deberá remitirlo o entregarlo al beneficiario que designe la autoridad competente.

### **2. Hipotecario**

El patrono deberá aprobar a su trabajador la autorización de descuento ya sea por alquiler de vivienda o préstamos hipotecarios hasta un treinta por ciento (30%) de su salario, cuando el arrendador sea una institución oficial crediticia o un particular sujeto a la fijación de cánones máximos por las autoridades competentes.

### **3. Créditos Comerciales o Bancarios**

El trabajador tiene la potestad por ley de comprometer el veinte por ciento (20%) de su salario en créditos comerciales o préstamos bancarios y autorizar al patrono que los mismos sean deducidos de sus pagos periódicos.



Estos descuentos al terminar la relación de trabajo sólo podrán hacerse los correspondientes al último salario. No será válida la cláusula por la cual a la terminación de la relación laboral determine el vencimiento de una obligación a cargo del trabajador. También se podrá deducir hasta un diez por ciento (10%) por ventas al crédito de productos elaborados o vendidos por el empleador.

#### **4. Embargos**

Al trabajador se le podrá embargar hasta un quince por ciento (15%) del excedente del salario mínimo legal.

Son inembargables la cuantía completa de las sumas que perciban los trabajadores en concepto de vacaciones, jubilaciones, pensiones e indemnizaciones establecidas en este Código, Convenciones Colectivas, Contratos o pactos individuales y planes o prácticas de la empresa, de acuerdo al Artículo 162 del Código de Trabajo.

# **CAPITULO V**

## **V- EL FONDO DE CESANTIA**

Las reformas laborales recientes mediante la Ley 44 del 14 de agosto de 1995, establecen el Fondo de Cesantía y el mismo es regulado por el Decreto de Ejecutivo No.106 del 26 de diciembre del mismo año.

Este fondo lo establece el estado con el fin de garantizarle a los trabajadores con contratos por tiempo indefinido, el pago de la indemnización y de la prima de antigüedad. No obstante, el patrono sólo se encuentra obligado a depositar en este fondo la cuota parte que se deriven de los pagos de salarios efectuados a partir de la vigencia de la ley o sea del 14 de agosto en adelante.

Este fondo se debe establecer a través de fideicomiso en las instituciones autorizadas por la ley 10 del 16 de abril de 1993.(Ver anexo No.1)

### **A. Características**

Las características más sobresalientes a nuestro criterio del fondo de cesantía son:

1. Las empresas donde se establezca este fondo, no podrán ser subsidiarias ni afiliadas al empleador.
2. Las cotizaciones que haga el patrono al fondo de cesantía constituyen un gasto deducible para el impuesto sobre la renta.
3. Las cotizaciones realizadas por el patrono son consideradas intransferibles.
4. Los trabajadores podrán comprometer las cuotas a su favor de la prima de antigüedad, como garantía para adquisición de bienes inmuebles o residencias, previa comprobación.

5- El patrono cotizará la cuota parte trimestralmente de la prima de antigüedad o sea el 1.92% y el cinco por ciento (5%) de la cuota parte de la indemnización.

## **B. Establecimiento del Fondo**

El fondo de cesantía reformula el término de prima de antigüedad, ya que no es la antigüedad del trabajador la que va a determinar el derecho a la misma, sino más bien el momento de la terminación laboral indistintamente de los años de servicio que el mismo tenga.

En cuanto a la indemnización desmejora a los trabajadores en los primeros años, estableciendo la misma en 3.4 semanas de salario por año hasta el décimo año.

### **1. La Prima de Antigüedad**

Para los efectos del fondo de cesantía, el empleador reserva un porcentaje del salario pagado a sus trabajadores, el cual viene a ser el 1.92% que resulta de la fórmula siguiente:

$$\text{a) } \frac{\text{Una semana}}{\text{Semanas anual}} = \text{Porcentaje de Prima de Antigüedad}$$

$$\text{b) } \frac{1}{52} = 1.92\%$$

**Ejemplo:** *Un trabajador que devengue B/.500.00 mensuales y labora 195 horas al mes, el patrono deberá cotizar en los trimestres respectivos lo siguiente:*

Del 14 al 31 de agosto (15 días de trabajo)

$B/.500.00 \times 195 \text{ Hrs.} \times 8 \text{ Hrs.} \times 15 = B/.307.69$  Base Imponible

**III Trimestre ( Agosto y Septiembre)**

Agosto	B/.307.69	x	1.92%	=	B/.5.91
Septiembre	B/.500.00	x	1.92%	=	B/.9.60
			Total		B/.15.51

**IV Trimestre ( Octubre,Noviembre y Diciembre)**

Octubre	B/.500.00
Noviembre	B/.550.00
Diciembre	B/.600.00
Total	$B/:1650.00 / 3 = B/.550.00$ Salario Promedio

Base Imponible  $B/.600.00 \times 1.92\% \times 3 \text{ meses} = B/$   
.34.56

A partir del mes de octubre y para efectos de depositar en el fideicomiso, se calculará en base al salario mayor, entre el promedio del trimestre, o el último del período, en este caso el mes de diciembre.

**1.1. El Asiento Contable**

Los asientos contables para lo concerniente a las empresas se realizarán mensualmente, y su formato sería de la siguiente manera:

	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
Gasto de Prima de Antigüedad	B/.5.91	
Reserva para Prima de Antigüedad		B/.5.91
Para Registrar la Reserva de Prima de Antigüedad del 14 al 31 de agosto 95		
Gasto de Prima de Antigüedad	B/.9.60	
Reserva para Prima de Antigüedad		B/.9.60
Para registrar la Reserva de Prima de Antigüedad del mes de septiembre 95		

## 2. La Indemnización

El porcentaje de reserva para la indemnización anual es el 6.54% y su cuota parte .327%, y los mismos se determinan de la siguiente forma:

a)	No. Semanas	X	Cuota	=	Porcentaje de
	Semanas Anual		Parte		Indemnización
b)	3.4	X	5%	=	.327%
	52				

**Ejemplo:** Tomando la información de la prima de antigüedad tenemos:

### III Trimestre

Agosto	B/.307.69	x	.327%	=	B/.1.01
Septiembre	B/.500.00	x	.327%	=	B/.1.64

#### **IV Trimestre**

Base imponible      B/.600.00 x .327% x 3=      B/.5.88

#### **2.1. Asiento Contable**

	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
Gasto de Indemnización	1.01	
Reserva para Indemnización		1.01
Para registrar la reserva de la indemnización del 14 al 31/8/95		
Gasto de Indemnización	1.64	
Reserva para Indemnización		1.64
Para registrar la reserva de la indemnización del mes de Sept. 95		

El trabajador tendrá la potestad de exigir los estados de cuenta al fiduciario si este voluntariamente no se los proporciona, como determina la Ley con relación a este fondo.

También el trabajador podrá incrementar su fondo con amortizaciones voluntarias, el cual le reeditarán intereses al mismo.

De este fondo el trabajador solamente tendrá derecho:

- a) A su fallecimiento o renuncia voluntaria sobre la prima de antigüedad.*
- b) A su despido injustificado o renuncia justificada previa declaratoria de las autoridades competente, o por mutuo consentimiento sobre la indemnización y prima de antigüedad.*

### **C. Excepciones**

Dentro de las disposiciones del establecimiento del fondo de cesantía, se listan una serie de empresas y agrupaciones que están exentas de establecer dicho fondo y las cuales listamos continuación:

- Las pequeñas empresas:
  - 1- *Agrícolas*
  - 2- *Pecuaría*
  - 3- *Agroindustriales*
  - 4- *Manufactureras con diez (10) o menos trabajadores*
- Empresas agroindustriales con veinte (20) o menos trabajadores
- Manufacturas con quince (15) o menos trabajadores
- Empresas con cinco (5) o menos trabajadores, con excepción de establecimientos financieros, de seguros y bienes y raíces
- Las cooperativas ( sólo voluntariamente )

### **D. Beneficios**

Al establecer el fondo de cesantía, las empresas e industrias obtienen series de beneficios, que a continuación enumeramos:

1. Crear capital de inversión, devengando intereses por los mismos
2. El obrero tiene la garantía del pago de sus prestaciones laborales
3. El empleador no resiente el pago de sus prestaciones, al liquidar un contrato por tiempo indefinido.
4. Disminuye por decir elimina la posibilidad de secuestro laborales por parte de los trabajadores.
5. Incentiva la armonía obrero-patronal.



# **CAPITULO VI**

## **VI- LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL**

Se debe considerar, que para darse la terminación de la relación laboral, deberá tenerse en cuenta alguna de las siguientes situaciones:

Cuando la terminación es provocada por el empleador y cuando es motivada por el trabajador.

### **A. Imputable al Empleador**

El empleador tiene la facultad otorgada por la ley de dar por terminada la relación laboral, por vía del derecho o por voluntad propia.

Por la vía del derecho, cuando el trabajador incurra en una de las causales numeradas en los Artículos 213, 237, 241, 250 y 278 del Código de Trabajo, y por el cual el trabajador recibirá sus derechos adquiridos (vacaciones, XIII mes y la prima de antigüedad).

Por voluntad propia el empleador queda obligado a indemnizar al trabajador por daños y perjuicios. Según algunos autores, el daño está constituido por todo lo que debió percibir el trabajador durante la vigencia primitiva del contrato de trabajo.

Otra corriente estima que sólo se debe indemnizar el daño efectivamente sufrido. Esta tesis es la que compartimos, por considerar que no sería legal que percibiera todos los salarios, pues al quedar cesante, el trabajador puede entrar a laborar con otro patrono.

Para fijar la indemnización hay que tener presente el tiempo de duración del contrato y el cargo que tenía el trabajador.

### **1. Vencimiento de Contrato**

Una de las clasificaciones sobre los contratos es aquella que se basa en la duración del mismo. Así, hablamos de contrato de trabajo:

- a) Por tiempo definido
- b) Por obra determinada

Es decir, esa clasificación toma en consideración la prolongación de la relación de trabajo en el tiempo, reiteramos los contratos por tiempo definido son aquellos en los que expresamente se ha pactado el término en que ha de finalizar la relación de trabajo. Dentro de estos contratos tenemos aquellos que se encuentran sujetos a la terminación de la obra o por obra determinada.

Los contratos sujetos a la cláusula por "obra determinada", en realidad, se encuentran sometidos a un término dudoso que le da fin al mismo; y son equivalentes, en cierto modo, a los contratos por tiempo definido. Tanto el contrato por obra determinada o el de tiempo definido, tienen su terminación tácita. No obstante el empleador debe comunicar por escrito al trabajador, la terminación del mismo.

En otras palabras, podríamos decir que el vencimiento del plazo es el medio normal de la terminación de la relación de trabajo que se encuentran sujetas a un plazo.

## **2. El Despido Injustificado**

La terminación injustificada de la relación de trabajo afectan negativamente las relaciones obrero-patronal y, sus efectos van más allá de la esfera legal del Código de Trabajo, ya que al ser el trabajador despedido en esa forma arrastra consigo situaciones no sólo comunes, sino también políticas y sociales dentro de la esfera de vida del trabajador incidiendo directamente en la economía del país.

En consecuencia, el despido en términos generales y particularmente el despido injustificado crean una situación de incertidumbre entre los trabajadores, los mantiene en un permanente estado de zozobra frente al empleador que lo utiliza, no pocas veces, como amenaza efectiva frente a la menor inquietud del trabajador por mejorar su situación laboral.

El despido injustificado atenta contra el Artículo 70 de la Constitución Nacional, el cual reza:

"Artículo 70" Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley. Esta señalará las causas justas para el despido, excepciones especiales y las indemnizaciones correspondientes.

Esta norma ha sido desarrollada en el Artículo 211 del Código de Trabajo.

Referente al término "despido injustificado", Aparición Méndez lo define como: " la resolución del contrato de trabajo por decisión unilateral del patrono o por mandato de la Ley cuando se configuran ciertos elementos vinculados a la voluntad del empleador directa o indirectamente." <sup>5</sup>

<sup>5</sup> Caballenas, Guillermo Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Buenos Aires, Argentina 1941, Pág 691

De acuerdo a esta definición asumimos que cuando en la relación laboral, el despido depende de la voluntad unilateral del empleador contrariando el ordenamiento legal, estamos ante el **despido injustificado**.

La terminación antes de tiempo por parte del empleador de la relación laboral por tiempo definido sin justa causa implica para el patrono el castigo de indemnizar al trabajador, de acuerdo a lo que estipula el artículo 227 del Código de Trabajo, el cual preceptúa que:

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

Podemos decir que el Código de Trabajo, no deja lugar a dudas del monto de indemnización para el trabajador.

### **3. Muerte del Empleador**

El deceso del patrono, como causa directa para la terminación de la relación laboral no es admitida en todos los casos en que ésta sobreviene, ya que en muchos casos se produce una sustitución patronal, esto es, el patrono fenecido es sustituido por sus beneficiarios, con lo cual se da una continuidad de la relación laboral,

manteniéndose de esta forma la vigencia de los contratos de trabajo anteriores al deceso del empleador.

El Código de Trabajo en su artículo 210, numeral 5 señala :

***"Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato."***

Por lo anterior expuesto interpretamos que la muerte del patrono es causal de terminación de la relación laboral, sólo en los supuestos en que lleva consigo ineludiblemente la terminación del contrato o de la relación de trabajo. Esto último se produce en aquellos casos en que la muerte del empleador deja sin objeto la relación del trabajo, y se manifiesta cuando el deceso del empleador trae como consecuencia la extinción del negocio o de la empresa. Consideramos que para exista esta causal, se requiere de lo siguiente:

1. *Fallecimiento del empleador.*
2. *Que la muerte del empleador conlleve el cierre de la empresa o negocio.*

El fundamento anteriormente explicado tiene su origen , en que al trabajador más que al empleador, le conviene la ejecución de los servicios solicitados a los cuales está obligado a efectuar.

#### **4. Renuncia Justificada del Trabajador**

El Código de Trabajo faculta al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, con causales inducidas por el empleador y el cual le otorga el derecho a recibir las indemnizaciones que le

correspondan. Esta facultad se la brinda el artículo 223 que reza de la siguiente manera:

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

- 1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo;**
- 2. La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le 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 mal tratamiento del empleador contra el trabajador o sus familiares.**
- 6. La ejecución por parte de un dependiente del empleador o de una de las personas que convivan con él, con su autorización expresa o tácita, de alguno de los actos enumerados en el numeral anterior, contra el trabajador o sus familiares;**
- 7. El haber causado el empleador directamente o por medio de sus familiares o dependientes, y con malicia, un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;**

- 8. *Estar el empleador, un miembro de su familia, su representante en la dirección de las labores, u otro empleado padeciendo de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo;***
- 9. *El incumplimiento por parte del empleador, de las medidas de seguridad, salud e higiene prescritas en este Código, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales;***
- 10. *La imprudencia o descuido inexcusables del empleador que comprometan la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren;***
- 11. *La violación por parte del empleador de alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 138;***
- 12. *La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le impongan la Ley o el contrato;***
- 13. *Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tenga por objeto inducir al trabajador a cometer un acto ilícito, inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas; y***
- 14. *La aparición en el proceso de 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."***



No obstante, lo anteriormente enunciado el trabajador para acogerse a estas normas deberá tener plena prueba o testigos que constaten que su terminación de la relación laboral es justa y amerita su indemnización.

## **B. Imputable al trabajador**

El trabajador que dé por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, se le podrá deducir el importe de quince (15) días de lo que le corresponda recibir, esto por los daños que se presume ocasione al empleador, con relación a los beneficios dejados de percibir por la ausencia del trabajador. En general, la terminación del contrato de trabajo antes de tiempo o intempestivamente trae consigo una suposición de que causa daños y perjuicios a la otra parte y que por consiguiente, deben ser resarcidos.

### **1. Despido Justificado**

El despido justificado es el que se realiza anteponiendo una causa legalmente establecida para su ejecución, y nuestro Código de trabajo fija terminantemente las causas de despido y sólo estas podrán ser invocadas por el empleador.

El Artículo 213 enumera estas causas de la siguiente manera:

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

### **A. De naturaleza disciplinaria.**

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

**El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa caducará al mes, a partir de la fecha en que se compruebe la falsedad.**

**Cuando no se trate de certificación de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá de un año, contado desde la fecha del inicio de la relación de trabajo."**

Sobre esta causal podemos decir, que el empleador tiene pleno derecho de terminar la relación de trabajo al sufrir engaño por parte del trabajador al ser contratado de poseer aptitudes que fueron las que motivaron el inicio de la relación.

Así mismo el mismo numeral, dispone de un plazo después de conocida la falsedad del trabajador para dar por terminada la relación de trabajo siempre y cuando no exceda de un año desde el inicio del contrato, salvo que se trate de certificados de idoneidad, el cual sólo tiene un mes de plazo.

**" 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."**

Consideramos que el concepto injuria es bastante impreciso, pero a manera de aclaración, es importante señalar que en general se considera un término expresivo. Tenemos pues la definición de este concepto por Rafael Caldera el cual nos dice: " Consiste en deshonrar o desacreditar a otro; es de toda expresión proferida o acción ejecutada en deshonra o descrédito de cualquiera."<sup>6</sup>

No obstante, la ley destaca que estos actos se tornan legalmente inicuo y elimina la justificación del despido, si ha mediado provocación por parte del empleador o compañeros de trabajo.

**" 3. Cometer el trabajador, fuerza 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,"**

Este numeral amplía el radio de acción del poder disciplinario del empleador, con relación al anterior transcrito, ya que se sanciona aquellos actos de violencia y demás que se realicen fuera del lugar de trabajo, debe entenderse con esto "fuera del lugar de trabajo" cualquier sitio que no sea el lugar donde efectivamente se presta el servicio.

**" 4. La revelación por parte del trabajador, sin la autorización de su empleador, de secretos técnicos comerciales o de fabricación o la divulgación pueda causar perjuicios al empleador."**

Este numeral tipifica que el trabajador cae en competencia desleal y abuso de confianza en perjuicio del empleador, ya que al revelar los secretos del negocio abusa de la confianza otorgado por el patrono, haciendo imposible la continuación de la relación de laboral.

**" 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."**

Para que exista la causa justa de despido, las enunciadas faltas han de realizarse durante la ejecución del contrato y no es necesario, para que sea efectiva la causal que se cometa el delito. Basta una simple acción que implique deshonestidad o falta de probidad manifestada.

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

**" 7. Causar el trabajador, con culpa de su parte, los daños materiales contemplados en el numeral anterior**

**con la condición de que fuesen graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del perjuicio."**

El trabajador es responsable del daño que provoque a los intereses del empleador, siempre que sean causados por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones.

**" 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 riesgos profesionales; "**

Se puede despedir justamente al trabajador que comprometa su seguridad o la del negocio, en base a los numerales arriba descritos. Todo trabajador debe velar por su seguridad personal y así evitar los riesgos profesionales y a la vez proteger su fuente de ingreso.

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

La relación obrero-patronal impone al trabajador la obediencia de las instrucciones claramente dadas y relacionada con el trabajo contratado, aquellas órdenes de esta forma impartida y desobedecida por el trabajador traerán como consecuencia el despido justificado del mismo.

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

Al incurrir el trabajador en las faltas enunciadas en el numeral anterior, el empleador tiene la potestad de proceder al despido plena prueba de las mismas. Para probar estas faltas el empleador podrá utilizar la tarjeta de tiempo utilizada por el trabajador o los comprobantes de pago previamente firmados por el mismo y los cuales confirman el descuento del tiempo faltado por el trabajador a sus labores.

***" 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."***

El Trabajador al ser contratado se le determina su horario de trabajo y las funciones a realizar, este al asistir a laborar registra su tiempo de labores

efectiva, si en el transcurso de la jornada se retira sin permiso previo reiteradamente y no cumple con sus funciones asignadas, el mismo podrá ser cesado de sus labores con causa justa de despido, sin responsabilidad de parte del empleador.

**" 13. La reincidencia del trabajador en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3, 4, 5 y 7 del artículo 127."**

**"Artículo 127.- Se prohíbe a los trabajadores:**

- 3. Tomar de los talleres o fábricas o de sus dependencias, materiales, artículo de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o su representante;**
- 4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibida por la Ley,**
- 7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que forman parte de la herramientas o útiles propio del trabajo y las que portan los serenos o aquellos trabajadores para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes."**

El robo, portar armas y la embriaguez comprobada dentro de las instalaciones del negocio, refleja la mala conducta del trabajador dentro de la empresa la cual hace difícil la convivencia dentro de la misma, y la innegable disminución en el rendimiento por el estado de embriaguez, sumado al peligro que representa para los compañeros de trabajo, son óbices para la continuación de la relación laboral, además de ser causales para el despido justificado.

**" 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. "**

Cuando el trabajador incurra en actos dentro del negocio o fuera de ellos que lleven al empleador a perderle la confianza y que los mismos afecten la relación obrero-patronal, elemento esencial para la ejecución de la relación laboral.

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

Para que estas causales sean efectivas deberán estar claramente tipificadas, ya que los actos inmorales pueden ser interpretados de acuerdo a normas de conductas impuestas o por el medio ambiente que los rodea de una forma sugestiva, con las reformas se introduce el acoso sexual.

**" 16. La falta notoria de rendimiento, calificada de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de**



**evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o acordados en una convención colectiva."**

En nuestro ámbito laboral la gran mayoría de las empresas adolecen de una escala para medir el rendimiento del trabajador dentro de la misma, es por este motivo que pocas veces por no decir ninguna se ha invocado esta causal.

#### **B. De naturaleza no imputable:**

Las causas no imputables al trabajador y que sin embargo, facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo, sin el pago de indemnización, ya que la legislación los considera dentro del despido justificado, al igual que las anteriores, han de ser de tal forma que no desvirtúen la protección acordada al trabajador.

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

El trabajador es contratado por su eficiencia y habilidad para ejecutar las funciones a él asignada, la ausencia de estos elementos en él facultan al empleador a dar por terminada la relación de trabajo con causa justificada.

**" 2. La sentencia ejecutoria 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."**

El empleador tiene la necesidad de cubrir la plaza vacante de un trabajador, cuando este haya sido detenido y su pena exceda de un año, la ley le otorga el derecho de liquidar al mismo con causal justificada en este numeral.

**" 3. El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente;"**

Este numeral faculta al empleador para dar por terminada la relación de trabajo con causa justificada, cuando al trabajador se le conceda su jubilación por parte de la Caja del Seguro Social, siempre y cuando no haya excedido los dos meses después de jubilado el trabajador.

**" 4. La incapacidad mental o física del trabajador, debidamente comprobada, o la pérdida de la idoneidad exigida por la ley para el ejercicio de la profesión, que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones *esenciales del contrato*;"**

Las reformas han adicionado la pérdida de la idoneidad como causa justa de despido, debido a que ella es imprescindible para la continuación de la relación de trabajo de un profesional dentro de una organización; ya que la idoneidad en muchas ocasiones es un código o licencia que faculta a un individuo para refrendar o certificar sus actos profesionales.

**" 5. La expiración del plazo de un año, a partir de la fecha de suspensión del contrato, motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador. "**

El empleador no puede guardar una plaza de trabajo por tiempo indefinido a un trabajador que se encuentre incapacitado por más de un año, por tal motivo la ley lo faculta para dar por terminada la relación laboral con causa justa, si el trabajador excede este término.

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

Sólo cuando no quepa la sustitución del empleador, queda facultado por la ley para dar por terminada la relación laboral.

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

En este numeral podemos decir que la referida causal a diferencia de las anteriormente explicadas, no es imputable a ninguna de las partes en relación laboral.

### **C. De naturaleza económica:**

Los efectos negativos en el patrimonio del negocio, ya sea por la no rentabilidad del mismo, los malos manejos y otros efectos, dan origen a este tipo de causal para dar por terminada la relación de trabajo por causa justificada.

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

**En estos casos de despido por causas económicas se aplicarán las siguientes reglas:**

- a) Se empezará por los trabajadores con menor antigüedad dentro de las categorías respectiva;**
- b) Una vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo sean; a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, y a los más eficientes, respecto de los menos eficiente;**
- c) Las mujeres en estado de gravidez, aún si no estuvieren amparadas preferentemente por las reglas anteriores, se despedirán en último lugar, si fuere absolutamente necesarios 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. "**

En este acápite y sus numerales, se determina cuándo podrá darse por terminada la relación de trabajo con causa justa por naturaleza económica y el orden de preferencia del personal que será liquidado.

## **2. Por Renuncia del Trabajador**

El trabajador podrá dar por terminada la relación laboral en forma unilateral, cumpliendo con la disposición de notificarle al empleador con quince días (15) de anticipación de su renuncia; esta renuncia debe ser llevada al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para ser ratificada por el mismo según el artículo 222 del Código de Trabajo que dice:

**"Artículo 222-. El trabajador podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, mediante notificación escrita al empleador, con quince días de anticipación, salvo que se trate de trabajador técnico caso en el cual la notificación debe darse con dos meses de anticipación. La notificación que no fuere firmada con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o delegado, o ratificada ante ella, no podrá ser invocada posteriormente por el empleador.**

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

Cuando el trabajador se acoja a este artículo, solamente recibirá de su liquidación los derechos adquiridos (vacaciones, XIII mes y prima de antigüedad).

### **C. El Mutuo Consentimiento**

El mutuo consentimiento es un acuerdo entre las partes, que en muchas ocasiones disfraza el despido injustificado o sea una manera de dar por terminada la relación laboral.

Para que el mutuo consentimiento sea válido debe estar rodeado de ciertos requisitos, como el ser expresado libremente, es decir que no sea forzado; y el mismo no debe representar renuncia de derechos adquiridos por medio de la Ley o de otras formas legales, a favor del trabajador (vacaciones, XIII mes, salarios y prima de antigüedad), en cuanto a la indemnización a pesar que la misma no es un derecho adquirido, la suma contemplada en estos acuerdos son negociadas por las partes y pueden ser mayor, igual o menor a la que recibiría el trabajador por un despido injustificado.

La admisibilidad y regulación del mutuo acuerdo como causal de terminación de la relación laboral está por regla general, determinada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el cual exige que el mismo debe ser refrendado en sus oficinas y ante un representante de dicha institución.

Esta causal se encuentra contemplada en el artículo 210 del Código de Trabajo, que en su tenor dice;

**"Artículo 210-. La relación de trabajo termina:**

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

Consideramos que la exigencia de la Ley que el mutuo acuerdo sea expresamente por escrito, es con la finalidad , de ofrecer una protección especial al trabajador, el cual podría ser objeto de engaño.

El mutuo consentimiento debe cumplir con dos requisitos primordiales para que sea admitido como causal de terminación de la relación laboral, las cuales son: (ver fig. No.4)

**1. Debe ser bilateral:**

Las partes contratantes deben estar de común acuerdo, dirigido a disolver el vínculo creado con la relación laboral.

**2. El consentimiento debe ser válido:**

El trabajador debe estar consciente del acto que está llevando a cabo y la finalidad que tiene el mismo, y que no sea el resultado de un engaño, promesa o cualquier circunstancia ilusoria que vicie el acuerdo.

**3. Debe existir correlación:**

Entre el contenido del acuerdo, la extensión y los límites de la relación de trabajo.



**MUTUO ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE DA POR TERMINADA  
LA RELACIÓN DE TRABAJO**

Entre los suscritos a saber: \_\_\_\_\_ quien en adelante se denominará " El Empleador", constituida mediante Escritura Pública No. XX del 22 de enero de 1996; expedida por el Tomo X, Folio XXX, Asiento XXX y autorizada mediante resolución No. XXX del Consejo Nacional de Cooperativas, con domicilio en \_\_\_\_\_, en la ciudad de Panamá representada por el Gerente General, Lic. \_\_\_\_\_ mayor de edad, con cédula de identidad personal No. \_\_\_\_\_, panameño, varón, casado, residente en la ciudad de Panamá y \_\_\_\_\_ denominado en adelante el trabajador, panameño, varón, residente en la ciudad de Panamá y portador de la cédula de identidad personal No \_\_\_\_\_ ha decidido celebrar el presente convenio, en virtud del cual ponen, de mutuo acuerdo fin a la relación de trabajo sostenida desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_, devengando un salario mensual de B/. \_\_\_\_\_ conforme a lo siguiente:

**PRIMERO:** Conviene la empresa y el trabajador, en dar por terminada de mutuo acuerdo la relación de trabajo existente hasta la fecha.

**SEGUNDO:** La empresa conviene, con la expresa aceptación del Trabajador, en pagar las siguientes prestaciones:

\_\_\_\_\_ semanas de Indemnización a razón de B/. \_\_\_\_\_ por semana  
..... B/  
Ley Octava..... B/  
Vacaciones vencidas y proporcionales..... B/  
Décimo Tercer Mes proporcional ..... B/  
Total a pagar Bruto ..... B/

**TERCERO:** Declara el trabajador haber recibido a su entera satisfacción el pago total de las prestaciones, según ha quedado descrito en la Cláusula Segunda del presente convenio; y que en virtud del presente mutuo acuerdo declara no tener ninguna reclamación de tipo laboral, civil, administrativa, ni de cualesquiera otro tipo presente o futura que formular contra la empresa

Las partes manifiestan su conformidad con el contenido del presente convenio, en fe de lo cual firman hoy 16 de ----- de 1996.

\_\_\_\_\_  
Por la empresa

\_\_\_\_\_  
El trabajador

**Fig. No.4 Modelo de mutuo consentimiento, elaborador por el autor.**

# **CAPITULO VII**

## VII- LAS PRESTACIONES LABORALES

Con el inicio de la relación laboral, se le da nacimiento a las prestaciones laborales las cuales algunas de ellas son derechos adquiridos de los trabajadores y otras las catalogaríamos como un castigo al empleador por dar fin a la relación de trabajo. Las prestaciones laborales son reguladas al igual que las demás normas del trabajo por el Código de Trabajo y su ente fiscalizador el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social .

### A. Con Derecho del Trabajador

Las prestaciones laborales a las cuales el trabajador tiene derechos y las mismas son irrenunciables por mandato de Ley son:

#### 1. Vacaciones:

Están reguladas en el Capítulo IV, sección tercera, artículos 52 al 61 del Código de Trabajo y en los mismo se estipula lo siguiente:

- Toda aquella persona que trabaje para otra, tendrá derecho a un descanso anual remunerado.*
- Las vacaciones es un derecho del trabajador aunque no labore toda la jornada ordinaria o los días de la semana.*
- Las vacaciones serán computadas a razón de un (1) día por cada once (11) meses de trabajo. El pago de un mes de salario cuando se conviene por mes y  $4 \frac{1}{3}$  semanas cuando sea por semanas. Cuando sea por hora o por día se dividirá el total recibido en concepto de salario por el número de jornadas ordinarias servidas y el resultado se multiplicará por los días de vacaciones a la cual tiene derecho.*

- El monto de vacaciones deberá ser pagado con tres (3) días de anticipación al período de vacaciones del trabajador.
- Al terminar la relación de trabajo, al trabajador se le pagará las vacaciones proporcionales a que tenga derecho.
- Durante el período de vacaciones si el trabajador se enfermara o accidentara el lapso que dure la hospitalización no se considerará vacaciones o sea se suspende el goce de las vacaciones durante el tiempo que dure la hospitalización.
- El período de vacaciones sólo puede dividirse en dos partes iguales y de común acuerdo con el trabajador.
- El empleador tiene la obligación de programar las vacaciones con dos (2) meses de antelación. Pero de común acuerdo con el trabajador.
- Durante el período de vacaciones el trabajador no podrá laborar, ni renunciar a su trabajo.
- No se podrá imponer sanciones disciplinaria, ni medidas previstas en el Código de Trabajo al trabajador que se encuentre gozando de su período de vacaciones.

**Ejemplo:** Un trabajador al cual se le incrementó su salario en el mes de julio en B/:500.00, cincuenta más de lo que ganaba le corresponderá como pago de vacaciones lo siguiente: caso No.1 se liquidó a fines de julio, caso No.2 tomo sus vacaciones en diciembre.

<b>CASO N° 1</b>		<b>Cálculo de Vacaciones Proporcionales</b>	
	Enero	B/	450 00
	Febrero		450.00
	Marzo		450 00
	Abril		450.00
	Mayo		450 00
	Junio		450.00
	Julio		500 00
<b>Total</b>		<b>B/.</b>	<b>3,200 / 11 = 290.91 a pagar</b>

**CASO N° 2 Cálculo de Vacaciones Proporcionales**

Enero	B/.	450 00	
Febrero		450.00	
Marzo		450 00	
Abril		450 00	
Mayo		450 00	
Junio		450 00	
Julio		500 00	
Agosto		500.00	
Septiembre		500 00	
Noviembre		500 00	
<b>Total</b>	<b>B/.</b>	<b>5,200.00 / 11 =</b>	<b>472.73</b>
<b>Vacaciones a pagar</b>			<b>B/.500.00</b>

El cálculo de las vacaciones proporcionales también podría haberse realizado utilizando el factor **.090909** el cual resulta de la fórmula:

$$\mathbf{1 \text{ día de trabajo} / 11 \text{ mes} = .090909}$$

$$\text{Caso No. 1: B/.3,200.00 X .090909 = 290.91}$$

$$\text{Caso No. 2: B/. 5,200.00 X .090909 = 472.73}$$

Las vacaciones proporcionales en los casos de terminación de la relación de trabajo deben ser agregadas al cómputo del XIII mes.

**2. El Décimo Tercer Mes (XIII Mes)**

Retribución especial a los trabajadores creada mediante el Decreto de Gabinete No. 221 del 18 de noviembre de 1971, por la Junta Provisional de Gobierno.

--- El empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, una bonificación especial como derecho adicional.

- Esta bonificación se calculará con base a un (1) día de salario por cada doce (12) días o fracción de trabajo.
- Esta bonificación debe pagarse en tres (3) partidas proporcionales:
  - 1ra. Partida: del 16 de diciembre al 15 de abril*
  - 2da. Partida: del 16 de abril al 15 de agosto*
  - 3ra. Partida: del 16 de agosto al 15 de diciembre*
- Las sumas pagadas en este concepto serán deducibles para el empleador para los efectos fiscales.
- Al inicio de esta norma la segunda partida se pagaba a la Caja de Seguro Social, al reformarse la misma el trabajador recibe íntegro su Décimo Tercer Mes.

**Ejemplo:** Tomando como referencia el trabajador del ejemplo anteriormente mencionado para los efectos de vacaciones tenemos:

**1ra. Partida**

Diciembre 16 al 30	B/	225 00	
Enero		450 00	
Febrero		450 00	
Marzo		450.00	
Abril del 1 al 15		225 00	
<b>Total</b>	<b>B/.</b>	<b>1,800.00 / 12 =</b>	<b>B/.150.00</b>

**2da. Partida**

Abril del 16 al 30	B/	225.00	
Mayo		450 00	
Junio		450.00	
Julio		500 00	
Agosto		250.00	
<b>Total</b>	<b>B/.</b>	<b>1,875.00 / 12 =</b>	<b>B/.156.25</b>

**3ra. Partida**

Agosto del 16 al 30	B/.	250 00	
Septiembre		500 00	
Octubre		500 00	
Noviembre		500 00	
Diciembre del 1 al 15		250 00	
<b>Total</b>	<b>B/.</b>	<b>2,000.00 / 12 =</b>	<b>B/.166.67</b>

Para efectos de la proporción del XIII mes, se puede tomar los salarios devengados y multiplicarlos por el 8.33%, el cual es el resultado de la siguiente fórmula:

$$1 \text{ día de trabajo} / 12 \text{ meses} = 8.33\%$$

Este porcentaje es utilizado por el empleador para establecer la reserva sobre el XIII mes en cada período de pago.

**3. La prima de Antigüedad:**

El empleador tiene la obligación de reconocerle al trabajador una bonificación por años de servicio continuos a razón de una (1) semana por cada año laborado, al cumplir el mismo 10 años de labores, esta norma es para aquellos trabajadores que su relación laboral se inició antes del 14 de agosto de 1995, fecha en que se reformó la norma, estableciendo su pago a partir de la fecha de las reformas, a todos los trabajadores que entren a laborar, sin importar los años de servicios.

El Artículo 224 del Código de Trabajo, establece esta bonificación para todos los trabajadores y reza de la siguiente manera:

**"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 laborado, desde el inicio de la relación de trabajo. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.**

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

Para los efectos de determinar el importe de esta bonificación el empleador deberá tomar los salarios devengados por el trabajador durante los últimos cinco (5) años de servicio y dividirlo entre las 260 semanas que tienen los mismos. Al resultado de esta operación le multiplicará el total de semanas a la cual tenga derecho el trabajador.

**Ejemplo No.1**

Fecha de entrada :	01/6/84
Fecha de salida :	15/4/95
Derecho :	10 semanas



Años		
1995	15/4	B/. 2,275.00
1994		7,200.00
1993		6,600.00
1992		6,000.00
1991		5,400.00
1990	8.5 meses	3,400.00
Total		30,875.00 / 260 = B/. 118.75
Cómputo= 118.75 x 10 semanas =		B/. 1,187.50
monto de la prima:		B/. 1,187.50

### Ejemplo No.2

Un trabajador que devenga B/.850.00 mensualmente e inició labores el 16 de agosto de 1993 y terminó su relación laboral el 30 de agosto de 1995.

Salario Promedio Semanal	B/. 850.00 / 4.333	=	B/. 196.30
Salario por hora	B/. 196.30 / 45 hrs.	=	B/. 4.36
Salario Diario	B/. 4.36 X 8 hrs.	=	B/. 34.88
	B/. 34.88 X 14 días	=	B/. 488.32
	B/. 488.32 X 1.92%	=	B/. 9.37
Total de Prima de Antigüedad	B/. 196.30 + B/. 9.37	=	B/. 205.67

### B. Con Condiciones Especiales

Dentro de las prestaciones laborales a la cual el trabajador tiene derecho se encuentran el preaviso y la indemnización, las cuales tienen que tener ciertas condiciones especiales, para hacerse merecedor de las mismas.

#### 1. El Preaviso:

El preaviso se encuentra normalizado en el Artículo 212 del Código de Trabajo y viene a ser una especie de castigo al empleador por finalizar unilateralmente la relación laboral, siempre y cuando se den las siguientes condiciones:

- *Trabajador de confianza con menos de cinco (5) años de servicios*
- *Trabajadores con menos de dos (2) años de servicios.*

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.

Si al trabajador despedido se le dará el preaviso en tiempo, éste deberá ser notificado el día 15 o 30 del mes, para que el mismo sea legal. En la práctica se le paga al trabajador el mes de salario como preaviso y su liquidación inmediata. Esta forma de pago se estila para evitar una situación embarazosa con el trabajador.

## **2. Indemnización:**

La indemnización es un castigo impuesto por nuestra legislación laboral al empleador por dar fin a la relación de trabajo sin causa justificada o por la motivación de la renuncia justificada del trabajador. El empleador deberá pagarle dicha indemnización al trabajador de acuerdo a los años de servicio que el mismo tenga, y en base a las escalas establecida por Ley. (ver fig. No.5)

Hacemos la observación que actualmente existen tres escalas para el cálculo de la indemnización de acuerdo a las últimas reformas del Código de Trabajo. Para los efectos del cálculo de la indemnizaciones, se tomará como base el salario promedio percibido durante los últimos seis (6) meses o el último mes anterior a la terminación de la relación laboral, según sea más favorable al trabajador.

El Artículo 225, fundamento legal para el pago de la indemnización dice así:

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

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

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

**Esta escala no se aplicará en forma combinada.**

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

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

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

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

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

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

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

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

El acápite C del artículo 225, adiciona la proporcionalidad de las semanas de indemnización a beneficio del trabajador, el cual no se contemplaba en los acápites A y B.

Tiempo de Servicio anterior al 2 de Abril de 1972		Tiempo de Indemnización Acumulada		Porción del salario
Años	Meses	Semanas	Meses	Mensual
	3 y menos	1		0.2307
	6	2		0 4615
	9	3		0 6923
1		4		0 9231
1 y día		6		1 3847
1	2	7		1 6153
1	4	8		1 8461
1	6	9		2.0769
1	8	10		2.3076
1	10	11		2 5384
2		12		2 7692
2 y día			3	3 000
hasta 5				
5 y 1 día				
hasta 10			4	4 000
10 y día				
hasta 15			5	5 000
15 y 1 día				
hasta 20			6	6.000
20 en adelante			7	7 000

Fig. No.5 Tabla para el cálculo de la indemnización Anterior 2/4/72. Ref Código de Trabajo

Tiempo de Servicio posterior del 2 de Abril de 1972	Tiempo de Indemnización Acumulada		Porción del salario	
	Años	Meses		Semanas
		3	1	0.2307
		6	2	0.4615
		9	3	0.6923
1			4	0.9230
1		2	5	1.1538
1		4	6	1.3846
1		6	7	1.6153
1		8	8	1.8461
1		10	9	2.0769
2			10	2.3076
3			13	3.0000
4			16	3.6923
5			19	4.3846
6			22	5.0769
7			25	5.7692
8			28	6.4615
9			31	7.1538
10			34	7.8461
11			35	8.0769
12			36	8.3076
13			37	8.5384
14			38	8.7692

Fig No. 5 A Tabla para cálculo de la indemnización posterior al 1/4/72. Ref. Código de Trabajo

Años		Semanas
1 a 10	3.4 x año	34
11		35
12		36
13		37
14		38
15		39
16		40
17		41
18		42
19		43
20		44

Fig. No. 5 C- Tabla para calcular la indemnización posterior al 13/8/95, Ref: Código de Trabajo.

Las reformas laborales fueron establecida para promover el incremento de las fuentes de trabajo, ya que las mismas favorecen al empleador, al reducir el castigo que representa la indemnización a pagar por despido injustificado.

### Ejemplo No.1

Un trabajador que inició labores el 1 de junio de 1984 y se liquidó el 15 de abril de 1995, devengando un salario de B/650.00 incrementado en enero, hasta el mes de diciembre ganaba B/.600.00

Del 1/6/84 al 1/5/85	4	semanas	
Del 1/6/85 al 1/5/86	6		
Del 1/6/86 al 1/5/94	24		
Total de semanas	34		
Salarios devengados:			
Octubre	16 al 30	B/.	300.00
Noviembre			600.00
Diciembre			600.00
Enero 95			650.00
Febrero			650.00
Marzo			650.00
Abril	1 al 15		325.00
Total		B/.	3,775.00 / 26 = B/.145.19
			650.00 / 4.333 = B/.150.01
Computo = 34 semanas x B/.150.01		=	B/. 5,100.34 a pagar

### Ejemplo No.2

Un trabajador que inicia labores el 16 de agosto de 1995, devengando un salario de B/.850.00, se liquida el 29 de Agosto de 1995.

Salario Semanal	= B/. 850.00 / 4.33	= B/. 196.17
Salario por Hora	= B/. 196.17 / 45	= B/. 4.36
Salario días trabajado	= B/. 4.36 x 8 x 11	= B/. 383.68
Indemnización a pagar	= B/. 383.68 x 6.54%	= B/. 25.09
Nota: ( 3.4 semanas / 52 semanas anuales = 6.54%)		

### Ejemplo No.3

Un trabajador que inició labores el 1 de noviembre de 1970 y se le liquidó el 28 de febrero de 1995, tomó sus vacaciones cuando le correspondían, devengaba un salario de B/.364.00 mensuales más comisiones así:  
septiembre 220.00, octubre 405.00, noviembre 390.00, diciembre 260.00, enero 460.00, febrero 320.00

Devengó en los años:	3/90	B/.6,220.00	93	B/.6,688.00
	91	B/.6,373.00	94	B/.6,773.00
	92	B/.6,278.00	95	B/.1,508.00

Computo				
Salario pendiente del 15 al 28 de febrero				B/.182.00
Vacaciones proporcionales:				
Noviembre	B/.754.00			
Diciembre	B/.624.00			
Enero	B/.824.00			
Febrero	B/.684.00			
Total	B/.2,886.00	/	11	= B/.262.36
XIII Mes Proporcional				
Diciembre	B/.312.00			
Enero	B/.824.00			
Febrero	B/.684.00			
Vac. Proporcional	B/.262.36			
Total	B/.2,082.36	/	12	= B/.173.53

Viene..... B/.617.89

**Prima de Antigüedad**

3/90 B/.6,220.00

91 B/.6,373.00

92 B/.6,278.00

93 B/.6,688.00

94 B/.6,773.00

95 B/.1,508.00

Total B/.33,840.00 / 260 = B/.130.15

B/.130.15 x 24 semanas = B/.3,123.60

**Indemnización**

Antes de 2/4/72 9 semanas

72 73 4

73 74 6

74 82 24

82 94 12

Total 55 semanas

Septiembre B/.584.00

Octubre B/.769.00

Noviembre B/.754.00

Diciembre B/.624.00

Enero B/.824.00

Febrero B/.684.00

Total B/.4,239.00 / 26 = B/.163.04

B/.163.04 x 55 = B/.8,967.20

50% de recargo B/.4,483.60

Total Bruto B/.17,192.29



Cálculo de I/R

Prima de Antigüedad	B/.	3,123.60
Indemnización	B/.	13,450.80
Total	B/.	16,574.40
menos 1% c/año 24%	B/.	( 3,977.86 )
menos	B/.	( 5,000.00 )
Total Gravable	B/.	7,596.54
6,000 pagan	= B/.	290.00
1,596.54 x 11%	= B/.	175.62
Total del I/R de la liquidación	B/.	465.62

# **CAPITULO VIII**

## VIII- LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO

Es el acuerdo entre las partes contratantes, en cual intervienen, el empleador como factor económico y el sindicato organización representante de los trabajadores.

La convención colectiva viene a regular las relaciones individuales de trabajo, promoviendo la productividad, estableciendo categorías profesionales, rangos salariales y jornadas laborales, sin exceder las normas legales.

El contenido de las convenciones colectivas son cada una de la cláusulas convenidas o aceptadas por las partes contratantes, las cuales a su vez están formadas por dos elementos a saber:

**1. Elemento Normativo:** *Aquel destinado a regir los contratos de trabajo.*

**2. Elemento obligatorio:** *La disposiciones que fijan las obligaciones que contrae cada una de las partes que celebraron el convenio.*

La duración de la convención colectiva se establece por un período mínimo de dos años y un máximo de 4 años. Al vencimiento de la misma se procede a negociar una nueva en el caso que el sindicato haya entregado el nuevo pliego de peticiones, de lo contrario seguirá vigente la vencida.

## **A. Análisis**

El empleador al recibir el pliego de peticiones para la nueva convención colectiva, por parte de los trabajadores, si es en forma directa o por intermedio del Ministerio de Trabajo y Bienestar social y con mediación del mismo, procede a realizar el análisis del contenido del pliego de formas a saber:

### **1. Cualitativamente:**

Se realiza este análisis con la finalidad de darle el sentido correcto a los elementos gramaticales que tienen tendencia a una doble interpretación y que usualmente los utilizan las organizaciones sindicales para su beneficio.

Esta situación se da mayormente en aquellas cláusulas que contienen dos o más condiciones que son unidas o no por el empleador, para conceder "x" o "y" beneficio.

#### ***Ejemplo: Cláusula Primera: Aumento Salarial:***

*Se otorgará a aquellos trabajadores que tengan contrato por tiempo indefinido y con más de tres meses de servicios.*

#### ***Cláusula Primera: Aumento Salarial:***

*Se otorgará a aquellos trabajadores que tengan contrato por tiempo indefinido o con más de tres meses de servicios.*

En el ejemplo anterior nos podemos percatar que cada una de las cláusulas aparentan decir lo mismo, lo cual no es cierto, es por este motivo que el presente análisis es de suma importancia para el trabajador.

## 2. Cuantitativo:

Se analizan las cláusulas económicas y su proporción con relación al patrimonio del negocio, ya que la práctica nos da como referencias que los beneficios otorgados por esta vía no son considerado factores motivadores por los trabajadores, sino más bien, conquistas de sus luchas obreras.

Generalmente el punto medular de esta análisis, es el aumento salarial. Para el mismo se toma en consideración el monto, tiempo y las prestaciones, para destacar las repercusiones de estos aumentos, en los costos y gastos de la empresa.

**Ejemplo:** *Cláusula de Aumento Salarial: Estos aumentos serán otorgado a los trabajadores de la siguiente forma:*

Año	1996	.07	centavos la hora
Año	1997	.08	centavos la hora
Año	1998	.09	centavos la hora

### Presentaciones:

Seguro Social	10.75%
Seguro Educativo	1.50%
Riesgos Profesionales	0.56%
Vacaciones	9.09%
XIII mes	8.33%
Prima de Antigüedad	1.92%
Total de % de prestaciones	32.15%

### **Cálculo del aumento ( 1 trabajador )**

Primer Año	195 hrs	x	.07	x	12 meses	=	B/.163.80
Segundo Año	195	x	.15	x	12	=	B/.351.00
Tercer Año	195	x	.24	x	12	=	B/.561.60

### **Cálculo incremento de las prestaciones al aumento**

Primer Año	B/.163.80	x	32.15%	=	216.46
Segundo año	B/.351.00	x	32.15%	=	463.85
Tercer año	B/.561.60	x	32.15%	=	742.15

Como se puede observar en el ejemplo anterior, cuanto representa el aumento en cada año de un solo trabajador, si nos proyectamos dentro de las empresas o industrias que tienen de 50 a 100 o más trabajadores la suma a desembolsar es bastante considerable.

## **B. Interpretación**

La interpretación de las convenciones colectivas han sido un elemento determinante en los múltiples conflictos laborales que se atienden en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Estos conflictos pueden ser de dos clases a saber:

— Jurídicos o de derecho: Son aquellos que tienen por objeto la interpretación o aplicación de una norma contenida en una Ley, decreto, reglamento interno, costumbre, contrato o convención colectiva, y que interesan a un grupo o colectividad de trabajadores.

Estos se solucionan, como regla a través de la vía jurisdiccional- sea por la administración pública (Ministerio de Trabajo), o por los Tribunales de Trabajo, y como excepción mediante sistema de auto composición (negociación, mediación, huelga o arbitraje).

— Económicos o de Intereses: Son aquellos que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva de trabajo, los cuales se relacionan con pretensiones dirigidas a mejorar los beneficios existentes a favor de los trabajadores.

Estos conflictos se solucionan a través del trato directo, conciliación, negociación o arbitraje.

Esta situación se da básicamente cuando el sujeto que interpreta o aplica el convenio colectivo tiende a confundir el sentido de las cláusulas principalmente las económicas, las cuales representan desembolsos considerables para la empresa, como nos pudimos percatar en el ejemplo del punto anterior.

Dado que el significado del concepto interpretar, según el Diccionario de la Lengua Española es: " *Comprender y expresar bien o mal el asunto o materia de que se trata* "

Asumimos de acuerdo al significado del concepto en estudio, la comprensión que se le dé al convenio va a depender de la buena voluntad de las partes contratantes.

### **C. Aplicación**

Las cláusulas de la convención colectiva se aplicarán a todas las categorías de trabajadores que estén empleados en la o las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación, aunque no sean miembros del sindicato y aunque ingresen con posterioridad al inicio de la vigencia de la misma, salvo aquellas categorías que excluya expresamente.

Los supuestos en los cuales se pueden excluir a una o más categorías de trabajadores de una convención colectiva son:

1. Cuando concurren sindicatos gremiales con sindicatos de empresas o de industrias podrán los primeros celebrar una convención colectiva para su profesión, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores del mismo gremio que formen parte del sindicato de empresa o industria correspondiente;

2. Cuando concurren varios sindicatos gremiales, la convención colectiva se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesionales, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará una convención colectiva para su profesión.

Además de estos supuestos, también se podrán excluir a los trabajadores de confianza.

Los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención colectiva, tienen la obligación de cotizar las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.



**conclusiones**

## CONCLUSIONES

Hemos analizado, en el desarrollo de esta investigación, los aspectos más importantes en materia de contratación y compensación de los recursos humanos. Deliberadamente omitimos algunos otros elementos que consideramos de menor importancia, con el propósito de lograr una mayor objetividad e interés.

Sin embargo, consideramos que los puntos expuestos han sido suficientemente detallados, como para dar una idea cabal de la interpretación y aplicación de las normas laborales más significativa para esta investigación.

En la elaboración de este trabajo, hemos tratado de exponer los métodos y formas de nuestro tema, de manera tal que pueda aplicarse a todo tipo de empresas; también pretendimos hacerlo flexible para que su uso fuera práctico y sencillo.

Consideramos que la correcta aplicación de las leyes laborales y el uso indicado de sus mecanismos, darán como resultado una armonía laboral entre las partes contratantes, dando como resultado un aumento en la productividad.

El establecimiento de una nueva escala en el pago de la indemnización, sólo ha beneficiado al sector empresarial, dado que a la fecha el índice de desempleo sigue igual; además de los despidos de empleados con menos de dos años, para reemplazarlos y poder aplicar la nueva ley, la cual implica ahorro futuro en materia de prestaciones a las empresas.

Esperamos que este trabajo sea considerado como es su intención, no como una obra completa de información; más bien como manual de referencia, que sirva de ayuda a personas interesadas en la materia, ya que es visible la necesidad de mejorar los métodos o sistema de formación en esta creciente actividad.

# **RECOMENDACIONES**

## RECOMENDACIONES

El establecimiento y análisis de nuestras conclusiones nos obligan a realizar una serie de recomendaciones de carácter constructivo; las cuales detallamos a continuación:

- 1-. Ante el reto que enfrentan las empresas de nuestro medio, de implementar la calidad total y el proceso de reingeniería, debe diseñarse un programa de motivación e incentivos a los recursos humanos acorde con los tiempos en que vivimos, para obtener la colaboración de todos los trabajadores dentro de la organización.
- 2-. Recomendamos la integración de la sección de planillas, al departamento de recursos humanos, para así mantener toda la información del personal, especialmente la remuneración, en forma de estricta confidencialidad.
- 3-. Se debe dictar la materia de compensación a nivel de licenciatura, ya que todo administrador debe conocer el proceso de remuneración de su personal, y así no depender de terceras personas, para hacerle frente a cualquiera inquietud que se le presente al respecto.
- 4-. Recomendamos a las empresas, plasmar en blanco y negro sus políticas de administración de los recursos humanos, de manera tal que todo los empleados tengan conocimiento de las mismas y la forma de ejecutarla dentro de la organización.
- 5-. El establecimiento de política de ajuste salarial, basada en una escala de ajustes en forma porcentual; ligada ésta con la evaluación del desempeño, en la cual se considere para los ajustes una puntuación máxima y mínima, para ser merecedor de dicho ajuste o aumento salarial.

**A N E X O S**

## **ANEXOS Nº 1**

Ley Nº 10 de 1993  
( De 16 de abril de 1993 )

" Por la cual se establecen Incentivos para la formación de fondos para jubilados, pensionados y otros beneficios"

### **LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DECRETA:**

**Artículo 1 :** Créase la Comisión Nacional de Fondo de Jubilaciones y Pensiones, adscrita al Ministerio de Hacienda y Tesoro, para asesorar al Organismo Ejecutivo en el reglamentación y desarrollo de la presente ley y con el fin de establecer periódicamente parámetros de inversión consistentes con los principios universales de seguridad y diversificación propios de los planes e inversiones objeto de la presente ley. Estará integrada por:

1. El Ministro de Hacienda y Tesoro o el funcionario que él designe quien la presidirá.
2. Un miembro de la Asociación Bancaria Nacional.
3. Un Miembro de la Junta Directiva de una de las Bolsas de Valores.
4. Un Miembro de la Asociación de Aseguradores.
5. Un Miembro de la Comisión de comercio, Industrias y Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa.

**Artículo 2:** Las cuotas o contribuciones hechas a planes o fondos para jubilaciones, pensiones y otros beneficios similares a los empleados del contribuyente o en beneficio propio del contribuyente, cuando éste sea persona natural, será deducibles para los efectos de la determinación de la Renta Gravable, cuando los planes respectivos se ajusten a las condiciones siguientes:

1. Una vez emitidos los planes, serán administrados por bancos de licencia general, incluyendo al Banco Nacional de Panamá y la Caja de Ahorros, por compañías de seguros autorizados para operar en el país o por fideicomisos constituidos de conformidad con las leyes de República de Panamá que sean administrados por empresas con Licencia Fiduciaria expedida por la Comisión Bancaria Nacional, y por las Empresas Administradoras de sociedades o Fondos de Inversión autorizados por la

Comisión Nacional de Valores del Ministerio de Comercio e Industrias  
( MICI )

2. Estos planes deben ser voluntarios y complementarios, si fuera el caso, a los beneficiarios que concede el sistema del Seguro Social.
3. Que hayan sido aprobados por la Comisión Bancaria Nacional, en el caso de bancos y fideicomisos; por la Comisión Nacional de Valores del Ministerio de Comercio e Industrias (MICI) , en el caso de Sociedades y Fondos de Inversión; y por la Superintendencia de Seguros y Reaseguros del Ministerio de comercio e Industrias ( MICI ), en el caso de las compañías de seguros.

**Artículo 3:** Las asociaciones cooperativas que puedan captar de sus asociados ahorros con un destino similar a los estipulados en esta ley lo harán sujetos a la ley N°38 del 22 de octubre de 1980 y el Decreto N°31 del 6 de noviembre de 1981 que regula su funcionamiento.

**Artículo 4 :** En adición a lo que establece el numeral 3 , del Artículo 1, los planes a que se refiere esta ley serán regulados y fiscalizados por la Comisión Bancaria Nacional en el caso de planes administrativos por bancos y fideicomisos; por la superintendencia de Seguros y Reaseguros del Ministerio de comercio e Industrias (MICI), en el caso de los planes administrados por compañías de seguro; y por la comisión Nacional de Valores del ministerio de comercio e Industria ( MICI), en el caso de las Sociedades y fondos de Inversión.

**Artículo 5 :** Los planes a que se refiere esta ley pueden ser individuales o colectivos, contributivos, contributivos o no contributivos y de contribución definida. Estos planes requieren un mínimo de diez (10) años de cotización para permitir al beneficiario hacer retiros voluntarios de los fondos del plan, salvo que se trate de beneficiarios que ingresen a un plan después de haber cumplido cincuenta y cinco (5) años de edad, en cuyo caso el períodos podrá ser reducido hasta un mínimo de cinco ( 5 ) años.

**Artículo 6 :** Cuando se trate de aportes individuales provenientes de planes individuales, la porción deducible de los aportes anuales, no podrá ser superior al diez por ciento ( 10% ) del ingreso anual bruto del contribuyente, ya sea estos aportes se hagan a uno o más planes. Para los efectos del cómputo de las retenciones de que trata el artículo 734 del Código Fiscal, Los empleadores tomarán en consideración los aportes que en el año fiscal correspondiente deban hacer sus empleados en base a los planes que establece esta ley.

**Artículo 7 :** Los empleados podrán deducir los aportes que hagan a los fondos en beneficio de sus trabajadores, hasta el equivalente a la suma que de conformidad con el artículo anterior, pueden deducir de sus aportes personales los trabajadores beneficiados.

**Artículo 8 :** Los fondos captados a través de los planes a los que se refiere esta ley podrán invertirse en depósitos en Bancos de Licencia General, en hipotecas, en cédulas hipotecarias, participaciones en hipotecas o bonos respaldados por garantías hipotecarias emitidos por Bancos Comerciales o bancos Hipotecarias con Licencia General, y en títulos valores de calidad de inversiones que hayan sido debidamente autorizados por la Comisión Nacional de Valores del ministerios de Comercio e Industrias ( MICI), para venta en oferta pública y en aquellos otros activos, que de tiempo en tiempo autorice la comisión Nacional de de Jubilaciones y Pensiones.

**Artículo 9:** Mientras la comisión Nacional de Fondos de Jubilaciones y Pensiones no disponga lo contrario, no menos treinta por ciento ( 30%) de los fondos captados por los planes deben ser invertidos en hipotecas en cédulas hipotecarias, participaciones de hipotecas o bonos respaldados por garantías hipotecarias dentro del territorio nacional.

**Artículo 11 :** La administración de los planes que se refiere es ley y los fondos en ellos depositados podrán ser transferidos por el beneficiario a cualquier otra institución, siempre y cuando notifique con un plazo no menor de ( 30 ) días ni mayor de ( 60 ) días calendario, según se establezca en el contrato.

En estos casos el contrato podrá establecer una penalidad mayor de cinco por ciento ( 5% ) del valor de los aportes acumulados.

**Artículo 12 :** Los entes reguladores dictarán, dentro de un término no mayor de ciento ochenta ( 180 ) días calendario posteriores a la promulgación de esta ley, la regulación pertinente para la constitución y administración de estos fondos la cual deberá ceñirse, en los aspectos de información financiera, a los principios de contabilidad establecidos para este giro.

**Artículo 13 :** Después del primer año de operaciones, cada año y dentro de los cuatro (4) meses siguientes al cierre fiscal, las Empresas Administradoras de Fondos Complementarios de Jubilaciones y Pensiones deberán enviar a sus Inversionistas registrados o publicar en por lo menos tres ( 3 ) diarios de gran circulación sus estados financieros auditados correspondientes al año fiscal inmediatamente anterior.



De igual manera y cumpliendo las misma formalidades, las empresas administradoras suministrarán por lo menos cada seis (6) meses un informe financiero del desempeño de cada fondo que administren y que incluya por lo menos el rendimiento mensual a la fecha, el rendimiento histórico promedio, la diversificación de las inversiones por sector económico, el tipo de activo y un resumen de gastos.

**Artículo 14 :** La Superintendencia de Seguros y Reaseguros del Ministerio de Comercio e Industria (MICI) supervisará y fiscalizará los cálculos actuariales de aquellos planes que están basados en cálculos de dicha naturaleza. Los Planes o fondos que sean ofrecidos o vendidos del Decreto de Gabinete N° 247 de 16 de Julio de 1970.

**Artículo 15 :** Lo establecido en la presente ley no afecta los planes de pensiones y jubilaciones que se rigen por otras disposiciones legales.

**Artículo 16 :** El Organo Ejecutivo reglamentará la presente ley.

**Artículo 17 :** Esta ley deroga el Decreto de Gabinete N°. 248 de 16 de julio de 1970 y adiciona el Artículo 697 del Código Fiscal.

**Artículo 18 :** Esta ley empezará a regir a partir del 1º de abril de 1993.



# ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIA

TELEFONOS (507) 00-0000 FAX (507) 00-0000  
ZONA 5 PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA

---

## ANEXO No.2

Estimado(s) señores(es):

Para la constitución de su Fideicomiso de Cesantía con PROFUTURO, es necesario los documentos que le indicamos a continuación. Estos documentos deben ser presentados para poder efectuar el registro de su Fondo de Cesantía.

- \* Contrato
- \* Formulario de Afiliación Corporativa, debidamente llenada y firmado
- \* Fotocopia del Pacto Social y de las enmiendas de la empresa
- \* Acta de Junta Accionista autorizando la constitución del Fondo de Cesantía, S.A.
- \* Fotocopia de la cédula del presidente y secretario de la empresa, al igual que de la(s) persona(s) autorizada(s) para tramitar el Fideicomiso de Cesantía.
- \* Copia de la Planilla Preelaborada de la C.S.S.(requisito de la ley)
- \* Diskette3.5" con el detalle de la información requerida, según lo indicado en el Instructivo de Aplicación (documento adjunto).
- \* Una impresión de la información contenida en el diskette, debidamente refrendada por la(s) firma(s) autorizada(s) de la empresa.
- \* Cheque con el aporte correspondiente al periodo comprendido entre el 14 de agosto de 1995 y el 31 de diciembre de 1995.

**Nota:** El diskette debe portar una etiqueta que indique la razón social de la empresa.



**ADMINISTRADORA DE FONDOS  
DE PENSIONES Y CESANTIA**

TELEFONOS (507) 00-0000 FAX (507) 00-0000  
ZONA 5 PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA

**FORMULARIOS DE AFILIACION CORPORATIVA**

**DATOS DE LA EMPRESA**

Fecha

Razón Social

No de RUC  No Patronal C S S

Teléfonos   Fax  Dirección Postal

Dirección

Nombre del Representante Legal

Firma

No de Cédula

Sucursal

No de Emp  Monto total de la planilla  Información M  D  Banco General  Banco Continental

Fondo Pro Ahorros No de Cuenta

Fondo Pro Inversión

Fondo Pro Capital

Clasificación A

B

C

D

E

Afiliado por

Nombre

## ACTA DE UNA REUNION EXTRAORDINARIA DE LA JUNTA DE ACCIONISTAS DE LA SOCIEDAD

Siendo las \_\_\_\_\_ a.m del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_ se reunieron previa renuncia a su derecho de citación previa, los miembros de la Junta de Accionistas de la sociedad denominada \_\_\_\_\_ en las oficinas de la sociedad Estuvieron presentes y debidamente representadas todas las acciones emitida y con derecho a voto, quienes renunciaron al derecho de convocatoria previa.

La reunión fue presidida por su Presidente, el ( la) señor(a) \_\_\_\_\_ y actuó como Secretario(a) el (la) señor(a) \_\_\_\_\_ titular del mismo cargo

El Presidente manifestó que el propósito de la reunión lo era el autorizar la constitución de un contrato de Fideicomiso de Cesantía con la sociedad Pro-Futuro, Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantía, S A , para cumplir con lo establecido en la Ley 44 del 12 de agosto de 1995.

A moción debidamente presentada y sustentada, se resolvió lo siguiente.

### RESUELVE:

- a) Autorizar la constitución de un contrato de Fideicomiso de Cesantía con la sociedad Pro-Futuro, Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantía, S A.
- b) Facultar, como en efecto se faculta a el (la) señor(a) \_\_\_\_\_ con cédula de identidad personal N° \_\_\_\_\_ para quien nombre de la Sociedad firme todos los documentos públicos y privados relacionados con la presente autorización
- c) Queda autorizado(a) igualmente a girar instrucciones con referencia al referido contrato de Fideicomiso de Cesantía y dicha autorización estará y deberá considerarse en vigencia mientras la Sociedad Pro-Futuro, Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantía, S.A no sea notificado por escrito de la revocación del presente poder

No habiendo otro asunto que tratar, se dio por terminada la reunión siendo las \_\_\_\_\_ a.m del día antes mencionado, y para constancia firman las personas que en ella han intervenido.

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Secretario(a)

El(la) suscrito(a), Secretario(a) de la sociedad denominada \_\_\_\_\_ CERTIFICA que la anterior es fiel copia de su original Panamá, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Secretario(a)

# INSTRUCTIVO DE APLICACION

---

## FONDO DE CESANTIA - PRO-FUTURO

---

El programa automatizado del Fondo de Cesantía - requiere que cada compañía participante suministre toda la información referente a sus empleados y a los aportes correspondientes, en un diskete de 3.5" compatible a IBM, el cual debe tener dos archivos en formato de ASCII, EXCELL o LOTUS1,2,3 de la siguiente manera:

### **Nombre de archivo primero: PROAFILI**

- Este archivo contendrá datos específicos sobre los empleados. Esta información se requerirá únicamente para el establecimiento del Fideicomiso de Cesantía con Pro-Futuro ( según Formato de Campo adjunto ), por lo que no será necesario remitir esta información todos los trimestres.

### **Nombre del archivo segundo: PROAPORT**

- Este archivo contendrá los datos de los aportes correspondientes a la Prima de Antigüedad, Indemnización y Aportes voluntarios por cada empleado. La información contenida en este archivo deberá ser enviada, junto con el cheque de aportes, todos los trimestres hasta 15 días posteriores a la fecha de vencimiento de cada período.

**Nota:** Este diskete deberá estar acompañado del cheque por la suma del aporte.

# **INSTRUCTIVO DE APLICACION**

---

## **FONDO DE CESANTIA**

---

### **Archivo PROAFILI**

Este archivo debe contener los siguientes datos por cada empleado, según el Formato de Campos Pro-Afili adjunto.

1. Apellido
2. Nombre
3. Numero de cédula de Identidad
4. Numero de Seguro social
5. Fecha de Ingreso a la empresa
6. Sueldo Base
7. Fecha de Nacimiento
8. Sexo
9. Apartado postal personal
10. Zona Postal

---

### **Archivo PROAPORT**

---

Este archivo debe contener la información del primer aporte y de los aportes trimestrales subsiguientes, según el Formato de Campo Pro-Aport adjunto:

1. Apellido
2. Nombre
3. Numero de cédula de Identidad
4. Numero de Seguro social
5. Base del Cálculo para Prima de antigüedad
6. Aporte para la prima de antigüedad
7. Base de cálculo para la Indemnización
8. Aporte para la Indemnización
9. Aporte Voluntario
10. Total

## INSTRUCTIVO DE APLICACION

### FONDO DE CESANTIA

#### FORMATO DE CAMPOS PROAFILI

**COLUMNA A: Apellido**

En esta columna se registra el apellido del empleado  
En campo tiene un largo de "20" caracteres.  
El tipo de dato que puede contener es ALFABÉTICO

**COLUMNA B: Nombre**

En esta columna se registra el nombre del empleado  
En campo tiene un largo de "20" caracteres.  
El tipo de dato que puede contener es ALFABÉTICO

**COLUMNA C: Cédula**

En esta columna se registra el numero de cédula de identificación personal  
En campo tiene un largo de "16" caracteres.  
El tipo de dato que puede contener es ALFANUMÉRICO  
Su estructura es 99-XX-9999-99999, en donde:

Caracteres 1 - 2	:	Tomó	( Ej. 08)	Numérico
Carácter 3	:	Guión	( - )	
Caracteres 4 - 5	:	Tipo de Cédula	( Ej PE )	Alfanumérico
Carácter 6	:	Guión	( - )	
Caracteres 7-10	:	Folio	( Ej 0403)	Numérico
Carácter 11	:	Guión	( - )	
Caracteres 12-16	:	Asiento	( Ej.. 00062 )	Numérico

**COLUMNA D: Seguro Social**

En esta columna se registra el número de seguro social del empleado  
El campo tiene un largo de "10" caracteres  
El tipo de dato que puede contener es NUMÉRICO  
Su estructura es 9999-99999, es donde:

Caracteres 1 - 4	:	Folio	( Ej 0236 )
Caracter 5	:	Guión	( - )
Caracteres 6 - 10	:	Asiento	( Ej.. 04587)

**COLUMNA E Fecha de Ingreso**

En esta columna se registra la fecha en que ingresó el empleado a la empresa.  
El campo tiene un largo de "08" caracteres.  
El tipo de dato que puede contener es NUMÉRICO  
Su estructura es: DD/MM/AA, en donde.

Caracteres 1 - 2	:	DD = día	( Ej.: 20 )
Caracter 3	:	Diagonal	( / )
Caracteres 4 - 5	:	MM = mes	( Ej 12 )
Caracter 6	:	Diagonal	( / )
Caracteres 7 - 8	:	AA = año	( Ej.: 95 )

**COLUMNA F Sueldo base**

En esta columna se registra el sueldo Base del empleado y sobre el cual se harán todos los cálculos.

El campo tiene un largo de "08" caracteres.

El tipo de dato que puede contener es numérico, dos (2) de ellos decimales.

Su estructura es: 999999 99

No introducir 2 comas" para separar los miles

**COLUMNA G Fecha de Nacimiento**

En esta columna se registra la fecha de nacimiento del empleado

El campo tiene un largo de "8" caracteres

El tipo de dato que puede contener es NUMÉRICO

Su estructura es DD/MM/AA, en donde

Caracters 1 - 2 DD = día (Ej. 20)

Character 3 Diagonal (/)

Caracteres 4 - 5 MM = mes (Ej. 12)

Character 6 Diagonal (/)

Caracteres 7 - 8 AA = año (Ej. 95)

**COLUMNA H Sexo**

En esta columna se registra el sexo del empleado

El campo tiene un largo e "1" carácter

El tipo de dato que puede contener es ALFABÉTICO

Su estructura es X en donde sus valores son

X = M para sexo Masculino

X = F para sexo Femenino

**COLUMNA I Apartado Postal**

En esta columna se registra el número del apartado postal del empleado

En el campo tiene un largo de "8" caracteres

El tipo de dato que puede contener es ALFANUMÉRICO

**COLUMNA J Zona Postal**

En esta columna se registra la zona postal donde se encuentra el apartado postal del empleado

El campo tiene un largo "2" caracteres

El tipo de dato que puede contener es ALFANUMÉRICO



## INSTRUCTIVO DE APLICACION

### FONDO DE CESANTIA

#### FORMATO DE CAMPOS PROAPORT

**COLUMNA A: Apellido**

En esta columna se registra el apellido del empleado  
En campo tiene un largo de "20" caracteres  
El tipo de dato que puede contener es ALFABÉTICO

**COLUMNA B: Nombre**

En esta columna se registra el nombre del empleado  
En campo tiene un largo de "20" caracteres  
El tipo de dato que puede contener es ALFABÉTICO

**COLUMNA C: Cédula**

En esta columna se registra el numero de cédula de identificación personal  
En campo tiene un largo de "16" caracteres  
El tipo de dato que puede contener es ALFANUMÉRICO  
Su estructura es 99-XX-9999-99999, en donde

Caracteres 1 - 2	Tomó	( Ej 08 )	Numérico
Carácter 3	Guión	( - )	
Caracteres 4 - 5	Tipo de Cédula	( Ej PE )	Alfanumérico
Carácter 6	Guión	( - )	
Caracteres 7-10	Folio	( Ej.. 0403 )	Numérico
Carácter 11	Guión	( - )	
Caracteres 12-16	Asiento	( Ej. 00062 )	Numérico

**COLUMNA D: Seguro Social**

En esta columna se registra el número de seguro social del empleado  
El campo tiene un largo de "10" caracteres  
El tipo de dato que puede contener es NUMÉRICO  
Su estructura es. 9999-99999, es donde

Caracteres 1 - 4	Folio	( Ej.: 0236 )
Caracter 5	Guión	( - )
Caracteres 6 - 10	Asiento	( Ej.. 04587 )

**COLUMNA E Base de cálculo para Prima de Antigüedad**

En esta columna se registra e ingreso del empleado que se utilizará como Base del Cálculo para aportes correspondientes a la Prima de Antigüedad  
El campo tiene un largo de "08" caracteres.  
El tipo de dato que puede contener es NUMÉRICO, dos ( 2 ) de ellos decimales  
Su estructura es: 999999 99

**COLUMNA F      Aporte de la Prima de Antigüedad**

En esta columna se registra el monto del Aporte de la Prima de antigüedad.

El campo tiene un largo de "08" caracteres.

El tipo de dato que puede contener es NUMÉRICO, dos (2) de ellos decimales

Su estructura es: 999999 99

**COLUMNA G      Base de Cálculo de Indemnización**

En esta columna se registra el ingreso del empleado que se utilizará como base del Cálculo para obtener los aportes correspondientes a la Indemnización.

El campo tiene un largo de "8" caracteres.

El tipo de dato que puede contener es NUMÉRICO, dos (2) de ellos decimales.

Su estructura es 999999 99

**COLUMNA H      Aporte de Indemnización**

En esta columna se registra el Aporte de la Indemnización

El campo tiene un largo de "8" caracteres

El tipo de dato que puede contener es NUMERICO, dos (2) de ellos decimales.

Su estructura es: 999999 99

**COLUMNA I      Aporte Voluntario**

En esta columna se registra el Aporte Voluntario del empleado, cuando lo hubiere

El campo tiene un largo de "8" caracteres

El tipo de dato que puede contener es NUMÉRICO, dos (2) de ellos decimales

Su estructura es: 999999 99

**COLUMNA J      Total**

En esta columna se registra el total de los aportes por cada empleado, el cual será igual a la suma de los Aportes de Prima de antigüedad, de Indemnización y Voluntario. Se deberá calcular también el Total aportado, suma que coincidir con el monto del cheque enviado.

El campo tiene un largo de "10" caracteres.

El tipo de dato que puede contener es NUMÉRICO, dos (2) de ellos decimales.

Su estructura es 999999 99

# **BIBLIOGRAFIA**

# BIBLIOGRAFIA

- ARAICA, Maritza de, La Planificación de los Recursos Humanos en Panamá.  
Universidad de Panamá, Facultad de Administración Pública, 1983, 123 pág
- BYARS, Lloyd L. , Administración de los Recursos Humanos, Conceptos y aplicaciones.  
Nueva Editorial Interamericana, México, D F , 1983, 428 pág
- CABALLENAS , Guillermo Tratado de Derecho Laboral. Tomo II.  
Buenos Aires, Argentina, 1941, pág 691.
- CABALLENAS, Guillermo, Compendio del Derecho Laboral, Tomo I.  
Bibliografía Omega, Argentina 1968, pág 592.
- CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, Tomo I, 2a. Edición 1960.  
Buenos Aires, Argentina, Editorial Librería Ateneo, pág 356.
- DESSLER, Gary, Administración de Personal.  
Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A , México 1982, 812 pág
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEB, Tomo XXV.  
Industrias Gráficas Del libro, S.R.L., Argentina, 1980 pág 132
- FABREGA P , Jorge, MURGAS, Rolando, Código de trabajo.  
Litho Impresora, S.A., Panamá 1986
- FABREGA P Jorge, Apuntes de Derecho del Trabajo, Tomo I.  
Imprenta Nacional, Panamá, 1970, pág 233
- HERRERA III, Herbert g , Administración de los Recursos Humanos y Personal.  
Editorial C.E C S.A, México D F , 1985, 545 págs
- HOYOS, Arturo Derecho Panameño del Trabajo, Volumen I,  
Imprenta Lil, S A., Panamá 1982, Pág. 297
- MUÑOZ, Yolanda, El Factor Humano en el Gobierno y la Empresa Privada.  
Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad,  
1983, 161 págs
- RYALL TAMAYO, Norma R , El Ausentismo Laboral un Problema Administrativo.  
Universidad de Panamá 1985,
- STEPHEN P., Robbins, Comportamiento Organizacional, Editorial Prentice-Hall  
Hispanoamericana, S.A , México 1993, 566 págs
- STRAUSS, George; Sayles, Leonard, Personal Problemas Humanos de la Administración.  
Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., México 1991

CALDERAS, RAFAEL Derecho del Trabajo, Tomo I, 2da. Edición 1960.  
Buenos Aires Argentina, Librería Ateneo Editorial, Pág 356

Tratado de Derecho Laboral, Tomo II.  
Buenos Aires, Argentina. 1941, Pág 691

Caballenas Guillermo. Compendio del Derecho Laboral, Tomo I  
Bibliografía Omega, Argentina, 1968 Pág 592

Enciclopedia Jurídica Omega. Tomo XXV.  
Industria Gráfica del libro J R L., Argentina, 1980, Pág 132

Fabrega Jorge, Hoyoo, Arturo Derecho Panameño del trabajo. Volumen I.  
Panamá 1982, Pag 297

**REFERENCIA  
BIBLOGRAFICA**

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ARAICA, Maritza de, La Planificación de los Recursos Humanos en Panamá  
Universidad de Panamá, Facultad de Administración Pública, 1983, 123 págs

### CAPITULO I

C Importancia de los Recursos Humanos dentro del Proceso de Desarrollo en el País,  
Págs 18 a la 26

CABALLENAS, Guillermo, Compendio del Derecho Laboral, Tomo I,  
Bibliografía Omega, Argentina 1968,

CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, Tomo I, 2a Edición 1960,  
Buenos Aires, Argentina, Editorial Librería Ateneo, pág 356.

DESSLER, Gary, Administración de Personal,  
Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S A., México 1982, 812 págs.

FABREGA P , Jorge ; Murgas, Rolando, Código de Trabajo,  
Litho Impresora , S A , Panamá 1986. Artículos relacionados con la compensación

HOYOS, Arturo Derecho Panameño del Trabajo, Volumen I,  
Imprenta Lil, S.A , Panamá 1982,

MARTINEZ, Esteban y Vasquez, Fermin, La Administración de los Recursos Humanos en la  
Comisión del Canal,  
Universidad de Panamá , Facultad de Administración Pública 1985, 245 págs

### CAPITULO III

C-. Políticas en materia de Administración de Personal  
Pags , 98, 101, 107 a 113

# **ENTREVISTAS**



## **ENTREVISTAS**

**HERNANDEZ, Hernán.** Bufete Shirley y Asociados, Abogado Especialista en Derecho Laboral.

**ORDOÑEZ, Gregorio.** Bufete Ordoñez y Asociado, Abogado Especialista en Derecho Laboral, Ex-Ministro de Trabajo y Bienestar Social.

**SHIRLEY, Luis.** Bufete Shierley y Asociados, Abogado. Especialista en Derecho Laboral.