

APENDICE No. 27

Ley No. 95 de 31 de diciembre de 1976 por la cual se modifican algunos Artículos del Código de Trabajo y se adoptan otras medidas.

Ley No. 95
(de 31 de Diciembre de 1976)

Por la cual se modifican algunos Artículos del Código de Trabajo y se adoptan otras medidas.

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

DECRETA:

ARTICULO 1o.— Las prestaciones adicionales a las establecidas por Ley o por la Convención Colectiva de Trabajo relativas a la participación en las utilidades o al mejoramiento de las partidas del décimo tercer mes que el empleador concede unilateralmente a los trabajadores no constituyen salario.

ARTICULO 2o.— En los casos de aguinaldos o bonificaciones de Navidad pactadas o acostumbradas de manera reiterada al entrar a regir esta Ley, los empleadores deben pagar la suma que resulte más favorable al trabajador, según sea la tercera partida del décimo tercer mes o el aguinaldo o bonificación de Navidad.

ARTICULO 3o.— Todas las convenciones colectivas de Trabajo vigentes quedan prorrogadas por un período de dos años contados a partir de la fecha de la respectiva expiración en el caso de que venzan en 1977 y 1978 o desde la fecha de vigencia de la presente Ley en el caso del Artículo 411 del Código de Trabajo.

ARTICULO 4o.— Cuando las Convenciones Colectivas a que se refiere el Artículo 3o. establecieron aumentos salariales, éstos se harán efectivos en cada año de la prórroga en base al promedio anual de los aumentos pactados en la Convención Colectiva.

ARTICULO 5o.— En caso de que por razones económicas debidamente acreditadas la empresa no pueda satisfacer los aumentos a sus trabajadores que le correspondan durante los años de la prórroga, de acuerdo con esta Ley, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social podrá autorizar una moratoria no superior al término de un año para satisfacer dichos aumentos.

ARTICULO 60.— Las empresas que se constituyan con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, no están obligadas a celebrar Convención Colectiva de Trabajo con la organización de trabajadores correspondientes, dentro de los primeros dos años de operación. Tampoco están obligadas a celebrar aquellas que aun cuando funcionen al momento de regir la presente Ley, no hayan celebrado Convención Colectiva todavía.

ARTICULO 70.— Durante el período de vigencia de las Convenciones Colectivas de Trabajo no se admitirán pliegos de peticiones que tengan por objeto introducir modificaciones directas o indirectas, o cláusulas nuevas, a la Convención Colectiva.

La Dirección Regional o General de Trabajo, queda facultada para rechazar de plano los pliegos de peticiones inadmisibles conforme a esta disposición.

ARTICULO 80.— El inciso segundo del artículo 401 del Código de Trabajo quedará así.

“Si el empleador se niega injustificadamente a celebrar la Convención Colectiva, los trabajadores podrán, una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho de huelga. Unicamente se considera, como negativa justificada del empleador, para celebrar la convención colectiva el hecho de que las prestaciones o estipulaciones exigidas por los trabajadores impidan que la empresa funcione en condiciones de rentabilidad económica, siendo el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la instancia competente para determinar si existen o no tales condiciones de rentabilidad, teniendo en cuenta las exigencias de los trabajadores”.

ARTICULO 90.— El artículo 403 del Código de Trabajo quedará así:

“Artículo 403.— La Convención Colectiva de Trabajo contendrá:

- 1.— Los nombres y domicilios de las partes;
- 2.— La empresa, establecimientos o negocios que comprenda;
- 3.— Reglamentación del comité de empresas, para los únicos fines de tramitar las quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa;
- 4.— Estipulaciones sobre salarios;
- 5.— Duración;
- 6.— Las estipulaciones del artículo 68 que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva;
- 7.— Las demás estipulaciones que convenga a las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de

determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados por los artículos 224 y 225 del Código de Trabajo.

ARTICULO 10o.— Adiciónase el Artículo 416 a) al Código de Trabajo así:

“Artículo 416 (a): Cualquier empleador que sea parte en una convención colectiva de trabajo, puede solicitar al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la revisión de la convención, cuando sobrevengan graves perturbaciones económicas regionales o nacionales, que afecten la rentabilidad de la empresa, con el fin de ajustar la convención colectivas a condiciones de funcionamiento económico normal de la empresa.

A la solicitud de que trata el inciso anterior se le dará el trámite previsto por el Artículo 216 del Código de Trabajo, con traslado al sindicato o sindicatos que sean partes en la contratación colectivas de que cuya revisión se trate, pero la apelación se concederá en el efecto devolutivo”.

ARTICULO 11o.— El artículo 452 del Código de Trabajo, quedará así.:

“Artículo 452: Concluídos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo se someterá total o parcialmente a arbitraje en cualquiera de los siguientes casos:

- 1.— Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje;
- 2.— Si los trabajadores, antes o durante la huelga, solicitan el arbitraje a la Dirección Regional o General de Trabajo;
- 3.— Si el conflicto colectivo se produce dentro de una empresa de servicio público, según la definición del artículo 486 de este Código; o cuando existan graves perturbaciones económicas nacionales o regionales. En estos casos, corresponde a la Dirección Regional o General de Trabajo, decidir el sometimiento de la huelga a arbitraje después que ésta comience, pudiendo cualquiera de las partes apelar tal decisión ante el Ministro del Ramo, recurso que se concederá en el efecto devolutivo y que será decidido sin intervención de las partes por dicho Ministro. Compete a la Dirección Regional o General de Trabajo, así como al Ministro respectivo en apelación, la calificación relativa a la existencia de grave perturbación económica.

ARTICULO 12o.— Los dos primeros numerales del Artículo 480 del Código de Trabajo quedarán así:

“Artículo 480. La huelga deberá tener algunos de los siguientes objetivos:

- 1.— Obtener del empleador mejores condiciones de trabajo, que no afecten la rentabilidad de la empresa, para lo cual se aplicará lo establecido en el artículo 401 de este Código.

2o.— Obtener la celebración de una convención colectiva de trabajo, conforme al artículo 401 de este Código.

ARTICULO 13o.— El artículo 218 del Código de Trabajo quedará así:

“Artículo 218.— En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, al empleador que comunique despido deberá invocar una de las causales establecidas en el Artículo 213.

Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada de despido o la Resolución Previa que lo autoriza, el empleador deberá, a su elección, reintegrar al trabajador o pagar la indemnización establecida en el Artículo 225. En ambos casos el empleador estará obligado al pago de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta la de reintegro o pago de la indemnización correspondiente”.

ARTICULO 14o.— El artículo 215 del Código de Trabajo, quedará así:

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

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

ARTICULO 15o.— Cuando una relación de trabajo por tiempo indefinido termina por despido, que no sea de las causales establecidas en el literal c) del Artículo 213, y siempre que se trata de un trabajador que haya cumplido dos años de servicios en la empresa, el empleador deberá contratar a otro trabajador para ocupar la misma posición u otra cualquiera, dentro de un período de treinta días laborables siguientes al despido.

Si por cualquier causa al trabajador contratado en cumplimiento de este artículo fuese a su vez despedido el empleador deberá contratar a otro trabajador dentro del mismo término.

Para los fines de este artículo, no se permitirá que el empleador contrate a parientes y preferirá a los trabajadores que laboren en el lugar o giro normal de trabajo de la EMPRESA, sin perjuicio de la obligación de contratar un trabajador nuevo.

El incumplimiento de esta norma por parte del empleador será sancionado por la Dirección General o Regional de Trabajo con una multa equivalente al salario diario del trabajador despedido por cada día de renuencia.

ARTICULO 16o.— Lo dispuesto en los artículos 13, 14 y 15 de esta Ley, se aplicará a las Convenciones Colectivas de Trabajo en vigencia.

ARTICULO 17o.— Las disposiciones de esta Ley no afectarán el régimen de fuero sindical ni el de maternidad.

ARTICULO 18o.— En caso de trabajadores cuyo servicio efectivo sea inferior a 20 horas de trabajo durante una semana el salario mínimo debe pagarse con un recargo de diez centésimos de balboas (B/.0.10) por hora.

ARTICULO 19o.— Adiciónase el Artículo 12-A al Código de Trabajo, así:

“Artículo 12-A: La acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribe a los cinco (5) años contados a partir de la fecha en que se causó el derecho. Tratándose de trabajadores de confianza, la acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribirá a los tres (3) meses, contados a partir de la fecha en que se causó el derecho”.

ARTICULO 20o.— Esta Ley comenzará a regir a partir de su promulgación.

COMINIQUESE Y PUBLIQUESE

Dada en la ciudad de Panamá, a los 31 días del mes de Diciembre de mil novecientos setenta y seis.

(C. Oficial No. 18. 245 de 31 de dic. de 1976).