República de Panamá
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Resolución 94-SRT-13 *Panamá,* 18 de Marzo de 2013.

LA MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
En uso de sus facultades legales;

CONSIDERANDO:

La Licenciada AIXA NORIEGA, ejerciendo Poder Especial que le confirió el señor FERNANDO DUQUE, varón, mayor de edad, portador de la cédula de identidad personal n°8-280-207 actuando en su condición de Apoderado Especial según Documento 352123 de la empresa DESARROLLO TURISTICO BUENAVENTURA, S.A., inscrita a Ficha: 363092 Rollo:66042 Imagen: 52, de la Sección (Mercantil) del Registro Público, fue presentado, el día 05 de enero 2012 para la consideración de este Ministerio, el Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, que tiene la finalidad de especificar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores con motivo de la prestación de servicios.

Cumplido el procedimiento de traslado a los trabajadores y vencido el término de un (1) mes, tal y como lo establece el artículo 30 de la Ley 53 de 28 agosto de 1975; vemos que ha transcurrido dicho término sin que se haya presentado objeción alguna.

Revisada la última corrección conforme a las disposiciones legales el día 20 de julio de 2012 y realizada la disquisición del proyecto de Reglamento Interno de Trabajo de dicha Sociedad, consta a folios (31-54), se observa que el mismo cumple con los requisitos exigidos por el artículo 185 del Código de Trabajo.

En consecuencia, quien suscribe, la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, en uso de sus facultades legales;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa DESARROLLO TURISTICO BUENAVENTURA, S.A., del cual se conservará un ejemplar que reposará en los archivos de la Sección de Reglamento Interno de este Ministerio.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNICAR a la Gerencia de la empresa, la obligación de poner el Reglamento Interno en conocimiento de los trabajadores, con quince (15) días de anticipación a la fecha en que entrará a regir, manteniéndolo permanentemente en un lugar visible al cual tengan acceso los trabajadores.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a dicha empresa poner en conocimiento a la Sección de Reglamento Interno de la Dirección General de Trabajo, la fecha en que ha sido fijado el presente reglamento.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 181, 182, 183, 184, 185 y demás concordantes del Código de Trabajo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

ALMA LORENA CORTÉS A.
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

DARÍO FALCÓN PIRAQUIVE
Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral

IC/kr

"MITRADEL, UN MINISTERIO EN MARCHA"

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Articulo 1º.- El Reglamento Interno de Trabajo tendrá por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el EMPLEADOR y sus TRABAJADORES con motivo de la ejecución o prestación de servicios.

Corresponde al EMPLEADOR la dirección de la empresa y para ello impartirá las órdenes, instrucciones, reglamentos y directrices convenientes para el logro de los objetivos de la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en cumplimiento de los artículos 183 y 184 del Código de Trabajo, sólo podrá objetar o desaprobar disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que violen lo dispuesto por los artículos 182 y 184 del Código de Trabajo. Para tales efectos deberá indicar con claridad, mediante resuelto, en qué consiste la violación y sólo podrá requerir al EMPLEADOR que incluya disposiciones adicionales en el Reglamento Interno de Trabajo que hagan falta de conformidad con el artículo 185 del Código de Trabajo

Articulo 2º.- DESARROLLO TURISTICO BUENAVENTURA, S.A., de acuerdo a sus facultades legales y conforme a lo establecido en el Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971 (Código de Trabajo), reformado por la Ley No. 44 de 1995, consiente en prepara el Reglamento Interno de Trabajo que regirá las Relaciones Laborales.

Artículo 3º.- DESARROLLO TURÍSTICO BUENAVENTURA, S.A., que en lo sucesivo se denominará el EMPLEADOR, es una sociedad anónima constituida conforme las leyes de la República de Panamá e inscrita a la ficha 363092, rollo 66042, imagen 052, de la sección de Micropelículas (Mercantil) del Registro Público de Panamá. Sus oficinas principales se encuentran ubicadas en BOULEVARD PUNTA PACIFICA Y CALLE DARIEN, PUNTA PACIFICA, EDIFICIO TORRE DE LAS AMERICAS, PISO 16, OFICINA 1602, CORREGIMIENTO DE SAN FRANCISCO, DISTRITO DE PANAMA, PROVINCIA DE PANAMA.

Artículo 4º.- El presente Reglamento, una vez aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, es de obligatorio cumplimiento para el EMPLEADOR y los TRABAJADORES que presten sus servicios bajo la dirección y subordinación de este, regirá en todos los establecimientos y dependencias actuales y futuras del EMPLEADOR en el territorio de la República de Panamá, y regulará las relaciones laborales entre DESARROLLO TURISTICO BUENAVENTURA, S.A., y los TRABAJADORES, así como las disposiciones contenidas en los respectivos Contratos de Trabajo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido por:
Fecha: Hora:

Artículo 5º.- Es obligación de los TRABAJADORES conocer el presente Reglamento, así como del EMPLEADOR proporcionárselos.

Artículo 6º.- Son TRABAJADORES todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona.

Artículo 7º.- El EMPLEADOR es la persona natural o jurídica que recibe del TRABAJADOR la prestación de servicios o la ejecución de la obra.

Artículo 8º.- Son representantes del EMPLEADOR, y le obligan en sus relaciones con los TRABAJADORES, además de quienes tuvieren ese carácter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos, las siguientes personas:

1. Los administradores y gerentes;
2. Los intermediarios; y
3. Cualquier otra persona que realice actos de dirección o administración con la aquiescencia expresa o tácita del EMPLEADOR, por orden administrativa o resolución judicial.

CAPITULO II

De la Solicitud de Empleo y de los Contratos de Trabajo

Artículo 9º.- **De la Solicitud de Empleo**: Antes de ser contratado como TRABAJADOR, todo aspirante deberá llenar una solicitud de empleo en la que además de completarla correctamente, deberá aportar los siguientes documentos:

1. Fotocopia de su documento de identidad personal.
2. Fotocopia de carné de la Caja de Seguro Social, si es posible.
3. Dos fotos de tamaño carné de reciente data. (Opcional del TRABAJADOR)
4. Certificado de buena salud expedido por médico idóneo.
5. Permiso de Trabajo (si es extranjero)
6. Fotocopia de licencia de conducir (si aplica para la posición de conductor)
7. Fotocopia de certificado de idoneidad (en el caso de profesionales contratados para una labor específica que necesiten cumplir con este requisito para ejercer esa actividad en la República de Panamá).
8. Carta de referencias laborales.
9. Documentos que acrediten preparación académica (créditos, diplomas, etc.)

Se considera falta grave la falsedad en que haya incurrido el aspirante al llenar su correspondiente solicitud de empleo, cuando el contrato se celebró en atención a estas condiciones especiales.

Los TRABAJADORES que ya laboran para el EMPLEADOR y que ingresaron sin llenar este requisito, están obligados a llenar el formulario de solicitud de empleo tan pronto se lo solicite el EMPLEADOR, siempre y cuando se deje constancia en

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 26 JUL 2012

el mismo del tiempo de servicio del TRABAJADOR a la fecha en que se llena el formulario.

Artículo 10º.- **De los Contratos de Trabajo**: Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario.

Artículo 11º.- El contrato escrito de trabajo contendrá:

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

Artículo 12º.- El contrato de trabajo constara por escrito; se firmará al inicio de la relación laboral en tres (3) ejemplares, uno por cada parte. La empresa conservará el suyo, al TRABAJADOR se le entregará un ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Se exceptúan los contratos referentes a:

1. Labores agrícolas o ganaderas:
2. Servicio doméstico;

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

3. Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres (3) meses;
4. Obras determinadas cuyo valor no exceda de doscientos balboas (B/. 200.00);
5. Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos (1,500) habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de cinco mil balboas (B/, 5,000.00), o que se ocupen permanentemente más de diez (10) TRABAJADORES.

Artículo 13º.- Tipos de Contrato. Por su duración los contratos podrán ser:

Por Tiempo Indefinido: Son aquellos en los cuales la relación de trabajo tiene carácter de permanente.

Por Tiempo Definido, o Para Obra Determinada: Son aquellos en los cuales los TRABAJADORES son contratados para la ejecución de trabajos temporales o transitorios, considerando que los contratos terminan sin responsabilidad para el EMPLEADOR al desaparecer o modificarse las circunstancias que motivaron su contratación, salvo las estipuladas por Ley.

Artículo 14º.- El EMPLEADOR podrá usar los servicios del TRABAJADOR en todas o cualesquiera de las labores propias de su Contrato, o en otras labores que impliquen movilidad funcional u horizontal, siempre que las mismas sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerzas, aptitudes, preparación y destrezas. Lo anterior se aplicará siempre que no conlleve disminución de la remuneración o salario, y no afecte la dignidad o autoestima del TRABAJADOR, o le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo. El hecho de que el EMPLEADOR no haga uso de esta facultad, no implica menoscabo o renuncia a la misma.

Artículo 15º.- Será válida la cláusula del Contrato que fije un período probatorio hasta de tres (3) meses cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza especial, siempre que conste expresamente por escrito en el Contrato. Durante dichos periodos, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad alguna.

CAPITULO III

Jornadas de Trabajo

Artículo 16º.- La jornada de Trabajo es todo el tiempo que el TRABAJADOR no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del EMPLEADOR.

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

1. Con un veinticinco (25) por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno;

REGLAMENTOS INTERNOS
Fecha 20 JUL 2012

2. Con un cincuenta (50) por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el periodo nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el periodo diurno; y

3. Con un setenta y cinco (75) por ciento sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el periodo nocturno.

Artículo 17º.- La jornada máxima diurna es de ocho (8) horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho (48) horas.

La jornada máxima nocturna es de siete (7) horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos (42) horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media (7 ½), y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco (45) horas.

El trabajo en siete (7) horas nocturnas y siete horas y media (7 ½) de la jornada mixta, se remunera como ocho (8) horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en la empresa.

Artículo 18º.- La jornada de trabajo comenzará y terminará en los lugares en donde radiquen las oficinas del EMPLEADOR, o en el lugar que designe el Gerente General o la persona que lo represente, o en donde las necesidades del servicio requieran que el TRABAJADOR se traslade fuera de su lugar habitual de trabajo.

Por razón de la naturaleza del negocio, el EMPLEADOR mantendrá jornadas fijas de trabajo y jornadas rotativas de lunes a sábado, que estarán comprendidas en los siguientes horarios.

Lunes a Viernes

Entrada	Salida
8:00 a.m.	5:00 p.m.
9:00 a.m.	6:00 p.m.

Sábado

Entrada	Salida
8:00 a.m.	1:00 p.m.
8:00 a.m.	5:00 p.m.
10:00 a.m.	2:00 p.m.

El TRABAJADOR tendrá derecho a disfrutar de sus alimentos o descansar de sus labores, en un periodo no menor de media (1/2) hora, ni mayor de una (1) hora entre jornada, fuera del centro de trabajo o dentro de las áreas señaladas por el

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

EMPLEADOR para estos efectos. Durante su periodo de descanso entre jornada el TRABAJADOR no estará a disposición del EMPLEADOR aunque permanezca en el establecimiento, salvo que sea autorizado para ello.

Ningún TRABAJADOR podrá laborar horas extraordinarias, domingos, días de fiesta o duelo nacional, sin petición o autorización expresa y previa de su Superior, con excepción de los supuestos establecidos en el artículo 35 del Código de Trabajo.

Artículo 19º.- El trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo del cincuenta (50) por ciento sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del TRABAJADOR a disfrutar de otro día de descanso.

El trabajo en el día que deba darse como compensación al TRABAJADOR por haber trabajado el domingo o en su día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un cincuenta (50) por ciento de recargo sobre la jornada ordinaria.

Artículo 20º.- El TRABAJADOR tiene derecho a un descanso anual remunerado.

Artículo 21º.- El derecho a vacaciones existe aunque el contrato individual de trabajo no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semana.

Artículo 22º.- La duración y la remuneración de las vacaciones se regirá por las siguientes normas:

1. Treinta (30) días por cada once (11) meses continuos de trabajo, a razón de un (1) día por cada once (11) días al servicio del EMPLEADOR.

2. Pago de un (1) mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por mes, y de cuatro y un tercio (4 1/3) semanas, cuando se hubiere pactado por semana. En estos casos, si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el TRABAJADOR hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once (11) meses, o el último salario base, según resulte más favorable para el TRABAJADOR.

3. Cuando se trate de TRABAJADORES pagados por hora o por día se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria que hubiere recibido el TRABAJADOR en los últimos once (11) meses de servicios por el número de jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cuociente se multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base devengado durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme a aquél;

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

4. Para los efectos del computo del tiempo servido que da derechos a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencia por enfermedad dentro de los límites señalados en el artículo 200 del Código de Trabajo, los casos previstos en el artículo 208 del Código de Trabajo u otras interrupciones expresamente autorizadas por el EMPLEADOR;

5. Las sumas que deba recibir el TRABAJADOR le serán liquidadas y pagadas con tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar del descanso anual;

6. Al TRABAJADOR cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso anual, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un (1) día por cada once (11) días de trabajo;

7. Cumplido el periodo de vacaciones el TRABAJADOR tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto de trabajo.

Artículo 23º.- Los TRABAJADORES deben gozar, sin interrupción, de su periodo de vacaciones. Estas solamente se podrán dividir en dos (2) fracciones como máximo, cuando así lo permita la convención colectiva de trabajo y previo acuerdo con el TRABAJADOR en cada ocasión.

Artículo 24º.- El EMPLEADOR señalará con dos (2) meses de antelación, la época en que el TRABAJADOR iniciará el disfrute de sus vacaciones, consultando lo mejor posible los intereses de la empresa y los del TRABAJADOR; pero no podrá sino por mediación de los funcionarios de trabajo competentes y con anuencia expresa del TRABAJADOR, señalar el goce de las vacaciones en fecha que sea más de tres (3) meses posterior a aquella en que el interesado adquirió su derecho a la misma.

Artículo 25º.- A requerimiento del EMPLEADOR, el TRABAJADOR está obligado a marcar personalmente su tarjeta en el reloj checador, o reloj biométrico que para tal efecto sea instalado en la empresa, o bien a firmar la lista de asistencia, a la entrada y salida de sus labores; o a cumplir personalmente con cualquier mecanismo implementado por el EMPLEADOR para el control de la asistencia y el cumplimiento de la jornada laboral. El incumplimiento de esta disposición será considerada como falta injustificada a sus labores para todos los efectos legales.

Artículo 26º.- El TRABAJADOR que no pueda asistir a su lugar de trabajo, o se vea obligado a llegar tarde por causa justificada, deberá comunicarlo al Jefe de Departamento o a su Superior Inmediato con la debida antelación, de no hacerlo dará motivo a una amonestación por escrito.

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

El TRABAJADOR deberá presentar el certificado de incapacidad que acredite su ausencia a más tardar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la reincorporación a sus labores.

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

No tendrá validez el certificado que incumpla estos requisitos, salvo que por razones del lugar de su expedición no sea posible cumplir con alguna de estas exigencias.

Artículo 27°.- El TRABAJADOR tiene la obligación de presentarse puntualmente en su respectivo puesto de trabajo al iniciarse la jornada laboral, no obstante, el EMPLEADOR concede un periodo de tolerancia de cinco (5) minutos después de la hora fijada para presentarse a sus labores. En caso que el retardo exceda el tiempo de tolerancia se considerará como una falta injustificada, exceptuando aquellos casos en que el Jefe o Superior Inmediato autorice el ingreso, computándose como retardo.

Artículo 28°.- El horario de trabajo indicado puede ser modificado por el EMPLEADOR en caso de ser indispensable para el buen funcionamiento de la empresa, previo aviso al TRABAJADOR afectado con la debida anticipación.

CAPITULO IV

De Los Salarios

Artículo 29°.- El salario es la retribución que el EMPLEADOR debe pagar al TRABAJADOR con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el TRABAJADOR reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste

Artículo 30°.- El salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al salario mínimo establecido por la Ley, Código de Trabajo, o Convención Colectiva.

Artículo 31°.- No se considerarán como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el EMPLEADOR al TRABAJADOR en concepto de mejoras a el decimotercer mes, bonificaciones, gratificaciones de producción, donaciones, y participación en las utilidades.

REGLAMENTO INTERNO
Recibido 20 JUL 2012

Estas bonificaciones, gratificaciones, mejoras del decimotercer mes, prima de producción, donaciones o participación en las utilidades, no se considerarán como costumbre o usos, ni como condiciones de trabajo.

Sin embargo, los pagos efectuados por el EMPLEADOR al TRABAJADOR en concepto de primas de producción, bonificaciones, y gratificaciones, se considerarán como salario únicamente para efectos del cálculo de vacaciones, licencia por maternidad y prima de antigüedad.

Artículo 32°.- Los salarios de los TRABAJADORES serán mensuales, pagaderos por quincena en el lugar de trabajo, a más tardar los días quince (15) y treinta (30) de cada mes. Cuando el día de pago coincida con día domingo, de fiesta, o de duelo nacional, el EMPLEADOR pagará el día anterior al mismo.

Artículo 33°.- El salario podrá ser pagado en dinero, en especie o ambos. El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la Ley. Queda prohibido hacer los pagos en mercancías o en vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo, con que se pretenda sustituir la moneda.

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

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

Cuando el salario sea en especie, se pagará dentro del porcentaje que establece el artículo 144 del Código de Trabajo.

Artículo 34°.- El EMPLEADOR sólo podrá efectuar las retenciones y descuentos al salario del TRABAJADOR permitidas por el artículo 161 del Código de Trabajo, incluyendo las deducciones de los anticipos hechos al TRABAJADOR a cuenta de su remuneraciones, anticipos que en ningún momento devengarán intereses.

Artículo 35°.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo anterior, el EMPLEADOR podrá realizar descuentos de los salarios con motivo de las suspensiones, tardanzas o ausencias injustificadas, pero limitadas al tiempo efectivo que correspondan a las suspensiones, tardanzas y ausencias que se hayan aplicado, conforme a este Reglamento.

Artículo 36°.- El pago de los recargos por concepto de trabajos extraordinarios, se hará de forma que comprenda las horas extras trabajadas hasta siete (7) días laborables anteriores al días de pago del respectivo período, siempre que el trabajo realizado haya sido debidamente autorizado. De igual forma durante este

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

periodo se aplicaran las incidencias tales como ausencias, tardanzas, permisos no remunerados, revisión y aplicación de certificados de incapacidad médica. Para efectos contables el cierre de planilla para la primera quincena del mes será el día siete (7) de cada mes; y para la segunda quincena será el día veintidós (22) de cada mes.

Artículo 37º.- El salario será pagado personalmente al TRABAJADOR, o a la persona que él autorice mediante nota para recibirlo en su nombre, acompañada de copia de la cédula del TRABAJADOR y de la persona autorizada. En caso de muerte del TRABAJADOR, el pago del salario, y cualquiera otra prestación a que tenga derecho se hará a los beneficiarios, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 155 del Código de Trabajo.

CAPITULO V

Trabajo de Mujeres y Menores de edad

Artículo 38º.- **Trabajo del Menor**. Es prohibido el trabajo:

1. De los menores que no hayan cumplido catorce (14) años; y
2. De menores hasta de quince (15) años que no hayan completado la instrucción primaria.

Artículo 39º.- Igualmente se prohíbe el trabajo a los que tengan menos de dieciocho (18) años:

1. En periodo nocturno, entre las seis (6) de la noche y las ocho (8) de la mañana;
2. En jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta o duelo nacional.

Artículo 40º.- Para la fijación de la jornada de trabajo, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor, y la jornada no podrá exceder de:

1. Seis (6) horas por día y treinta y seis (36) por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciséis (16) años; y
2. Siete (7) horas por día y cuarenta y dos (42) por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciocho (18) años.

Artículo 41º.- **Trabajo de la mujer**: Es prohibido el trabajo de la mujer en actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 42º.- Toda TRABAJADORA en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis (6) semanas que precedan al parto y las ocho (8) que le sigan. En ningún caso el periodo de descanso total será inferior a catorce (14) semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la TRABAJADORA tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho (8) semanas siguientes al mismo.

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

El EMPLEADOR cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que corresponde a la TRABAJADORA en estado de gravidez.

En caso de que la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, esa obligación correrá íntegramente a cargo del EMPLEADOR, tal como se establece en el artículo 107 del Código de Trabajo.

Artículo 43º.- Durante el periodo de licencia por maternidad de la TRABAJADORA, el EMPLEADOR no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a está ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en el Código de Trabajo. Para estos efectos, durante este periodo se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del EMPLEADOR.

Artículo 44º.- La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar horas extraordinarias. Si la TRABAJADORA tuviere turnos rotativos en varios períodos, el EMPLEADOR está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la TRABAJADORA no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeto a rotaciones.

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

CAPITULO VI

De las Medidas de Seguridad e Higiene

Artículo 45º.- El EMPLEADOR se obliga a aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los TRABAJADORES; garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente.

Artículo 46º.- Con el fin de prevenir, reducir y eliminar los riesgos que amenacen la seguridad y la salud de los TRABAJADORES en los lugares de trabajo, se adoptarán medidas para:

1. Que se reemplacen las substancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras inocuas o menos nocivas;

2. Que se impida el desprendimiento de substancias nocivas y que se proteja a los TRABAJADORES contra las radiaciones peligrosas;

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

3. Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados el menor número posible de TRABAJADORES;

4. Que se apliquen aparatos mecánicos para la evacuación o ventilación o cualquier otro medio apropiado para eliminar polvo, humo, gas, fibras, niebla o los vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de los TRABAJADORES a esas substancias por cualquiera de los procedimientos anteriores; y

5. Que se provea a los TRABAJADORES de la ropa y el equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuera necesario, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el EMPLEADOR, teniendo la obligación el TRABAJADOR de usarlos.

Artículo 47º.- El EMPLEADOR tendrá la obligación de informar a los TRABAJADORES todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña su utilización y las precauciones que deben observar. Deberá, además, colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados, y los TRABAJADORES estarán obligados a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.

Artículo 48º.- Para proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los TRABAJADORES en los locales y sitios de trabajo, el EMPLEADOR adoptará las siguientes medidas:

1. Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas heroicas, narcóticos y bebidas alcohólicas;

2. Habilitar lugares especiales para el descanso y recreación de los TRABAJADORES;

3. Poner a disposición de los TRABAJADORES un número suficiente de sillas, siempre que lo permitan las condiciones del establecimiento o la naturaleza de la empresa o lo disponga la autoridad administrativa de trabajo; y

4. Limitar a cincuenta (50) kilogramos el peso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismo lleven los TRABAJADORES, con una tolerancia de hasta diez (10) por ciento en los casos especiales que señale el reglamento.

El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos.

Artículo 49º.- Los TRABAJADORES que se ocupen de la manipulación, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deberán, para desempeñar sus labores, proveer cada mes un certificado médico, que acredite que no padecen de enfermedades infectocontagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de sus actividades. Este certificado deberá ser expedido por la

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

Caja de Seguro Social, por cualquiera de las dependencias del Ministerio de Salud, o por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado.

Artículo 50°.- El EMPLEADOR se obliga a poner a disposición del TRABAJADOR durante el tiempo que preste su servicio, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad.

El EMPLEADOR adoptará las medidas de seguridad que sean necesarios de acuerdo a las prestaciones del servicio, con la finalidad de proteger eficazmente la vida y salud del TRABAJADOR, entre las que se encuentran las siguientes:

1. Evitar que los desechos y residuos se acumulen;
2. Procurar que la superficie y la altura de los lugares de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de los TRABAJADORES, y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos;
3. Que exista alumbrado suficiente adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases;
4. Eliminar y reducir en lo posible los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los TRABAJADORES;
5. Asegurarse de que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad;
6. Que se mantengan condiciones atmosféricas adecuadas;
7. Proveer vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar la jornada de trabajo;
8. Establecer lugares apropiados para que el TRABAJADOR pueda consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo;
9. Proveer instalaciones sanitarias y medios suficientes para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.

Artículo 51°.- El TRABAJADOR está obligado a cumplir los reglamentos de higiene y sanidad expedidos por las autoridades competentes y por el EMPLEADOR, así como las órdenes y medidas que se adopten para la prevención de accidentes y enfermedades.

Artículo 52°.- El TRABAJADOR asume la obligación de conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, así como a mantener limpios los lugares de labores, las maquinarias y equipos en general. Cuando por causas imputables al TRABAJADOR dichos útiles o equipos se pierdan o se dañen, estos resarcirán los daños que se causen.

Artículo 53°.- Para prevenir y proteger la moralidad y bienestar de los TRABAJADORES, el EMPLEADOR podrá efectuar, a su costo, exámenes

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

médicos o de laboratorio al TRABAJADOR en forma esporádica y al azar para determinar el consumo de drogas prohibidas por la Ley. Si el resultado es positivo el TRABAJADOR afectado podrá solicitar que el examen se repita.

Ningún TRABAJADOR podrá negarse, salvo prescripción médica, a realizar dichos exámenes.

Artículo 54º.- El TRABAJADOR está obligado a notificar al EMPLEADOR cualquier tipo de enfermedad contagiosa, de igual forma deberá notificar accidentes y lesiones que sufra dentro de la empresa. Esto rige también para el TRABAJADOR que se entere de que un compañero sufre alguna enfermedad infectocontagiosa.

El incumplimiento de esta disposición dará lugar a sanciones disciplinarias de acuerdo a la gravedad de la falta.

CAPITULO VII

Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

Artículo 55º.- **Obligaciones de los TRABAJADORES:** Son obligaciones de los TRABAJADORES:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, en el tiempo y lugar estipulado;
2. Acatar las órdenes e instrucciones del EMPLEADOR, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato;
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así, como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa;
4. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo;
5. Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio;
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hubieren entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originados por el desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
7. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestros o riesgo inminente peligren las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio;
8. Observar las disposiciones del reglamento interno de trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indique el EMPLEADOR, conforme a la ley, el reglamento interno y la

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los TRABAJADORES;

9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si así lo ordena el EMPLEADOR o la autoridad competente, a un reconocimiento médico para comprobar que no consume drogas prohibidas por la Ley, ni sufre trastornos psíquicos que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros, los equipos o las instalaciones del EMPLEADOR;

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

11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el EMPLEADOR con motivo de la relación de trabajo, a más tardar treinta (30) días después de terminadas éstas, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de TRABAJADORES contratados por tiempo indefinido, con más de dos (2) años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis (6) meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes;

12. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el EMPLEADOR y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las adiciones comprendidas en el numeral 9 anterior. Cuando no existiere la organización sindical, se procurará tratar los problemas de la enfermedad de contagio o la adicción, con el pariente más cercano del TRABAJADOR.

Igualmente, estarán obligados a someterse a pruebas para determinar el consumo de drogas causantes de dependencia química prohibidas por la Ley.

Artículo 56º.- **Prohibiciones de los TRABAJADORES:** Se prohíbe a los TRABAJADORES:

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

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

3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del EMPLEADOR, sin la autorización de éste o su representante;

4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la Ley;

DOCUMENTO ENTREGADO
Recibido 20 JUL 2012

5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al EMPLEADOR sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que pueden producir somnolencia o afectar su coordinación motora;

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

7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el EMPLEADOR y las que porten los TRABAJADORES encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos EMPLEADORES hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes;

8. Efectuar colectas no autorizadas por el EMPLEADOR y promover o vender boletos de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables;

9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del EMPLEADOR, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga;

10. Alterar, trastocar o dañar, en cualquier forma, los datos, artículos de programación informática, los archivo de soporte, los ordenadores o accesorios de informática;

11. Laborar para otro EMPLEADOR durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada;

12. Realizar actos de acoso sexual.

CAPITULO VIII

Obligaciones y Prohibiciones de los Empleadores

Artículo 57º.- **Obligaciones del EMPLEADOR**: Son obligaciones del EMPLEADOR, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes:

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

2. Pagar a los TRABAJADORES los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas del Código de Trabajo;

3. Proporcionar oportunamente a los TRABAJADORES los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes;

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

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

47.

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

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

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

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

9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los TRABAJADORES, de acuerdo con la naturaleza del trabajo;

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

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

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

a. Los materiales de construcción que se utilicen;

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

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

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

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

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

15. Acordar con los representantes del sindicato o con las directivas de las organizaciones sociales, y con el COMITÉ DE EMPRESA, donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los TRABAJADORES;

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

Parágrafo: En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo.

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

18. Respetar las organizaciones sociales de TRABAJADORES;

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

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

21. Proporcionar al TRABAJADOR una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, con recargos, con primas por tareas, plazas, incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo;

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

REGLAMENTOS INTERNOS
20 JUL 2012
Recibido

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

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

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

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

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

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

27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago;

28. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes;

29. Desarrollar, conjuntamente con la organización de los TRABAJADORES, o con los TRABAJADORES donde ésta no existiera, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la Ley y el alcoholismo;

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

31. En el caso de los EMPLEADORES dedicados a proporcionar seguridad privada, además de las obligaciones indicadas en los numerales anteriores, las empresas están obligadas a:

a. Pagar y proporcionar los uniformes completos a sus TRABAJADORES.

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

b. Pagar las pólizas de seguros de vida y de accidentes de los TRABAJADORES de la seguridad privada, hasta por un monto mínimo de veinticinco mil balboas (B/. 25,000.00) por agente. Este monto será revisado cada dos años por el órgano Ejecutivo.

c. Capacitar a sus empleados destinados a brindar seguridad privada en cursos de manejo de armas de fuego y seguridad personal.

d. Comunicar su domicilio al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral una vez obtenga el permiso de operación.

e. Entregar a sus TRABAJADORES una boleta o talonario con el detalle de los días y las horas ordinarias y extraordinarias laborados.

Artículo 58º.- **Prohibiciones de los EMPLEADORES**: Queda prohibido al EMPLEADOR:

1. Despedir a sus TRABAJADORES o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales;

2. Inducir o exigir a sus TRABAJADORES la adquisición de artículos y la utilización de servicios determinados, establecimientos o personas;

3. Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los TRABAJADORES, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;

4. Obligar a los TRABAJADORES, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

5. Obligar a los TRABAJADORES, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos sindicales;

6. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del TRABAJADOR, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título;

7. Hacer colectas o subscripciones entre los TRABAJADORES;

8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente;

9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas prohibidas por la Ley;

10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del TRABAJADOR;

11. Imponer a los TRABAJADORES sanciones que no estén previstas en la Ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes;

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los TRABAJADORES o afectar su reputación;
13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los TRABAJADORES;
14. Deducir del salario de sus TRABAJADORES alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación, o efectuar cualquier otra deducción no autorizada;
15. Realizar actos de acoso sexual;
16. Interponer a sus TRABAJADORES jornadas de trabajo no permitidas por el Código de Trabajo.

CAPITULO IX

Sanciones Disciplinarias

Artículo 59º.- El EMPLEADOR tiene el deber de estimular en los TRABAJADORES el mejor cumplimiento de sus obligaciones, y correlativamente, la facultad de sancionar el incumplimiento de éstas.
En este último caso, las sanciones disciplinarias que se impongan deben estar previstas en la Ley o en el reglamento interno de trabajo.
Artículo 60º.- Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por parte del EMPLEADOR, el TRABAJADOR tiene el derecho de ser escuchado para exponer el motivo de su falta.
Artículo 61º.- Se establecen las siguientes sanciones disciplinarias para el TRABAJADOR que incumpla las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, el Contrato de Trabajo, la Convención Colectiva; sin perjuicio de las facultades de despido de que dispone el EMPLEADOR, de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo.
1. Amonestación Verbal.
2. Amonestación Escrita.
3. Suspensión de uno (1) a tres (3) días sin derecho a salario.
4. Despido, conforme a lo que establece el artículo 213 del Código de Trabajo.

Las medidas disciplinarias anteriormente señaladas serán impuestas por el EMPLEADOR tomando en proporción a la gravedad o reincidencia en las faltas, sin que limite la facultad que tiene el EMPLEADOR de dar por terminada la relación de trabajo de conformidad con lo que establece la Ley.
Artículo 62º.- En caso de tardanzas injustificadas del TRABAJADOR dentro de un mismo mes, el EMPLEADOR aplicará las siguientes sanciones:
1. Primera tardanza injustificada, amonestación verbal.
2. Segunda tardanza injustificada, amonestación escrita.

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

3. Tercera tardanza injustificada, suspensión sin goce de salario de uno (1) a tres (3) días.

Artículo 63º.- Se presume ausencia injustificada, aquella que no justifique el TRABAJADOR tan pronto se reintegre a sus labores. En caso de ausencia por enfermedad el TRABAJADOR debe presentar el certificado de incapacidad médica a más tardar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la reincorporación a sus labores.

Artículo 64º.- En caso de ausencia injustificada o sin permiso del EMPLEADOR dentro del periodo de un mes, se aplicarán las siguientes sanciones al TRABAJADOR:

1. Primera ausencia injustificada, amonestación verbal.

2. Segunda ausencia injustificada, suspensión de uno (1) a tres (3) días, sin goce de salario.

3. Tercera ausencia injustificada, despido justificado conforme el artículo 213, Acápite A, numeral 11 del Código de Trabajo.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que las ausencias injustificadas del TRABAJADOR se produjeran durante dos (2) lunes en el curso de un mes, seis en el curso de un (1) año, o tres (3) días consecutivos o alternos en el periodo de un mes, caso en el cual el EMPLEADOR pueda proceder al despido del TRABAJADOR con causa justificada conforme establece el numeral 11, de la parte A, del artículo 213 del Código de Trabajo.

Artículo 65º.- Fuera de las sanciones previstas en otros artículos de este Reglamento, constituyen causal que da lugar a la suspensión de trabajo sin derecho a sueldo hasta por tres (3) días, atendiendo a la gravedad de la falta o reincidencia en la misma; sin que se constituya en una limitante a la facultad que tiene el EMPLEADOR de dar por terminada la relación de trabajo de conformidad con lo que establece la Ley, incurrir el TRABAJADOR en cualquiera de las prohibiciones establecidas en el artículo 55 de este reglamento interno de trabajo.

Artículo 66º.- A ningún TRABAJADOR se le podrá sancionar dos veces por la misma falta.

Artículo 67º.- Caduca en el plazo de dos (2) meses el derecho a despedir a un TRABAJADOR o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el TRABAJADOR abandone justificadamente el empleo. Este plazo comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos, o cuando estos constituyan delito desde que el EMPLEADOR o el TRABAJADOR tengan conocimiento de los mismos.

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

53.

CAPITULO X

Comité de Empresa

Artículo 68º.- En la empresa funcionará un COMITÉ DE EMPRESA, constituido de modo paritario, por dos (2) representantes del EMPLEADOR y dos (2) TRABAJADORES sindicalizados, designados anualmente por el sindicato respectivo. En el caso de no existir sindicato, los TRABAJADORES no organizados elegirán sus representantes.

El EMPLEADOR o sus representantes y el sindicato o los TRABAJADORES, podrán someter a discusión del COMITÉ DE EMPRESA cuestiones relativas a la producción, a la productividad y a su mejoramiento, a la capacitación de los TRABAJADORES y otros asuntos similares.

El COMITÉ DE EMPRESA, a solicitud de parte interesada, tendrá la atribución de conciliar, en las controversias que surjan con motivo del incumplimiento de las obligaciones del TRABAJADOR o del EMPLEADOR.

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

Artículo 69º.- El COMITÉ DE EMPRESA conocerá de las sanciones disciplinarias impuestas por el EMPLEADOR, sin perjuicio de que el TRABAJADOR impugne posteriormente dichas sanciones ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

Cualquier TRABAJADOR podrá presentar directamente al COMITÉ DE EMPRESA, o a través de uno de sus miembros, las reclamaciones o peticiones que estime necesarias o convenientes. Dicha solicitud deberá presentarse por escrito.

El COMITÉ DE EMPRESA deberá resolver la reclamación o petición en un término no mayor de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir del momento en que el TRABAJADOR afectado formule su reclamación ante el Comité.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que el TRABAJADOR pueda acudir directamente a la autoridad de trabajo, prescindiendo del anterior trámite. La sola impugnación de las sanciones disciplinarias no suspende el cumplimiento de éstas, sin perjuicio de la reparación que corresponda.

CAPITULO XI

Disposiciones Finales

Artículo 70º.- Este proyecto de Reglamento Interno de Trabajo será elaborado y presentado por el EMPLEADOR al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, para su aprobación, previó informe de los servicios técnicos de las Direcciones Generales de Trabajo.

REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido 20 JUL 2012

Una vez aprobada por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, será puesto en conocimiento de los TRABAJADORES con quince (15) días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que comenzará a regir; y deberá estar escrito con caracteres fácilmente legible y colocado permanentemente en un lugar visible.

Artículo 71º.- Es entendido que una vez transcurrido dicho término de quince (15) días ningún TRABAJADOR podrá alegar falta de conocimiento de las disposiciones o estipulaciones del Reglamento.

Artículo 72º.- El EMPLEADOR se reserva el derecho de adicionar, variar, o modificar las estipulaciones del presente Reglamento Interno de Trabajo, con sujeción a lo que dispone el artículo 184 del Código de Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
APROBADO
RESOLUCIÓN No. 94-50-13
FECHA 18 MAR 2013
REGLAMENTOS INTERNOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
Es fiel copia del original que reposa en los archivos de la
Sección de Reglamentos Internos
Fecha 08 MAY 2013
Sección de Reglamentos Internos

República de Panamá SECCIÓN DE REGLAMENTO INTERNO MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
REGLAMENTOS INTERNOS
Recibido por:
Fecha: 20 JUN Hora: 8:40 2012