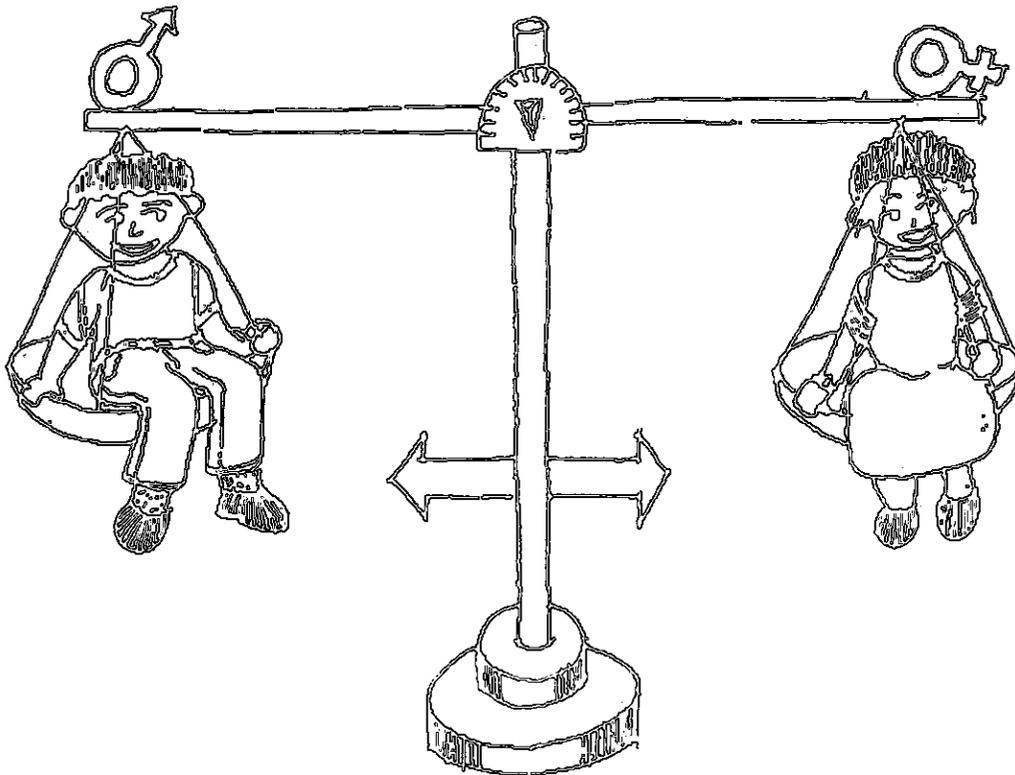


RED ♀ Y TRABAJO

Deberes y Derechos del Trabajador y de la Trabajadora



Principales normas del Derecho del Trabajo aplicables
tanto a hombres como a mujeres

AUSPICIADO POR GTZ- AGENCIA DE COOPERACIÓN TÉCNICA ALEMANA
EDITADO POR LA RED MUJER Y TRABAJO Y FUNDAMUJER

RED ♀
Y TRABAJO



gtz
AGENCIA DE COOPERACION
TÉCNICA ALEMANA

PANAMA, 2001

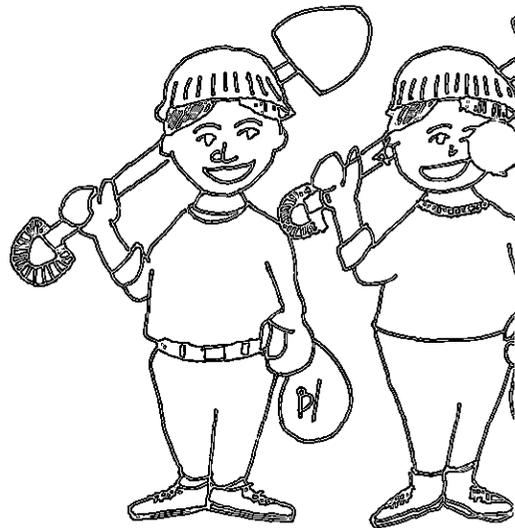
PRINCIPALES DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

DERECHOS CONSAGRADOS EN MATERIA RELATIVOS TRABAJO EN NUESTRA CONSTITUCION.

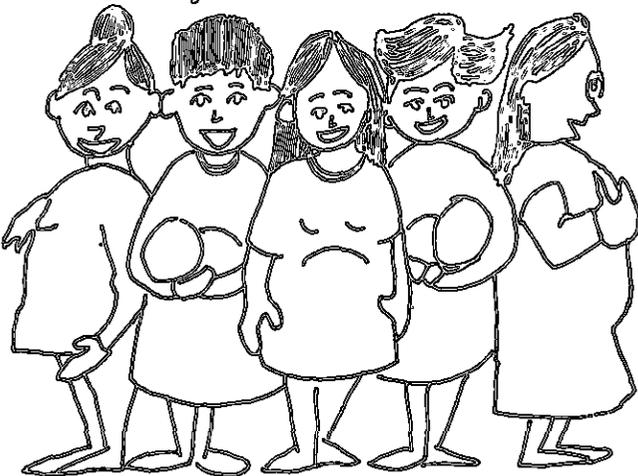
1. El trabajo es un derecho y un deber.



2. Igualdad de salario.



3. La protección a la maternidad de la mujer trabajadora.



4. El contrato de trabajo vidual.



EL CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de Trabajo: es el acuerdo verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo dependencia económica.



FORMALIDADES DEL CONTRATO:

- A. Debe preferiblemente constar por escrito (pues el derecho de obligarse mediante contrato de trabajo, compromete el derecho de reclamar en nombre propio las prestaciones o derechos derivados del mismo y los beneficios que la ley ofrece y establece).
- B. Debe existir en 3 ejemplares (trabajador/a, empleador/a y la Dirección General de Trabajo o las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo.)

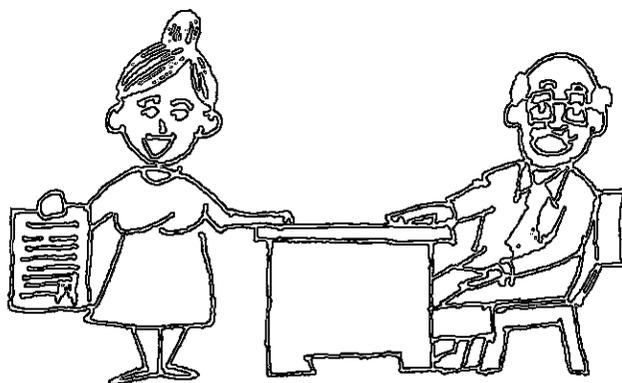


OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL/LA TRABAJADOR/A

REGLAMENTO DE TRABAJO

El/la trabajador/a tiene el derecho a que el/la empleador/a ponga en conocimiento el Reglamento Interno de la Empresa, en el mismo se encuentra lo siguiente:

- Horario de entrada y salida, almuerzo, períodos adicionales de descanso.
- Lugar y momento de inicio de la jornada laboral.
- Modo de remuneración, lugar y hora de pago.
- Disposiciones disciplinarias y su aplicación.
- Elegir los miembros del Comité de Empresa, antes quienes deberán formular las peticiones de mejoramiento y reclamos en general.
- Procedimientos para que los/as trabajadores/as sean sometidos a pruebas médicas o profilácticas que soliciten las autoridades, y
- Reglas e indicaciones de higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.



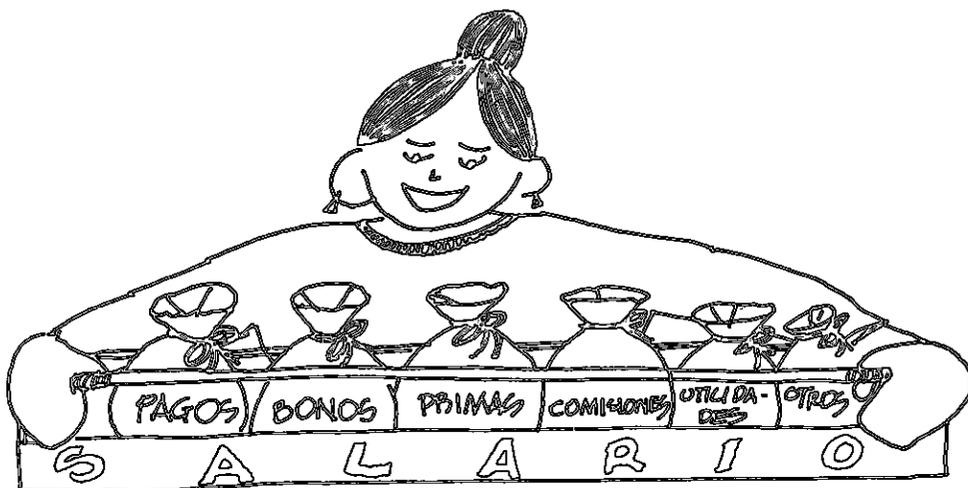
El Reglamento Interno, no puede afectar los derechos establecidos en los contratos y convenciones de trabajadores/as. De no existir, funcionará un Comité de Empresa, que tendrá la atribución de conciliar en las controversias que surjan con motivo de la aplicación de un Reglamento.

EL SALARIO

Por un mismo trabajo realizado en iguales condiciones, se debe recibir un mismo salario, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, nacionalidad, ideas políticas o religiosas, clase social (Art. 19 de la Constitución Nacional de la República de Panamá de 1972)



Se entiende por salario el pago en dinero (efectivo o cheque), que el empleador/a hace al trabajador/a con motivo de la relación de trabajo que hay entre ellos/as y comprende no solo lo pagado en dinero (efectivo o cheque) o 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 este.



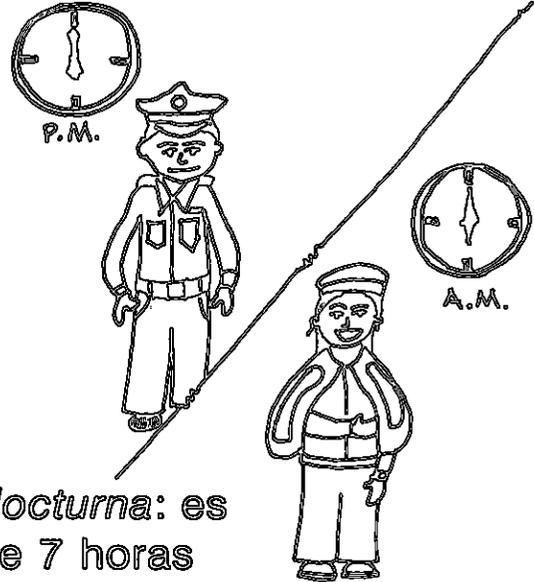
JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo se divide en:

Diurna: aquella que se inicia a las 6:00 a.m. y termina a las 6:00 p.m.



Nocturna: aquella que inicia a las 6:00 p.m. y termina a las 6:00 a.m.



Mixta: aquella que se inicia en el turno diurno pero tiene más de 3 horas del turno nocturno.



Jornada Máxima Laborable

Diurna: es de 8 horas

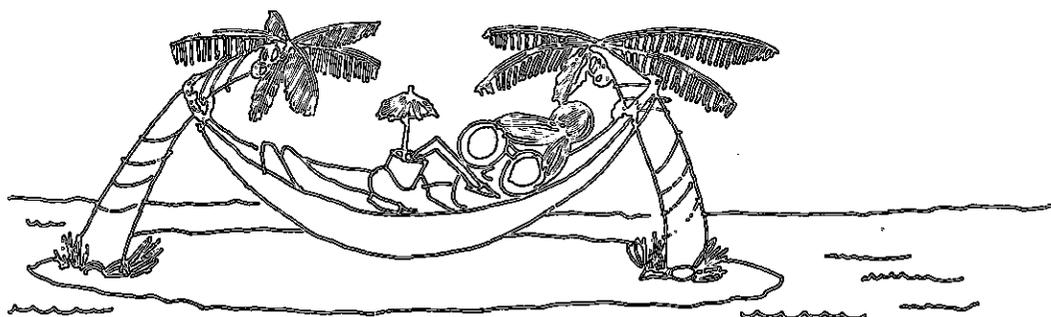
Nocturna: es de 7 horas

Mixta: es de 7 1/2 horas.



VACACIONES

Es el derecho a un descanso anual remunerado, correspondiente a 30 días por cada once meses de trabajo continuo. El derecho de vacaciones existe aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semana.



VACACIONES PROPORCIONALES:

Tienen lugar cuando la relación de trabajo termina antes que el/la trabajador/ra haya completado los once meses de labores.



¿Y las vacaciones del trabajo doméstico familiar cuándo son?



DECIMO TERCER MES:

Es un pago adicional que equivale a un mes de salario pero distribuido en tres pagos de la siguiente forma:

1ª. PARTIDA

Del 16 de diciembre
al 15 de abril

2ª. PARTIDA

Del 16 de abril
al 15 de agosto

3ª. PARTIDA

Del 16 de agosto
al 15 de diciembre

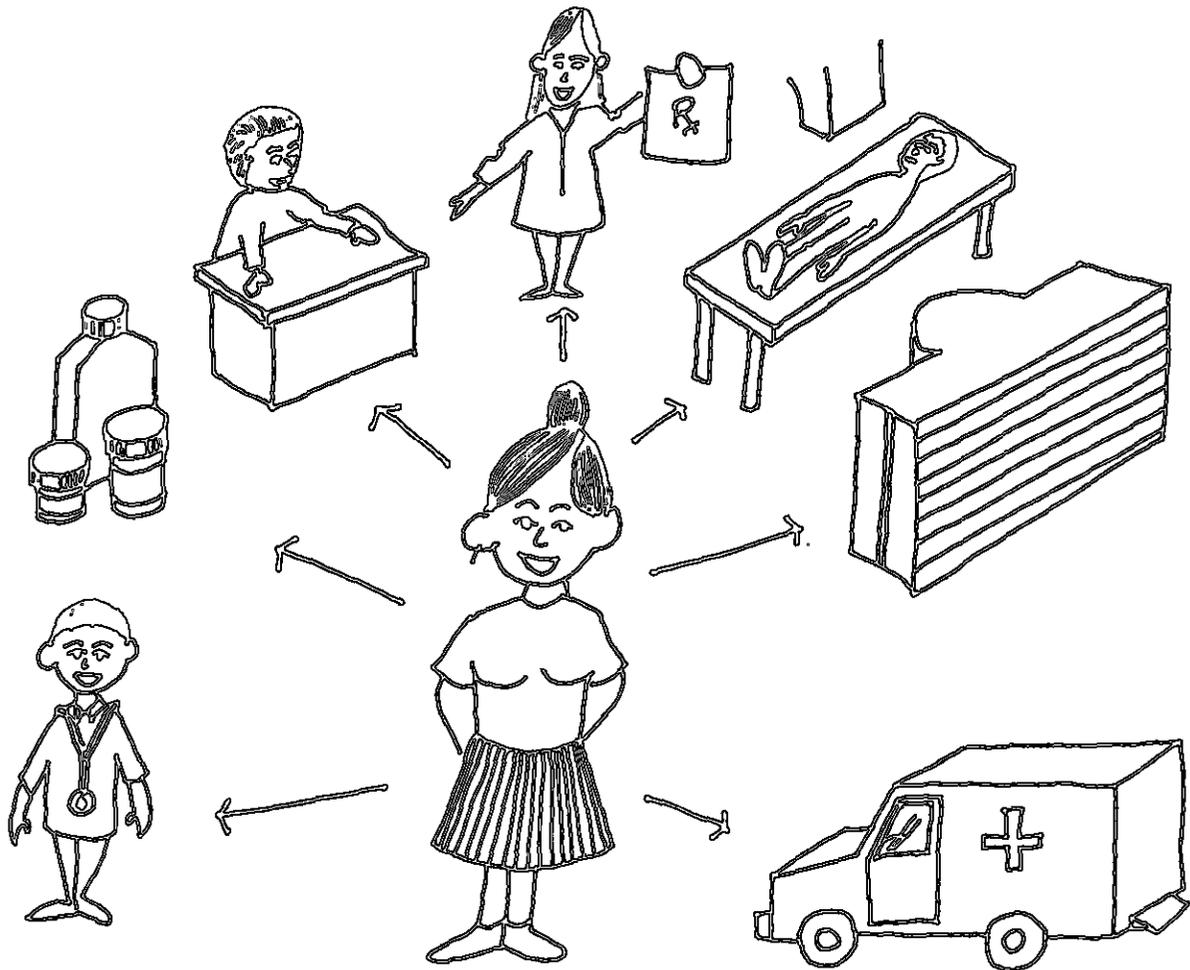
[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

SEGURIDAD SOCIAL

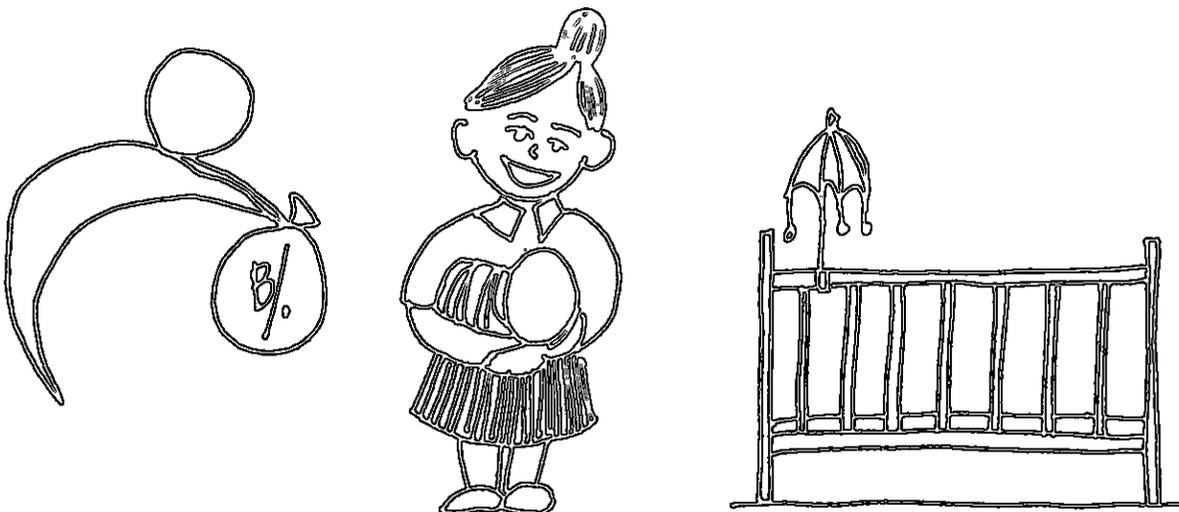


El sistema de seguridad social, se paga con las cuotas obrero-patronales, cuotas de afiliados/as voluntarios/as, cuotas de pensiones pagadas por la Caja de Seguro Social y de jubilados/as del Estado, aportes del Estado, porcentajes del impuesto sobre la fabricación de licores, vinos y cervezas, multas y recargos que cobre la institución, timbres de paz y seguridad, entre otros.

El servicio que se recibe, ya ha sido pagado por anticipado. Así que no es gratuito, sino que todos/as contribuimos para que se nos brinde la atención que merecemos como asegurados/as.

SUBSIDIO POR MATERNIDAD

- Atención médica pre-natal y obstétrica.
 - Durante el embarazo
 - Para el parto
 - Después del parto
 - Se requiere haber cotizado por lo menos cuatro (4) mensualidades en los últimos 8 meses antes de la solicitud.



Pago por maternidad:

- Se requiere un mínimo de 9 cotizaciones en los 12 meses anteriores al 7º mes de gravidez.
- Durante las 6 semanas antes del parto.
- Y las 8 semanas siguientes al parto.
- El subsidio corresponderá al salario semanal cotizado en los últimos 9 meses.

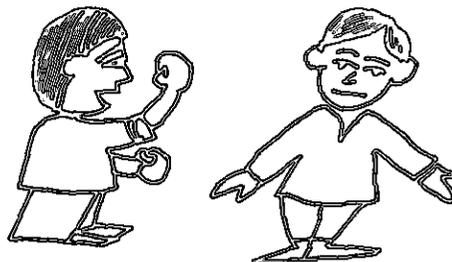
El derecho a reclamar el pago de prestaciones por maternidad finaliza al año del parto.

CAUSALES DE DESPIDO POR PARTE DEL EMPLEADOR/A

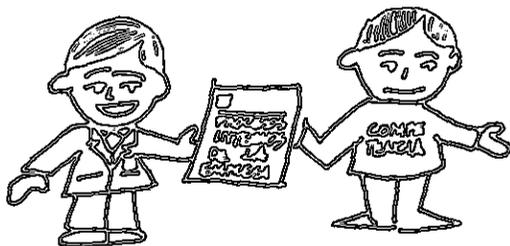
1. El haber sido engañado por parte del trabajador/a presentando documentos falsos en cuanto a cualidades y/o aptitudes que no posea.



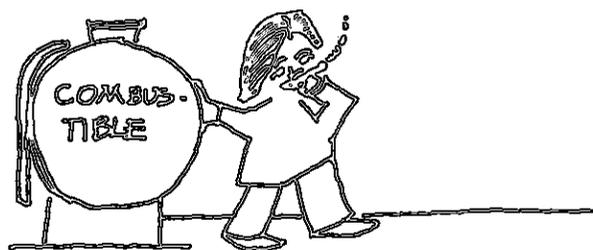
2. Cuando el trabajador/a realice actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador/a o sus familiares.



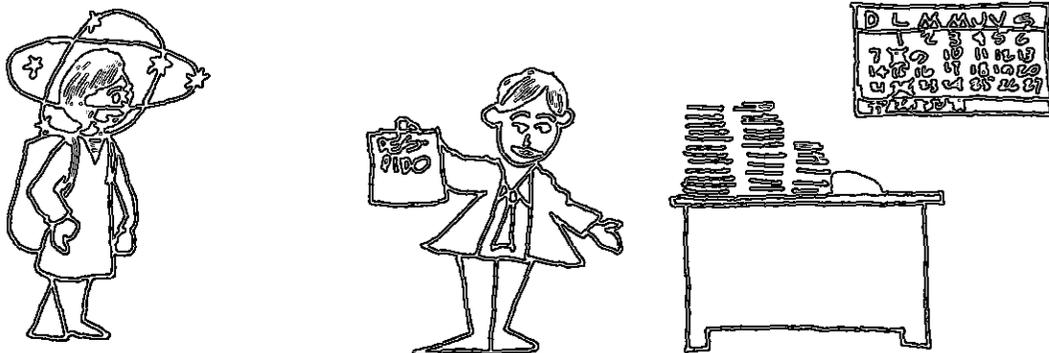
3. Cuando el trabajador/a sin autorización del empleador/a revele información confidencial (secretos técnicos, comerciales o de fabricación) o asuntos de carácter administrativo.



4. Cuando el trabajador/a ejecute actos imprudentes que comprometan la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentran.

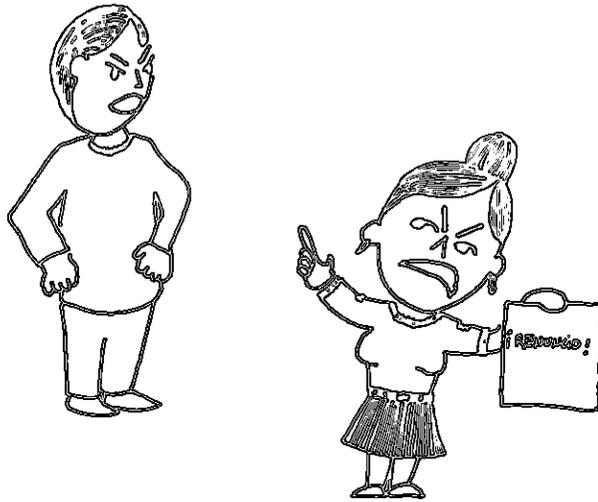


5. Faltar al trabajo durante dos lunes en el mismo mes o tres días consecutivos sin permiso del empleador/a o sin causa justificada.



CAUSALES DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR O DE LA TRABAJADORA

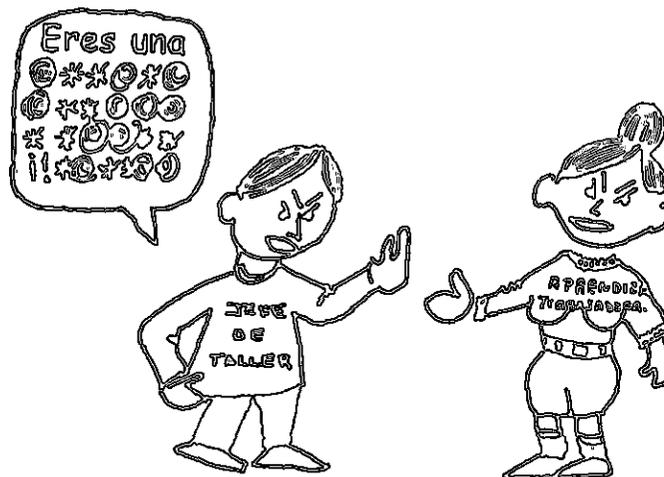
1. El haber sufrido engaño por parte del/la empleador/a, respecto de las condiciones de trabajo.
2. La falta de pago por parte del/la empleador/a del salario completo que legalmente le corresponda, en las condiciones convenidas o acostumbradas.



3. La alteración unilateral por parte del/la empleador/a de las condiciones de trabajo.
4. La conducta inmoral del/la empleador/a durante el trabajo.
5. La injuria, calumnia, vías de hecho o malos tratamientos del/la empleador/a contra el/la trabajador/a o sus familiares.
6. El haber causado el/la empleador/a directamente o por medio de sus familiares o dependientes y con malicia, un perjuicio material en las herramientas no útiles de trabajo del/la trabajador/a.

ARTICULO 223, CODIGO DE TRABAJO
LEY N° 44 DE 12 DE AGOSTO DE 1995

7. Estar el/la empleador/a, un miembro de su familia, su representante en la dirección de las labores, u otro/a empleado/a padeciendo de una enfermedad contagiosa, siempre que el/la trabajador/a deba permanecer en contacto inmediato con el/la enfermo/a.
8. El incumplimiento por parte del/la empleador/a, de las medidas de seguridad, salud e higiene prescritas en el Código de Trabajo de la República de Panamá de 1972, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales.
9. La imprudencia o descuido inexcusables del/la empleador/a que comprometan la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren.



10. La falta grave del/la empleador/a al cumplimiento de las obligaciones que le impongan la Ley o el Contrato.
11. Todo acto del/la empleador/a, o sus representantes, que tengan por objeto inducir al/la trabajador/a a cometer un acto ilícito, inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas, y
12. La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas, perjudiciales a la salud del/la trabajador/a y que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia.

ARTICULO 223, CODIGO DE TRABAJO

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

Es aquel que celebran las Entidades Estatales, para desarrollar actividades de consultoría, prestación de servicios personales, de especialistas o de obras de arte a nivel gubernamental y se rigen según las DISPOSICIONES GENERALES DE LA LEY 56 DEL 27 DE DICIEMBRE DE 1995, POR EL CUAL SE REGULA LA CONTRATACION PUBLICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.



En este tipo de Contratación, se encuentran las cláusulas siguientes:

- El objeto del contrato;
- El término;
- Los honorarios;
- La partida presupuestaria o cuenta bancaria;
- La no relación obrero - patronal;
- El compromiso del/la contratista a cancelar por su cuenta los impuestos que contempla la Ley Fiscal, de acuerdo a las sumas recibidas en virtud del contrato firmado;
- El compromiso que durante la prestación de sus servicios deberá entregar al Estado un (1) informe del progreso de su gestión;
- El pago de los timbres fiscales que deben adherirse al contrato de acuerdo al artículo 967 del Código Fiscal, por parte del/la Contratista;
- El fiel cumplimiento de todas las Leyes, Decretos, Ordenanzas Provinciales, Acuerdos Municipales, Disposiciones Legales vigentes, y de asumir los gastos que estos señalan sin ningún costo adicional para el estado;
- La renuncia a intentar reclamación diplomática en lo tocante a los derechos derivados del Contrato;
- El refrendo (aprobación) del Contrato por el Contralor General de la República; y
- El Estado se reserva el derecho de resolver el Contrato, en cualquier tiempo, sin causa justificada y sin pago de indemnización alguna al/la contratista.

CAUSALES DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA DE UN CONTRATO POR PARTE DEL ESTADO

Artículo 104 de la Ley 56 de 27 de diciembre de 1995:

- Incumplimiento de las cláusulas pactadas;
- Muerte del/la Contratista, por lo que debe producir la extinción del Contrato, conforme a lo dispuesto en el Código Civil; sino sea previsto que puede continuar con los/as sucesores/as del/la Contratista, cuando sea una persona natural;
- La quiebra o el concurso de acreedores/as del/la Contratista, o por encontrarse éste/a en estado de suspensión o cesación de pagos sin que se haya producido la declaratoria de quiebra correspondiente;



- La incapacidad física permanente del/la contratista, certificada por médico idóneo que le imposibilite la realización de la obra, si fuese persona natural;
- La disolución del/la Contratista cuando se trate de persona jurídica o de algunas sociedades que integran un consorcio o asociación accidental salvo que los/as demás miembros/as del consorcio o asociación puedan cumplir con el contrato.

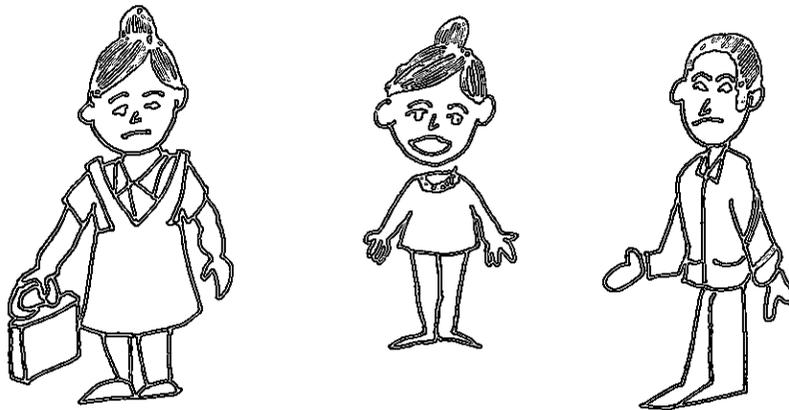
Es importante señalar que en este tipo de Contrato, el/la Contratista en caso de no continuar prestando sus servicios, deberá comunicar a la otra parte por escrito, su intención, con quince (15) días calendario de antelación.

TRABAJADORES/AS DOMESTICOS/AS:

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMA DE 1972

ARTICULO 230:

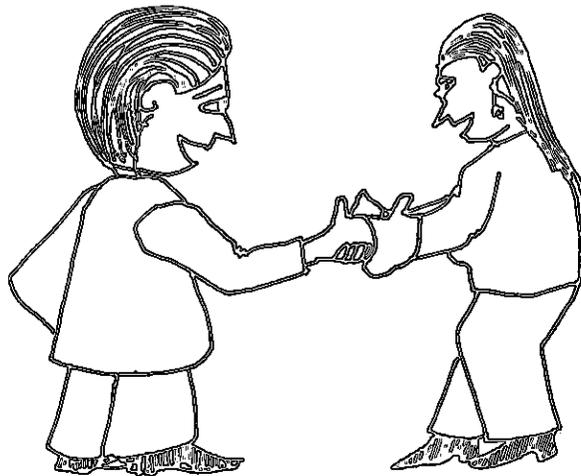
Trabajadores/as domésticos/as son los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia.



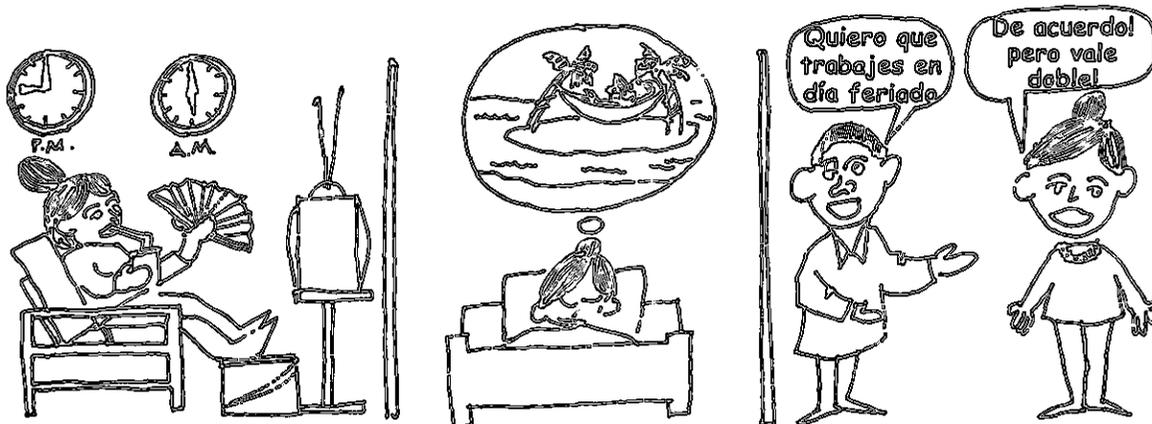
ARTICULO 231:

Las relaciones de trabajo se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato podrá ser verbal o escrito,



2. El trabajo de los/as domésticos/as no estará sujeto a horario pero gozarán ellos/as por lo menos de un descanso absoluto desde las nueve (9) p.m. a seis (6) a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado /a doméstico/a gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o de duelo nacional, salvo que el empleador/a le solicite o permita la prestación del servicio, en cuyo caso de trabajo se pagará con un recargo del 100% sobre el salario devengado.



3. En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, las dos primeras semanas se consideran de prueba y cualquiera de las partes, pueden ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro horas, cuya duración se mantiene mientras no se demuestre lo contrario. Finalizado el período probatorio, la parte que desee dar por término el contrato, deberá notificar a la otra con un aviso previo de treinta días.



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

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



5. El empleador/a podrá exigir al empleado/a, como requisito esencial del contrato antes de formalizarlo, un certificado de salud, que será autorizado gratuitamente en treinta días, por médicos al servicio de la Caja de Seguro Social (si es asegurado/a), o a cualquier médico de otra institución del Estado o privado. El costo de dicho certificado de salud, será pagado por el empleador/a.



6. Toda enfermedad infecto-contagiosa del/la empleador/a o de las personas que habitan la casa, donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al/la trabajador/a de poder finalizar su contrato, sin avisar previamente, ni responsabilidad.



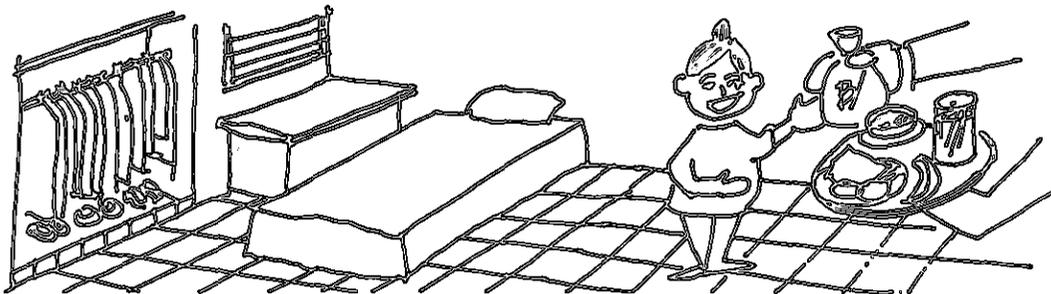
7. Toda enfermedad del/la trabajador/a doméstico/a que no sea leve y que lo/la incapacite/a para sus labores durante más de cuatro semanas, dará derecho al/la empleador/a a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte, un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor se seis meses. Esta indemnización no podrá ser superior, al importe correspondiente a tres meses de salario.



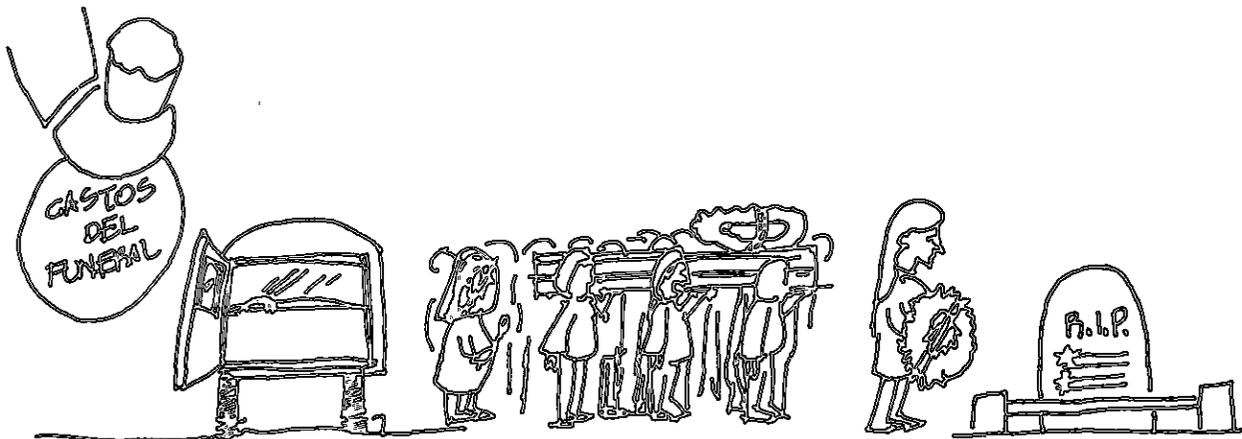
8. El/la trabajador/a doméstico/a tiene derecho a que su empleador/a le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo.



9. A menos que exista otro acuerdo; el/la empleado/a doméstico/a recibirá además del salario (efectivo o cheque), el suministro de alimentación y habitación. La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva, y la habitación cómoda e higiénica.



10. El/la empleador/a sufragará los gastos de sepelio del/la empleado/a doméstico/a.

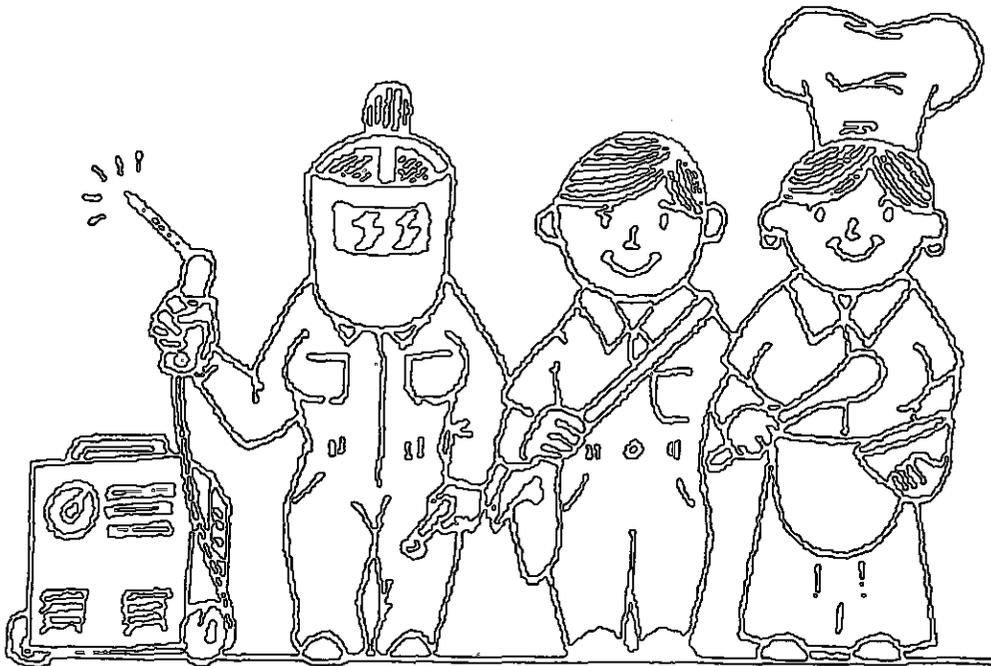


11. El incumplimiento a las disposiciones de este capítulo, se sancionará con una multa de veinticinco (25) balboas a cien (100) balboas por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o por los Tribunales de Trabajo.



RIESGOS PROFESIONALES

Dependiendo de la profesión que ejercemos los riesgos en nuestro lugar de trabajo pueden aumentar y por ello todas las empresa o instituciones gubernamentales que operan en la República de Panamá, están obligados a cubrir a sus trabajadores/as a través de la Caja de Seguro Social en el PROGRAMA DE RIESGOS PROFESIONALES.



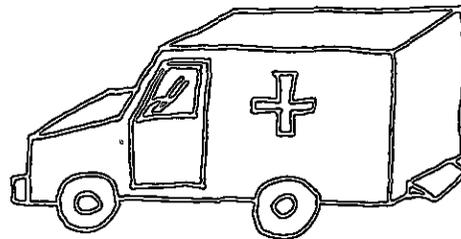
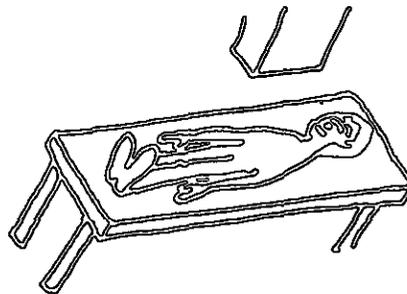
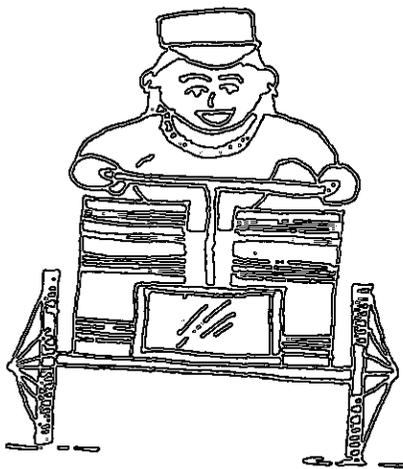
¿QUÉ SON LOS RIESGOS PROFESIONALES?

Es todo accidente de trabajo en el que ocurra una lesión corporal o trastorno funcional que el/la trabajador/a sufra, sea en el cumplimiento, con ocasión o por consecuencia del trabajo, y que dicho trastorno sea producido por la acción repentina o violenta de una causa exterior, o del esfuerzo realizado.

CONDICIONES PARA QUE UN ACCIDENTE SE CONSIDERE COMO RIESGO PROFESIONAL:

Los accidentes sufridos por los/as trabajadores/as se deben dar bajo las siguientes condiciones:

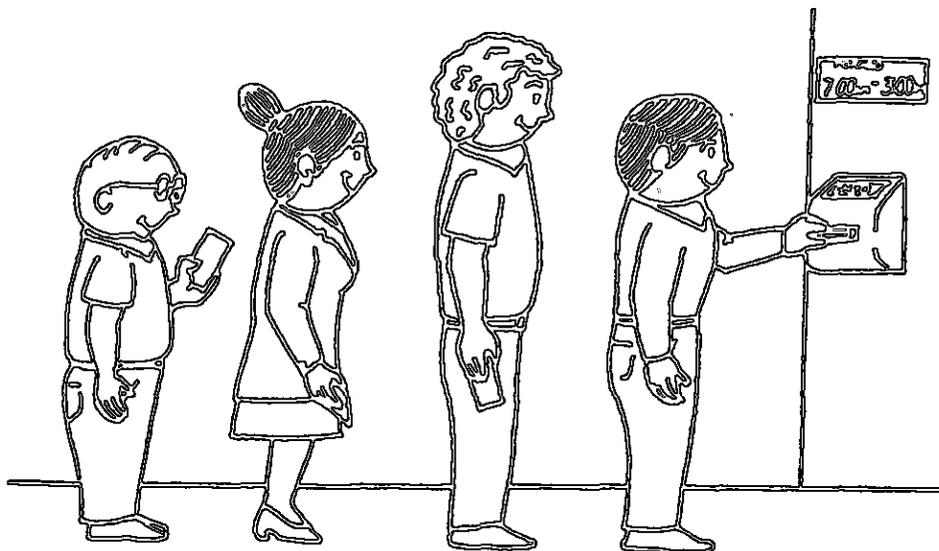
- Cuando se encuentre ejecutando ordenes del/la empleador/a o prestando algún servicio con su autorización, aún cuando ocurra fuera del lugar u horario de trabajo. Ejemplo: si un/a trabajador/a va a un supermercado durante el fin de semana porque su empleador/a le dio instrucciones para que compre artículos y en ese momento sufre un accidente, éste/a está cubierto por el Programa de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social.
- Cuando lo sufre dentro del lugar de trabajo, sea antes o después. Ejemplo: cuando estando dentro de los predios del trabajo, un/a trabajador/a durante su hora de almuerzo se resbala, éste accidente está cubierto.



- Cuando sea producido por personas ajenas al trabajo, por el/la empleador/a intencionalmente, o por un/a compañero/a de trabajo, durante el desempeño de sus labores.
- El accidente que le ocurra a la persona en su trayectoria de su casa al trabajo o viceversa, siempre que no sea desviado, interrumpido o alargado por motivos personales. Es importante saber que se excluyen estos accidentes cuando el/la trabajador/a se desvía de la ruta normal de su casa al trabajo. Ejemplo: cuando lleva a su hijo/a de la casa a la escuela, antes de ir al trabajo.

¿QUIÉNES PUEDEN PARTICIPAR DE ESTE PROGRAMA?

El/la asegurado/a activo/a, sea empleado/a público/a o privado/a, tendrá derecho a todas las prestaciones que este programa concede, sin necesidad de prestaciones previas, pero, para que se concedan, será requisito indispensable que la inscripción del/la trabajador/a haya sido hecha en la Caja de Seguro Social, con anterioridad al accidente laboral.



¿QUÉ PASA SI UN TRABAJADOR/A ACCIDENTADO/A NECESITARA DE ATENCIÓN INMEDIATA?

Cuando el/la trabajador/a sufra un accidente de trabajo y sea conducido/a a un centro hospitalario que no sea propiedad del Seguro Social, ni contratado por éste, el/la empleador/a deberá informar por escrito de este hecho a la Caja de Seguro Social y ésta enviará a un médico al hospital, donde se encuentre el/la trabajador/a accidentado/a, para que se haga un reconocimiento, y si no se pone en riesgo la vida del/la trabajador/a, se le trasladará a un hospital de la Caja de Seguro Social y si no, la Caja de Seguro Social asumirá los costos mientras no se encuentre en condiciones de ser movilizado/a.