

# CODIGO DE TRABAJO DE PANAMÁ

## TITULO PRELIMINAR Principios generales

**Artículo 1.** El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de justicia social concretada en la Constitución Política de la República, fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores. El Estado intervendrá para promover el pleno empleo, crear las condiciones necesarias que aseguren a todo trabajador una existencia decorosa y procurar al capital una compensación equitativa por su inversión, en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad.

**Artículo 2.** Las disposiciones de este Código son de orden público, y obligan a todas las personas, naturales o jurídicas, empresas, explotaciones y establecimientos que se encuentren o se establezcan en el territorio nacional.

Los empleados públicos se regirán por las normas de la carrera administrativa, salvo en los casos en que expresamente se determine para ellos la aplicación de algún precepto de este Código.

**Artículo 3.** Las empresas cooperativas agrícolas o agroindustriales, en proceso de formación o una vez formadas, se regirán por el estatuto especial que al efecto se dicte.

**Artículo 4.** Las disposiciones de este Código tienen efecto inmediato, y se aplican a todas las relaciones de trabajo existentes a la fecha en que entre a regir, salvo norma expresa en contrario.

**Artículo 5.** Los casos no previstos en este Código ni en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, las normas de este Código que regulen casos o materias semejantes, la equidad y la costumbre.

**Artículo 6.** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las disposiciones de trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición o la interpretación más favorable al trabajador.

**Artículo 7.** Para todos los efectos laborales, se entiende por fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir.

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

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

**Artículo 10.** Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinario y

extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo.

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

**Artículo 12.** Las prescripción se regirá por las siguientes reglas.

1. Prescriben en un año las acciones que tengan señalado plazo especial de prescripción.
2. Las acciones derivadas de un riesgo profesional, prescriben en dos años. Sin embargo, prescribirán en tres años cuando el trabajador no asegurado contra el riesgo profesional continúe prestando servicios a órdenes del mismo empleador, sin haber reclamado la indemnización correspondiente, o cuando el empleador continúe reconociendo el total o parte del salario a la víctima o a sus causahabientes.
3. La acción del trabajador para solicitar el reintegro prescribirá en tres meses. Lo dispuesto en este ordinal es sin perjuicio de las reglas sobre prescripción de las demás acciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo.
4. La acción para solicitar autorización de despido prescribe en el plazo de dos meses.
5. La prescripción corre a partir de la fecha del despido o de la terminación de la relación laboral, salvo cuando se trate de riesgo profesional, caso en el cual correrá desde que ocurrió el riesgo o se agravaron sus consecuencias.
6. Tratándose de acción para solicitar autorización de despido, la prescripción correrá desde que ocurrieron los hechos que configuran la respectiva causal, salvo cuando se trate de hechos delictivos. En este último caso la prescripción correrá desde que se conozca el hecho, pero sin que en ningún caso el plazo de prescripción pueda exceder en total de dos años.
7. La prescripción se interrumpe por el reconocimiento de la obligación, el reclamo extrajudicial o en la vía administrativa, y por la sola presentación de la demanda. No obstante, tratándose de acciones que competen al empleador, la prescripción sólo se interrumpe por la presentación de la demanda.
8. La acción para solicitar la declaratoria de imputabilidad de la huelga prescribirá a los tres meses, contados desde el día siguiente a la fecha de su terminación.

**Artículo 12 A.** La acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribe a los cinco 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 meses, contados a partir de la fecha en que se causó el derecho.

**Artículo 13.** Caduca en el plazo de dos meses el derecho de 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 éstos constituyan delito, desde que el empleador o el trabajador tengan conocimiento de los mismos, sin que en ningún caso el plazo de caducidad pueda exceder del término de prescripción de la respectiva acción penal. Si se tratare de autorización para despedir, el plazo de caducidad se contará desde la ejecutoria de la sentencia respectiva.

La imposición de una sanción disciplinaria al trabajador excluye la posibilidad de despedirlo o solicitar autorización de despido, con base al mismo hecho.

**Artículo 14.** Toda alteración en la estructura jurídica o económica de la empresa, o la sustitución del empleador, se regirá por las siguientes reglas:

1. La alteración o la sustitución no afectarán las relaciones de trabajo existentes, en perjuicio de los trabajadores.
2. Sin perjuicio de la responsabilidad legal entre ambos, conforme el derecho común, en todo caso el empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo empleador, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta el término de un año, contados a partir de la fecha de notificación a que se refiere el ordinal siguiente. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo empleador.
3. La sustitución debe notificarse por escrito a los trabajadores y a los sindicatos respectivos, a más tardar dentro de los quince días siguientes a la fecha de la sustitución.
4. La inexistencia de la notificación mantendrá la responsabilidad solidaria de los empleadores hasta tanto se haga la notificación correspondiente.
5. En ningún caso afectarán los derechos y acciones de los trabajadores, ni alterarán la unidad del empleador, el fraccionamiento económico de la empresa en la que presten sus servicios, ni los contratos, arreglos o combinaciones comerciales que tiendan a disminuir o distribuir las responsabilidades del empleador.
6. Cuando el patrimonio de una empresa haya sido transferido a un tercero por acto arbitrario, judicial o de otra naturaleza, que haya sido posteriormente declarado ilegal o inconstitucional, no se causará continuidad de empresa, ni sustitución del empleador y el beneficiario de dicho acto será el único responsable por las consecuencias jurídicas derivadas de los actos, contratos, o de la ley, que tuvieran lugar entre las fechas en que se transfirió el patrimonio y la fecha que éste haya sido restituido a su legítimo dueño, salvo en caso de simulación o fraude en beneficio de quien traspasó dicho patrimonio.

El beneficiario del acto arbitrario responderá a la satisfacción de los pasivos causados durante el período correspondiente con el patrimonio por el adquirido o producidos luego del inicio de su gestión y con los de sus accionistas y directores, si los hubiere, solidariamente.

Este artículo es de orden público e interés social y tiene carácter retroactivo y deroga o modifica cualquier disposición que le sea contraria.

**Artículo 15.** El trabajador que goce de un crédito laboral podrá reclamar directamente su pago en contra del adquirente de bienes propios del establecimiento, negocio o empresa, si el traspaso se efectuó mediante actos simulados o fraudulentos. El término para el ejercicio de esta acción prescriben en un año a partir de la entrega física.

**Artículo 16.** Si existieren contratos simulados o fraudulentos de arrendamiento de un establecimiento o negocio, el arrendador responderá solidariamente con el arrendatario por todas las obligaciones laborales surgidas durante la vigencia del arrendamiento, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre sustitución del empleador en lo que fueren más favorables a los trabajadores.

Se presumen como simulados o fraudulentos los contratos de arrendamiento cuando traen como consecuencia el incumplimiento de las prestaciones laborales.

**LIBRO I  
RELACIONES INDIVIDUALES**

**TITULO I  
NORMAS GENERALES DE PROTECCION DEL TRABAJO**

**Capítulo I  
Protección del trabajo de nacionales**

**Artículo 17.** Todo empleador mantendrá trabajadores panameños, o extranjeros de cónyuge panameño o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al 90 por ciento del personal de trabajadores ordinarios, y podrá mantener personal extranjero especializado o técnico que no exceda del 15 por ciento del total de los trabajadores.

En ningún caso los porcentajes de salarios o asignaciones en conjunto y por categoría, podrán ser menores que los fijados en el párrafo anterior.

No obstante lo anterior, se podrá permitir una proporción mayor de especialistas o técnicos extranjeros por tiempo definido, previa recomendación del ministerio respectivo y aprobación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros obtendrán una autorización que expedirá el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que no se alteran los porcentajes de nacionales exigidos en este artículo, que el personal calificado reúne la respectiva calidad y que desempeñará las funciones inherentes a su especialidad.

Esta autorización se expedirá hasta por el término de un año, prorrogable por un máximo de cinco años.

También se exceptúan del porcentaje anterior los trabajadores de confianza de empresas que en la República se dediquen exclusivamente a mantener oficinas con el fin de dirigir transacciones que se perfeccionen, consuman o surtan sus efectos en el exterior, previa autorización de las autoridades de trabajo.

**Artículo 18.** Los empleadores que fueren autorizados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para contratar los servicios de trabajadores extranjeros especializados o técnicos, conforme el artículo anterior, tendrán la obligación de sustituir al trabajador especializado extranjero por uno panameño en un término máximo de cinco años, a partir de la fecha en que sea extendida la autorización a que se refiere esta norma.

**Artículo 19.** El Órgano Ejecutivo queda facultado para aumentar la proporción de panameños señalado en el artículo 17, de acuerdo con las condiciones económicas del país.

**Artículo 20.** Las infracciones a los artículos precedentes, así como las informaciones inexcusablemente equivocadas, serán sancionadas con multas de 50 a 500 balboas fijadas por la respectiva autoridad del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, sin perjuicio del inmediato despido del personal extranjero no autorizado.

## **Capítulo II**

### **Colocación de los trabajadores y servicio de empleo**

**Artículo 21.** El Estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de toda persona que desee emplearse, procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fuesen requeridas. El servicio de empleo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá como atribución, conjuntamente con las otras entidades creadas para este fin por el Estado o los municipios, la colocación de todos los trabajadores que deseen emplearse.

**Artículo 22.** Se permite la constitución y funcionamiento de agencias privadas de colocación de empleados, con o sin fines de lucro, siempre que no le cobren emolumento alguno al trabajador que solicita sus servicios.

El Órgano Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de estas agencias, tomando en consideración los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las universidades, los colegios profesionales y técnicos, al igual que la Fundación del Trabajo, podrán crear, sin fines de lucro, bolsas de colocación que fomenten el empleo de futuros profesionales. Estas bolsas tendrán especial atención en la colocación de graduados, para facilitarles la práctica profesional y técnica.

**Artículo 23.** El servicio de empleo tendrá las siguientes atribuciones:

1. Llevar un registro de las personas que se encuentren desocupadas y soliciten empleo, y de los empleadores que manifiesten tener vacantes.
2. Proveer empleo a los peticionarios inscritos en su registros, en atención a su preparación, capacidad, aptitudes y condiciones de necesidad, de acuerdo con las plazas existentes y fuentes de trabajo que se produzcan en sus respectivas áreas de población.
3. Practicar investigaciones para determinar las causas del desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo.
4. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, y las de particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

En casos de que la persona inscrita en el servicio de empleo, no concurra o rehúse el empleo ofrecido, sin justa causa, se le cancelará su inscripción y no podrá renovarla en el término de tres meses.

**Artículo 24.** El servicio de empleo dedicará especial atención al trabajador parcialmente incapacitado y a los menores, buscándoles adecuada ocupación.

Para atender los pedidos de los empleadores, los desocupados serán considerados según el orden de su inscripción en el servicio.

**Artículo 25.** Todo empleador notificará a las oficinas del servicio de empleo que opere en la ciudad de su domicilio, a más tardar dentro del mes de producirse, la existencia de vacantes y la contratación de trabajadores en su personal, con indicación de las características de la función respectiva, para los fines de este capítulo, de la estadística y el estudio de la movilidad de la mano de obra, bajo las sanciones previstas en este Código.

**Artículo 26.** Las empresas de servicio público y las que ejecuten obras por contrato con el Estado, o sus dependencias, preferirán, en lo posible, y mediando igualdad de condiciones, a las personas que integren las ternas que les someta el servicio de empleo.

**Artículo 27.** Al empleador y al trabajador le es permitido celebrar contratos de trabajo sin intervención del servicio de empleo.

**Artículo 28.** Las disposiciones de este capítulo se aplicarán sin perjuicio de las cláusulas de la convención colectiva referente a la intervención del sindicato en la contratación de trabajadores.

**Artículo 29.** Las infracciones de las disposiciones de este capítulo, relativas a las agencias de colocación, se sancionarán con multas sucesivas y progresivas de 50 balboas en adelante, hasta lograr el cumplimiento de la orden o disposición. Esta multas las impondrá el jefe del departamento de mano de obra. Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de que en su lugar el funcionario opte por imponer desacato en cualquier momento.

### **Capítulo III Jornada de trabajo**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 33.** Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

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

1. Con un 25 por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno.
2. Con un 50 por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno.
3. Con un 75 por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada de extraordinario sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en período nocturno.

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

1. El tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición exclusiva de su empleador.
2. El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo.
3. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar donde realiza su labor.

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

1. Cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa o centros de trabajo, u obra objeto del contrato, caso en el cual la jornada de trabajo podrá prolongarse hasta por el tiempo estrictamente necesario para remediar impedir o combatir esos males.
2. Cuando en una convención colectiva se hubiere pactado que todos o algunos trabajadores, dentro de los límites legales, deban prestar servicios durante jornadas extraordinarias, siempre que el respectivo trabajador contraiga esa obligación a través de la contratación individual.

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

Tratándose de las explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación ciento por ciento, los trabajadores deberán laborar horas o jornadas extraordinarias, en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente en el período en que ello se requiera. El trabajo que se efectúe en estos casos no podrá exceder de los límites fijados por ley.

**Artículo 36.** Se establecen las siguientes limitaciones al trabajo en jornadas extraordinarias:

1. En los trabajos que por su propia naturaleza sean peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.
2. Los menores de dieciséis años no pueden trabajar en jornadas extraordinarias.
3. El empleador está obligado a ocupar tantos equipos formados por diferentes trabajadores como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites ordinarios que fija este capítulo.
4. No se pueden trabajar más de tres horas extraordinarias en un día, ni más de nueve en una semana.

Cuando por cualquier circunstancia el trabajador preste servicios en jornada extraordinaria en exceso de los límites que señala el ordinal cuarto de este artículo, el excedente será remunerado con un 75 por ciento de recargo adicional, sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al empleador.

**Artículo 37.** El pago del salario debe comprender el que corresponda a las horas extraordinarias trabajadas hasta cinco días laborables anteriores al día de pago del respectivo período.

**Artículo 38.** Las infracciones a este capítulo se sancionarán con multa al empleador, de 50 a 500 balboas que impondrán el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o los tribunales de trabajo.

## **Capítulo IV Descansos obligatorios**

### **Sección primera Descanso entre jornadas**

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

1. La jornada de trabajo tendrá períodos de descanso, no menores de media hora ni mayores de dos horas. Sin embargo, en caso de jornadas nocturnas o mixtas, el empleador y el trabajador pueden convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no interrumpa la producción.
2. Las jornadas y los turnos se fijaran de modo que causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comida y vida familiar.
3. Si con motivo de turnos rotativos, o por cualquier otra razón prevista en la ley, hubiese necesidad de que un trabajador preste servicios durante las jornadas diurna y nocturna consecutivas, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios, de modo que el trabajador disponga al menos de doce horas continuas para retirarse a descansar.

### **Sección segunda Descanso semanal y en día de fiesta o duelo nacional**

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

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

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

**Artículo 42.** Las empresas y establecimientos permanecerán cerrados los domingos, y días de fiesta o duelo nacional, con las siguiente excepciones:

1. Establecimientos de servicios públicos.



2. Explotaciones agrícolas y pecuarias.
3. Las farmacias, hoteles, restaurantes y refresquerías.
4. Los de diversión y esparcimiento público.
5. Los dedicados a la venta de víveres al por menor.
6. Los establecimientos comerciales de lugares no poblados que por su ubicación funcionen como centros o servicios de zonas agrícolas.
7. Los que, en atención a su naturaleza, la interrupción de los trabajos durante esos días, pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salud pública o a la economía nacional, previa autorización de la Dirección General de Trabajo.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de que pueden funcionar los departamentos o secciones que por razones técnicas, de vigilancia, seguridad o mantenimiento deban operar.

**Artículo 43.** Cuando se trate de establecimientos mixtos, sólo podrá mantenerse abierta la parte del establecimiento incluida en alguno de los supuesto previstos en el artículo anterior. Si el establecimiento no tuviera separada sus distintas actividades, deberá cerrarse en su totalidad. Estas mismas reglas se aplicarán en cualquier caso en que la ley obligue al cierre de las empresas y establecimiento en determinados días u horas.

**Artículo 44.** El Órgano Ejecutivo, con la aprobación unánime del Consejo de Gabinete, por duelo nacional, podrá ordenar el cierre de las empresas y establecimientos con excepción de los contemplados en los ordinales 1.o, 2.o, 3.o, 4.o, 5.o y 6.o del artículo 42.

**Artículo 45.** El descanso en días de fiesta o duelo nacional, y de duelo nacional decretado por el Órgano Ejecutivo, se remunerará como jornada ordinaria de trabajo.

**Artículo 46.** Son días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional:

1. El 1o. y 9 de enero.
2. El martes de carnaval.
3. El viernes santo.
4. El 1o. de mayo.
5. El 3 de noviembre.
6. El 10 y 28 de noviembre.
7. El 8 y 25 de diciembre.
8. El día que tome posesión el Presidente titular de la República.

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

**Artículo 48.** El trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo del 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 50 por ciento de recargo sobre la jornada ordinaria.

**Artículo 49.** El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del 150 por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del

trabajador a que se le conceda como compensación cualquier otro día de descanso a la semana. El recargo del 150 por ciento incluye la remuneración del día de descanso.

Cuando el trabajador prestare servicios en el día que debe dársele libre por haber laborado en día de fiesta o duelo nacional, se le remunerará con un recargo del 50 por ciento sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Se pagará con un 50 por ciento de recargo por trabajo prestado en los días libres del trabajador por razón de jornadas semanales inferiores a seis días, si el trabajo se realiza en la jornada diurna, y con 75 por ciento de recargo si ocurre en la jornada mixta o nocturna.

En los casos previstos en el artículo 47, el recargo por trabajo en el día de fiesta o duelo nacional se regirá por el recargo dispuesto en el párrafo primero de este artículo, y el recargo por el trabajo en el lunes siguiente o en el día que se concede como compensación será de un 50 por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria.

**Artículo 50.** Cuando el trabajo en los días domingos, de fiesta o de duelo nacional se hiciera en exceso de los límites legales, para el cálculo de los recargos, primero se aplicará al salario el recargo por trabajo en domingos, día de fiesta o duelo nacional, y al resultado se agregará entonces el recargo que corresponda por las horas excedentes. Igual principio regirá en cualquier otro caso donde proceda la aplicación de varios recargos.

**Artículo 51.** Las infracciones a las disposiciones de este capítulo serán sancionadas con multas de 25 a 200 balboas, según la gravedad de la infracción, que impondrán las autoridades administrativas de trabajo o los tribunales de trabajo.

### **Sección tercera Vacaciones**

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

**Artículo 53.** El derecho a vacaciones existe aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semanas.

**Artículo 54.** La duración y la remuneración de las vacaciones se regirá por las siguientes normas:

1. Treinta días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador.
2. Pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por un mes, y de cuatro semanas y un tercio, 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 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 hubiera recibido el trabajador en los últimos once meses de servicio por el número de jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cociente 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 aquél.

4. Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derecho a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencias por enfermedad dentro de los límites señalados en el artículo 200, los casos descritos en el artículo 208 u otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador.
5. Las sumas que debe recibir el trabajador le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar el descanso anual.
6. Al trabajador cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso de que trata este artículo, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un día por cada once días de trabajo.
7. Cumplido el período de vacaciones el trabajador tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto.

**Artículo 54 A.** Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie de acuerdo con lo señalado en el artículo 144, a la remuneración de las vacaciones en dinero debe adicionarse el pago en especie o su equivalente en dinero, según lo establecido en el artículo citado.

Si el salario del trabajador consiste sólo en dinero, la remuneración de las vacaciones se pagará en dinero, conforme a lo dispuesto en el artículo 54 de este Código.

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

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

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

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

**Artículo 59.** Las vacaciones se conceden para que el trabajador disfrute de descanso, y no se permitirá su renuncia a cambio de una remuneración o compensación. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las vacaciones serán acumulables hasta por dos períodos, mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador que será notificado

a la autoridad de trabajo. Dentro de los veinte días siguientes al recibo de la notificación, la autoridad de trabajo podrá, cuando lo estime perjudicial a los intereses del trabajador, prohibir la acumulación.

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

En caso de acumulación de las vacaciones, el trabajador tendrá un descanso mínimo de quince días remunerados en primer período, y acumulará los otros días para el segundo período.

**Artículo 60.** Bajo pena de nulidad, el empleador no podrá, durante el tiempo en que el trabajador permanezca incapacitado o disfrutando de sus vacaciones, iniciar, adoptar, ni comunicarle ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para tales efectos, durante estos períodos, quedan suspendidos los términos de caducidad y prescripción.

**Artículo 61.** La violación de cualquier disposición de este capítulo dará lugar a que se imponga al empleador una multa de 25 a 250 balboas.

Esta sanción será impuesta por las autoridades administrativas o por los tribunales de trabajo.