

TITULO III NORMAS ESPECIALES DE PROTECCION DEL TRABAJO

Capítulo I Contratación de panameños para trabajar fuera del territorio nacional

Artículo 98. Se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores panameños para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio nacional, si no se obtiene previamente resuelto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, fundado en informe favorable del respectivo departamento técnico, conforme a las siguientes condiciones:

1. La persona o la empresa para quien el agente contrata comprobará legalmente que tiene representante permanente domiciliado en territorio sometido a la jurisdicción panameña, y con poder suficiente para atender y arreglar cualquier reclamo de los trabajadores contratados o de sus familiares, en relación con el contrato de trabajo celebrado por el referido agente para dicha empresa.
2. La parte interesada entregará al Ministerio un pliego donde se especifique el lugar a donde serán llevados los trabajadores; el género de labores que van a desempeñar; el número de horas obligatorias de trabajo diario; la duración del contrato; el salario que se pagará; la alimentación; el alojamiento y el servicio médico que se les brindará; la manera de transportarlos y la forma y condiciones en que se les repatriará.
3. Depósito en el Banco Nacional de Panamá por la suma que el Ministerio considere conveniente, en cada caso, para responder por los reclamos que pudieran surgir contra el agente o la empresa.
4. Entregar al Ministerio la constancia de que alguna institución de reconocida solvencia en la República de Panamá se obliga solidariamente con el agente o con la empresa empleadora a costear la repatriación de los trabajadores y sus familiares, que hubieren salido con ellos del país, hasta llevarlos al lugar de su procedencia. Esta garantía será cancelada tan pronto se establezca que el obligado ha cubierto los gastos correspondientes o que el trabajador o sus familiares se nieguen a regresar al país, por haberse domiciliado legalmente en otro.

Los contratos con los trabajadores a que refiere el presente artículo deberán celebrarse por escrito en todos los casos y dos copias auténticas de ellos serán entregadas por el agente o la empresa al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 99. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social comisionará al cónsul de Panamá más cercano al lugar donde vayan a prestar sus servicios los trabajadores, o al cónsul de una nación amiga, para que ejerza la mayor vigilancia posible respecto al cumplimiento de estos contratos, de los cuales se le remitirá copias autenticadas.

Artículo 100. En estos contratos se entenderán incorporadas las siguientes cláusulas:

1. El pago de los gastos de transporte, ida y retorno, y alimentación del trabajador y sus familiares.
2. El costo por el paso de fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración u otro concepto semejante, serán de cuenta exclusiva del empleador o de su agente.

3. El trabajador percibirá íntegramente el salario convenido y no podrá descontársele cantidad alguna por razón de gastos o los relacionados con las gestiones a que se refiere este artículo y el artículo 98.

Artículo 101. No pueden ser computados para trabajar en el exterior:

1. Los menores hasta de dieciocho años que no hayan sido expresamente autorizados para contratar por la persona o institución facultada para hacerlo.
2. Los de más de dieciocho años, no emancipados ni habilitados de edad, si su representante legal se opone a la contratación.
3. Los individuos de quienes dependan legalmente terceras personas que hayan de permanecer en el país, si aquellos no han garantizado previamente, a satisfacción del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el cumplimiento de sus obligaciones de carácter económico y social, respecto a las personas dependientes, por todo el tiempo que hubiere de durar su ausencia.
4. Las personas condenadas administrativa o judicialmente a suministrar pensiones alimenticias, si el cumplimiento de esa obligación no se hubiere garantizado previamente en el contrato de trabajo respectivo.

Artículo 102. No obstante lo previsto en las disposiciones precedentes el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá facultad para negar el permiso y la autorización de los contratos referidos, siempre que considere que su celebración puede causar perjuicio a las condiciones económicas del país.

Artículo 103. El agente o empresa que practique actos contrarios a lo fijado en este capítulo será sancionado con multa de 50 a 500 balboas impuesta por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo, según la gravedad de la infracción, la cual podrá ser duplicada en caso de reincidencia, sin perjuicio de imponer la prohibición de seguir operando tal actividad en el territorio de la República.

Capítulo II Trabajo de las mujeres y menores

Sección primera Trabajo de mujeres

Artículo 104. Está prohibido el trabajo de la mujer en:

1. [Declarado inconstitucional por la sentencia de 29 de abril de 1994.]
2. Las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 105. La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado.

Artículo 106. La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial.

Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justificada de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido.

La autorización se tramitará como proceso abreviado de trabajo.

En cualquier caso en que una trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autorización previa

de la autoridad judicial competente, la trabajadora deberá presentar al empleador o a cualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravidez, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación mencionada. Si así lo hiciere, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido. Vencido el plazo de veinte días de que trata esta norma, y hasta por el término de los tres meses siguientes, la trabajadora podrá exigir el reintegro pero con derecho a percibir salarios caídos solamente desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de renuncia del empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente.

Artículo 107. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

El empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este artículo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo correrá íntegramente a cargo del empleador.

El Órgano Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, estableciendo períodos de licencia mayores que los aquí previstos, en actividades y oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

Durante el período de licencia señalado en este artículo, bajo pena de nulidad, el empleador no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a la trabajadora ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para estos efectos, durante este período se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del empleador.

Artículo 108. Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicio dentro del período de descanso anterior al parto, el empleador queda obligado a pagarle la remuneración correspondiente, más una suma igual en concepto de indemnización, sin perjuicio de las sanciones legales que corresponda imponerle.

Artículo 109. La trabajadora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios por cuenta ajena.

Artículo 110. Si durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o el parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico.

El período que resulte de la prórroga de los descansos, será satisfecho íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, siempre que estuviere afiliada a ésta. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación se aplicará la regla dispuesta en el artículo 107.

Artículo 111. La retribución del descanso forzoso se fijará de acuerdo con el último salario, o el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días, si éste es mayor que aquél.

Artículo 112. Si se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resulte del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atiende.

Artículo 113. [Declarado inconstitucional por sentencia de 16 de noviembre de 1973.]

Artículo 114. Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

Todo empleador que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo.

Artículo 115. El Órgano Ejecutivo y la Caja de Seguro Social, dentro del plazo de un año a partir de la vigencia de este Código, establecerá guarderías y centros infantiles ubicados en sectores industriales o comerciales, donde existe concentración de trabajadoras. En tales centros, la madre trabajadora podrá dejar a sus hijos hasta la edad escolar y allí recibirán atención médica, dietética, y de recreación necesarias.

Artículo 116. La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas 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 sujeta 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.

Sección segunda Trabajo de menores

Artículo 117. Es prohibido el trabajo:

1. De los menores que no hayan cumplido catorce años.
2. De menores hasta de quince años que no hayan completado la instrucción primaria.

Artículo 118. Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho años los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen, sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñan, especialmente los siguientes:

1. Trabajos en clubes, cantinas y demás lugares donde se expendan al por menor bebidas alcohólicas.
 2. Transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y trabajos en muelles, embarcaderos y almacenes de depósitos.
 3. Trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica.
 4. Manejo de sustancias explosivas o inflamables.
 5. Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas.
 6. Manejo de sustancias, dispositivos o aparatos que lo exponga a los efectos de radiactividad.
- Lo dispuesto en los ordinales 2.o, 3.o, 4.o y 5.o de este artículo no se aplicará al trabajo de menores de escuelas vocacionales, a condición de que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por las autoridades competentes.

Artículo 119. En las explotaciones agropecuarias, los menores de doce a quince años podrán ser empleados solamente en trabajos livianos y fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar.

Artículo 120. Igualmente se prohíbe el trabajo a los que tengan menos de dieciocho años:

1. En período nocturno, entre las seis de la noche y las ocho de la mañana.
2. Las jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta nacional o duelo nacional.

Artículo 121. Los contratos relativos al trabajo de los que tengan menos de dieciocho años, deberán celebrarse con la intervención del padre o representante legal de los mismos. Si aquellos no existieran, los contratos serán celebrados directamente por los menores interesados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 122. 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 horas por día y treinta y seis por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciséis años.
2. Siete horas por día y cuarenta y dos por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciocho años.

Artículo 123. Al menor con más de doce años le es permitido el trabajo en calidad de empleado doméstico, en trabajos livianos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y siempre que se cumpla lo dispuesto en el artículo 119 en lo que concierne a su instrucción.

Es obligatorio para el empleador que tenga a su servicio a un menor de edad escolar enviarlo a un establecimiento de enseñanza por lo menos, hasta completar la escuela primaria.

Artículo 124. Todo empleador que utilice los servicios de trabajadores con menos de dieciocho años llevará un registro especial en el que conste con respecto a cada menor:

1. Nombre y apellido y el de sus padres, tutores o guardadores si los tuviere.
2. Fecha de nacimiento.
3. Residencia.
4. Clase de trabajo a que se dedica.
5. Especificación del número de horas de trabajo.

6. Horario de trabajo.
7. Salario que perciba.
8. Grado de instrucción recibida.

Sección tercera
Disposiciones comunes

Artículo 125. El empleador que infrinja las disposiciones contenidas en este capítulo será sancionado con multas, a favor del tesoro nacional, de 50 a 700 balboas, impuesta por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo.