

## **TITULO IV DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EMPLEADORES**

### **Capítulo I Obligaciones de los trabajadores**

**Artículo 126.** Son obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, 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, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren 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 perjuicio 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 presentación 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 originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
7. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligran 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 convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastorno psíquico que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del empleador.
10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes, de cualquier hecho o circunstancia que puede causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros o a los equipos e 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 días después de terminada ésta, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis 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 adicciones comprendidas en el numeral 9.o 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 127.** 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 los 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 sus representantes.
4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que puedan producir somnolencia o afectar su coordinación motora.
6. Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están 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 cualesquiera forma, los datos artículos de programación informática, los archivos 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.

## **Capítulo II Obligaciones de los empleadores**

**Artículo 128.** Son obligaciones de los empleadores, 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 de este Código.
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.
5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales del 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 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 la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.
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 permanente, 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 en los casos previstos en el artículo 129 de este Código. Se entiende por habitación higiénica la que se ajusta a las normas y condiciones señaladas por las autoridades de trabajo y que se refiere 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.
13. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes 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 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 un 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 los 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, piezas, 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.
  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 debidamente 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.  
En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que tiene el cargo.

**Artículo 129.** Si se contrata al trabajador para labores que deben realizarse en lugar distante más de diez kilómetros de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el empleador sufragará los gastos razonables de ida y regreso del trabajador o le proporcionará los medios de transporte necesarios.

Asimismo las empresas que ocupen más de veinticinco trabajadores cuyos lugares o sitios de trabajo estén distantes en más de cinco kilómetros del principal centro de población respectivo, deberán proporcionar medios de transporte a sus trabajadores o, sufragarles los gastos correspondientes.

**Artículo 130.** El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tiene facultad para exigir a las empresas de transporte, tarifas reducidas para los trabajadores que periódicamente hayan de trasladarse de su residencia a lugares de trabajo distantes hasta diez kilómetros.

**Artículo 131.** Si por razón de la celebración del contrato, o de su ejecución, se exigiere al trabajador que cambie su residencia a otro lugar dentro del territorio de la República, los gastos de transporte serán de cargo del empleador, así como los de los dependientes que vivan con él, y estuvieren a su amparo al momento de celebrarse el contrato.

Quedan igualmente a cargo del empleador los gastos de transporte mencionados en el párrafo anterior, cuando el trabajador tenga necesidad de retornar a su antigua residencia por haberse terminado la relación de trabajo.

**Artículo 132.** Todo 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 respectivo reglamento interno de trabajo.

**Artículo 133.** Los empleadores que celebren contratos de incentivos a la industria con el Estado, están obligados a conceder becas para sus trabajadores, o para hijos de éstos, de conformidad con sus contratos respectivos y las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 134.** El empleador está obligado a suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales u otros implementos similares cuando así lo exijan las órdenes de servicio, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo.

Cuando por la naturaleza de las labores los trabajadores necesiten uniformes especiales a fin de evitar el deterioro o desgaste de sus vestidos, el empleador deberá suministrarlos gratuitamente.

En cualquier otro caso en que la empresa exija a los trabajadores el uso de un uniforme deberá suministrarlos y renovarlos gratuitamente, en cantidad adecuada.

**Artículo 135.** Si durante la prestación del servicio y sin culpa de su parte, el trabajador sufre un daño en sus vestidos, elementos personales de uso corriente en el trabajo, o aparatos de prótesis indispensables, el empleador deberá pagar el valor del daño.

**Artículo 136.** Todo trabajador tiene derecho de ascenso dentro de la empresa. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que ocurren en la empresa, respecto de trabajadores que no formen parte de la empresa.

Lo dispuesto en esta norma es sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 13.o del artículo 128.

**Artículo 137.** El empleador está obligado a reconocer a sus trabajadores aumentos de salario con base en su antigüedad y eficiencia.

**Artículo 138.** Queda prohibido a los empleadores:

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 suscripciones 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 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.
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.

**Artículo 139.** Las infracciones a las disposiciones de este capítulo se sancionarán con multas de 25 a 200 balboas, impuestas por la autoridad competente.

### **Capítulo III Salario y normas protectoras**

#### **Sección primera Salario**

**Artículo 140.** 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 141.** El salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de este Código.

**Artículo 142.** El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas.

Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo, las partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.

El salario por tareas o piezas se fijará en atención a las obras ejecutadas, siempre que se garantice un mínimo al trabajador por una jornada diaria de trabajo que no exceda de ocho horas, o período menor, independientemente del resultado obtenido. El mínimo que debe garantizarse no será inferior al salario mínimo que corresponda.

El empleador y el trabajador podrán convenir y modificar las condiciones del salario por tareas, piezas, comisiones o primas complementarias. Las fluctuaciones periódicas del ingreso del trabajador, debidas a oscilaciones en la producción, las ventas o el rendimiento, no se entenderá como aumento o reducción del salario para los efectos del artículo 159 de este Código, salvo que ambos contratantes expresamente convengan lo contrario.

Los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones, se considerarán como salario únicamente para efectos del cálculos de vacaciones, licencia por maternidad y de la prima de antigüedad a que tenga derecho el trabajador. Las primas de producción estarán exentas del seguro educativo y las cotizaciones del régimen de seguridad social. Dichas excepciones también se aplicarán a la prima de antigüedad, a la indemnización por despido injustificado y a los casos en que haya bonificación o aguinaldo de Navidad.

Sin perjuicio de lo anterior, no se consideran como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al decimotercer mes, bonificaciones, gratificaciones, primas de producción, donaciones y participación en las utilidades, aun cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aun cuando sólo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa. Para los efectos de lo dispuesto en los artículos 70 y 197 de este Código, estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras al decimotercer mes, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades, no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo.

En cualquier caso, las primas de producción y las donaciones no podrán exceder del 50 por ciento del salario básico.

**Artículo 143.** El salario podrá adicionarse con primas por rendimiento, tareas, piezas, incentivos cuantitativos a la producción o cualquier otra forma de incentivo, otra que por su naturaleza se reputa como peligrosa, lo que se reglamentará por las autoridades administrativas de trabajo y de salud.

**Artículo 144.** Por salario en especie se entiende únicamente la parte que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación y vestidos que se destinan a su consumo personal inmediato.

No se computarán como salario en especie los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero.

Para los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará éste como equivalente al 20 por ciento del total del salario que recibe el trabajador. En ningún caso el salario en especie pactado podrá ser mayor del 20 por ciento del salario total.

**Artículo 145.** En los casos de violación del principio de igualdad del salario o en los de actividades para las cuales no se ha señalado un salario mínimo, o cuando la remuneración sea notoriamente inequitativa en comparación con el salario promedio existente en la industria o actividad de que se trate, el trabajador afectado podrá reclamar, mediante el proceso abreviado, la fijación del salario que corresponda. El salario que se fije se hará efectivo a partir de la ejecutoria de la sentencia.

**Artículo 146.** En las actividades agropecuarias no se considerará como remuneración el uso del terreno que el propietario ceda al trabajador para que los siembre y aproveche sus productos.

**Artículo 147.** No constituyen salario las sumas de dinero que de modo ocasional reciba el trabajador del empleador para el desempeño de sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, y otros semejantes.

Los viáticos no constituyen salario en la parte destinada a proporcionar al trabajador gastos extraordinarios de manutención y alojamiento, ni tampoco en la que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte. Los gastos de representación que se reconozcan al trabajador como asignaciones permanentes constituyen salario.

**Artículo 148.** El salario debe pagarse completo en cada período de pago. Para este efecto se entiende por salario completo el percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias. Cualquiera que sea la forma de pagarse el salario, no podrá pagarse en plazos que excedan de una quincena.

Cuando el salario fuere integrado en parte con primas de producción o rendimiento, o comisiones, éstas se liquidarán completamente en cada período de pago, salvo que las partes convengan, por la naturaleza o modalidades de la prestación, liquidar el importe de las primas o comisiones al final de cada mes, caso en el cual deben pagarse a más tardar en el período de pago siguiente. Tratándose de primas por rendimiento colectivo o participación en las utilidades, podrán pagarse por períodos que no excedan de un año.

Cuando se trate de trabajadores cuyo salario esté integrado en parte con comisiones o primas, los recargos legales por razón de servicios prestados en horas o días sujetos a



recargo, se determinarán mediante el cómputo del salario, promedio obtenido durante el período respectivo de pago.

**Artículo 149.** Para la determinación del monto de las indemnizaciones y cualesquiera otras prestaciones que deban pagarse a los trabajadores, se entenderá por salario el promedio percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias efectivamente trabajadas durante los seis meses o treinta días anteriores a la fecha de la exigibilidad del derecho, según sea más favorable al trabajador.

## **Sección segunda**

### **Normas protectoras del salario**

**Artículo 150.** Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Cualquier disposición o pacto que contraríe esta norma será nulo. Se exceptúan las retenciones autorizadas en este Código.

**Artículo 151.** 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 pretende 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.
2. Cuando así se acuerde en una convención colectiva.

**Artículo 152.** El empleador deberá consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus trabajadores corresponda en concepto de trabajo ordinario, trabajo extraordinario y en concepto de primas o comisiones.

A falta de consignaciones expresas en las planillas de pago, lo consignado corresponderá al salario ordinario.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social reglamentará la forma de la apertura de los libros de planillas y su contenido.

**Artículo 153.** Los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se pagarán en el lugar donde preste servicios y durante las horas de trabajo.

**Artículo 154.** El salario se pagará directamente al trabajador o, en caso de incapacidad o ausencia, a la persona de su familia que él autorice por escrito, una vez hechas las deducciones y retenciones autorizadas por este Código.

El pago, o las deducciones no autorizadas, realizadas en contravención de esta norma, no libera al empleador de su obligación, y el trabajador tendrá derecho a reclamar el pago como si no se hubiere hecho.

**Artículo 155.** En caso de muerte del trabajador, los salarios que éste hubiere devengado, las vacaciones completas o proporcionales que hubiere acumulado, y las demás prestaciones derivadas del contrato a que tuviere derecho, serán remitidos por el empleador al juez Seccional de trabajo competente, o le podrán ser exigidos, a petición del interesado, para que el juez haga entrega de la suma de dinero correspondiente, si su importe fuere menor a 1.500 balboas y sin necesidad de juicio de sucesión, a los hijos

menores, por conducto de quien o quienes los representen y, en su defecto, al cónyuge o al conviviente, que al momento del fallecimiento del trabajador convivía permanentemente con él.

En defecto de éstos, el importe de los salarios y vacaciones serán entregados a la madre o al padre del trabajador. Cualquier incidente o controversia que surja en la aplicación de esta norma, lo resolverá el juez competente sumariamente, conforme a la equidad, sin fórmula de juicio, con fundamento en las pruebas aportadas y según su criterio.

Si el importe de lo devengado por el trabajador fallecido, en concepto de salarios, vacaciones completas o proporcionales u otras prestaciones laborales, fuere superior a 1.500 balboas el juez entregará la suma correspondiente del modo señalado en el párrafo anterior, previa comprobación de que las pruebas fueren suficientes y la publicación de un edicto donde se ordena la comparecencia a estar en derecho dentro del proceso a todos los interesados dentro del término de cinco días, a partir de la publicación del último edicto, aplicando, en cuanto fuere compatible, el trámite de incidente. En este último caso, el juez suplirá los vacíos de acuerdo con su prudente arbitrio.

Dentro de los procedimientos señalados en los párrafos precedentes, el juez competente podrá ordenar pagos provisionales a los peticionarios cuando las pruebas aportadas fueren suficientes, a su juicio, y si las circunstancias lo justificaren. Contra las resoluciones que pongan término a estos procedimientos en primera instancia, sólo se admitirá el recurso de apelación en el efecto suspensivo.

**Artículo 156.** Los beneficiarios del trabajador fallecido, descritos en el artículo anterior, podrán ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes derivados de la relación de trabajo de su causante, sin necesidad de proceso de sucesión.

**Artículo 157.** Es nula la cesión total o parcial del salario en favor de terceras personas, ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro o mediante cualquier otra forma, salvo las expresamente autorizadas en este Código.

**Artículo 158.** Las autoridades administrativas no podrán exigir al empleador las constancias escritas del pago de salarios cuando hayan transcurrido cinco años de la fecha en que éste se efectuó.

**Artículo 159.** El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aun mediante el consentimiento del trabajador.

En los casos en que por razones de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados por las autoridades administrativas de trabajo, se ponga en peligro la existencia de la fuente de trabajo, se podrá, de manera temporal, modificar o reducir los horarios o la semana de trabajo, correspondiente, con el consentimiento de la organización sindical, o de los trabajadores donde no exista ésta, siempre que se acuerden los métodos para lograr la recuperación gradual de la jornada de trabajo a los niveles existentes antes de la crisis.

En tales situaciones el Estado aunará esfuerzos con los trabajadores y empleadores, a fin de disminuir los efectos de la crisis.

**Artículo 160.** Todo trabajador al servicio del Estado o de empleadores particulares que fuere designado para representar al país, o a sus respectivas organizaciones sociales en congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios o competencias nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo o con el deporte, aprobados por los ministerios o instituciones autónomas respectivas, tendrá derecho a seguir devengando su salario durante el tiempo que requiera la representación correspondiente.

El salario devengado de acuerdo con este artículo no podrá ser descontado de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador.

En el caso de representación en el interior, el período no excederá de tres semanas, y en el exterior, podrá ser hasta de dos meses.

Los ministerios o instituciones autónomas tendrán la obligación de notificar las licencias al empleador respectivo, con cinco días hábiles de anticipación. El número de trabajadores que se seleccione por empresa no habrá de recargar las licencias en determinados departamentos o secciones de la empresa, a efecto de no entorpecer su normal funcionamiento.

**Artículo 161.** Solamente podrán realizarse las siguientes retenciones y descuentos:

1. El importe del impuesto sobre la renta.
2. La cuota del seguro social, en la parte que debe abonar el trabajador.
3. El pago de las deudas que el trabajador contraiga con el empleador en concepto de anticipos de salarios o pagos hechos en exceso. Estas obligaciones serán amortizadas por el trabajador durante la vigencia del contrato, según mutuo acuerdo, pero en ningún caso los descuentos en este concepto, podrán ser superiores al 15 por ciento del salario devengado en el respectivo período de pago.
4. El pago de las cuotas mensuales por la compra de casas habitaciones a la entidad vendedora o a una institución crediticia, hasta el 30 por ciento de salario.
5. El pago de cuotas para asociaciones cooperativas, de ahorros y bancos obreros.
6. El pago de pensiones alimenticias a favor de quienes tuvieran derecho a exigir alimentos, siempre que el descuento fuere decretado y ordenado por autoridad competente.
7. El excedente de las cuantías inembargables del salario, será embargable hasta en un 15 por ciento.
8. El pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
9. Las sumas que el trabajador deba pagar en concepto de arrendamiento de su vivienda hasta un 30 por ciento de su salario, cuando el arrendador sea una institución oficial o un particular sujeto a la fijación de cánones máximos por las autoridades competentes.
10. Los pagos por ventas a crédito de artículos elaborados o que se vendan en la empresa, siempre que no exceda de 10 por ciento.
11. Las sumas que el trabajador autorice le sean descontadas para cubrir préstamos bancarios y créditos comerciales, hasta por un 20 por ciento de su salario.  
Estas autorizaciones de descuento son irrevocables y de forzoso cumplimiento por parte del empleador.
12. Los que se establezcan por la ley.
13. El total de las deducciones o retenciones que autoriza este artículo en ningún caso excederá del 50 por ciento del salario en dinero, salvo que se trate de pensiones alimenticias.

**Artículo 162.** Se declara inembargables el salario hasta el importe del mínimo legal.

Es también inembargables la cuantía completa de las sumas que perciban los trabajadores en concepto de vacaciones, jubilaciones, pensiones e indemnizaciones establecidas en este Código, convenciones colectivas, contratos o pactos individuales y planes o prácticas de la empresa.

**Artículo 163.** Ningún funcionario judicial podrá ordenar descuentos de los salarios de los trabajadores, por embargo o transacción, superiores al porcentaje máximo establecido en

esta sección, y si lo hiciere, el empleador no estará obligado a cumplir la orden correspondiente, y comunicará de inmediato al tribunal la razón por la cual no puede practicar los descuentos.

En caso de infracción de esta norma, el funcionario judicial que a sabiendas de la ilegalidad del descuento, lo mantenga, incurrirá en causal de suspensión del cargo y, en caso de reincidencia, quedará obligado a la restitución de las sumas correspondientes.

**Artículo 164.** El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna, judicial o extrajudicial.

**Artículo 165.** Las deudas contraídas por los trabajadores con sus empleadores ni los anticipos de salarios devengarán intereses, salvo que se trate de préstamos para la adquisición de vivienda, caso en el cual estos préstamos pueden devengar intereses legales.

**Artículo 166.** En caso de quiebra o insolvencia del empleador, el importe de los salarios, prestaciones e indemnizaciones adeudadas a los trabajadores gozarán de prelación sobre cualquier otro crédito, incluidos los preferentes, y los que existan a favor del Estado y la Caja de Seguro Social, salvo los garantizados con derechos reales sobre determinados bienes. El crédito preferente de que gozan los trabajadores surte efectos sobre todos los bienes del empleador.

**Artículo 167.** Los trabajadores podrán ejercitar el crédito preferente de que trata el artículo 166, sin necesidad de entrar ni participar en el concurso de acreedores que se forme.

El juez de trabajo procederá a la ejecución de los bienes del empleador insolvente, que fueren necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones, y bastará para ello la previa comunicación que realice el juez de trabajo al juzgado donde se tramite el concurso de acreedores.

Realizada la comunicación de que trata el párrafo anterior, el curador estará obligado a pagar lo adeudado por el empleador insolvente, dentro de los treinta días siguientes a partir de la notificación, e imputará el pago a los gastos de administración. En caso de insuficiencia de fondos, el juez respectivo autorizará la venta de bienes para cubrir el pago de lo adeudado.

**Artículo 168.** Sin perjuicio de las retenciones fiscales y de seguridad social, al terminar la relación de trabajo sólo podrán hacerse al trabajador los descuentos previstos en el artículo 161 correspondiente al último salario y por obligaciones exigibles.

No será válida la cláusula por la cual la terminación de la relación de trabajo determine el vencimiento de una obligación a cargo del trabajador.

**Artículo 169.** En todo caso de mora o falta de pago de salarios, vacaciones, prestaciones e indemnizaciones establecidas en este Código a favor del trabajador, causarán intereses a la tasa de 10 por ciento anual, desde el momento en que sea exigible la obligación.

**Artículo 170.** En toda sentencia de condena al pago de salarios se impondrá, además de lo dispuesto en el artículo anterior, el pago de un recargo de 10 por ciento sobre la suma reconocida en ese concepto.

**Artículo 171.** Las infracciones a lo que se dispone en este capítulo se sancionará con multa de 25 a 500 balboas impuesta por las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo, que serán duplicadas, en caso de reincidencia.

**Artículo 172.** Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente con el fin de mejorar su nivel de vida, y en atención a las condiciones particulares de cada región y actividad industrial, comercial o agrícola. Además, podrán fijarse salarios mínimos por profesión u oficio.

**Artículo 173.** El salario mínimo constituye la cantidad menor en dinero que debe pagar el empleador al trabajador, fijado por unidad de tiempo para la región, actividad o profesión de que se trate.

**Artículo 174.** El salario mínimo será fijado periódicamente, por lo menos cada dos años, atendiendo a la recomendación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y por decreto del órgano ejecutivo.

**Artículo 175.** Cuando no se hubiere fijado el salario mínimo para determinada profesión u oficio, se aplicará el señalado en la actividad donde se preste el servicio.

**Artículo 176.** La fijación del salario mínimo modifica automáticamente la cláusula de salarios de los contratos y convenciones de trabajo que estipulen uno inferior.

**Artículo 177.** Para la determinación del salario mínimo se tendrá en cuenta:

1. Las diferencias regionales en el costo de vida.
2. La política económica y social general del país, en los aspectos del desarrollo nacional integral y sostenido.
3. La política de empleo y de redistribución de ingresos.
4. La naturaleza y el riesgo del trabajo.
5. Las condiciones, el tiempo y el lugar en que se realice el trabajo.
6. Cuando fuere procedente, las diferencias entre las profesiones u oficios.

**Artículo 178.** Los salarios mínimos fijados por el órgano ejecutivo, se aplicarán a cada actividad industrial, comercial o agropecuaria a que se refieran. Si un establecimiento industrial, comercial o agropecuario se dedica a varias actividades, le será aplicable a cada una de ellas el salario mínimo decretado para la respectiva actividad. No obstante, si un trabajador presta servicios indistintamente en varias actividades desarrolladas por el establecimiento, tendrá derecho devengar el salario mínimo más favorable. El salario mínimo por profesión u oficio se aplicará sólo cuando fuere más favorable al trabajador que el fijado para la actividad donde se preste el servicio.

**Artículo 179.** Los miembros de la Comisión Nacional de Salario Mínimo o de las juntas especiales que ésta nombre, deberán visitar los lugares de trabajo durante las horas de actividad, para los efectos de formular adecuadamente su recomendación. Las empresas comerciales, industriales, o de cualquier otra índole están obligadas a suministrar a la Comisión Nacional de Salario Mínimo las informaciones que ésta requiera para el cumplimiento de los fines legalmente asignados.

**Artículo 180.** Las infracciones a las normas contenidas en este capítulo, serán sancionadas por las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo con multa de 100 a 500 balboas la cual será duplicada en caso de reincidencia.

#### **Capítulo IV** **Reglamento interno de trabajo y comité de empresa**

**Artículo 181.** 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 servicio.

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 Bienestar Social, en cumplimiento de los artículos 183 y 184 del Código de Trabajo sólo podrá objetar o desaprobado las disposiciones del reglamento interno de trabajo que viole lo dispuesto por los artículos 182 y 190 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.

**Artículo 182.** El reglamento interno de trabajo será elaborado por el empleador de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones, contratos vigentes que le afecten, costumbres y usos de la empresa, conforme a la tramitación señalada en el artículo siguiente.

El reglamento interno de trabajo aprobado en los términos que se dispone en este capítulo quedará como parte integrante del contrato de trabajo de las personas que laboran en la empresa adoptante.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, deberá aprobar o desaprobado, total o parcialmente, el reglamento interno de trabajo que se le presente dentro del término de ciento veinte días calendarios a partir de la notificación correspondiente a los trabajadores; pasados los cuales, sin que lo hubiera objetado o desaprobado, se tendrá desde entonces por aprobado y el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social queda obligado a expedir las constancias y certificaciones respectivas, sin perjuicio de las sanciones que correspondan al funcionario responsable de la mora.

**Artículo 183.** Todo reglamento interno de trabajo debe:

1. Ser elaborado en proyecto y presentado al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, por el empleador.
2. Haberse pedido la opinión, por medio del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, con anterioridad a su aprobación y en cuanto a sus aspectos jurídicos, sociales y económicos, al sindicato de trabajadores respectivo, y en defecto de éste, a los trabajadores de la empresa.
3. Ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social previo informe de los servicios técnicos de las direcciones generales de trabajo.
4. Ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que comenzará a regir.
5. Estar escrito con caracteres fácilmente legibles y colocado permanentemente en lugar visible.

**Artículo 184.** Cuando el empleador pretenda obtener del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la modificación del reglamento interno de trabajo, será indispensable poner la solicitud respectiva en conocimiento del sindicato o grupo de trabajadores. Sin embargo, tratándose de la modificación de las normas a los cuales se refieren los ordinales 1.o, 2.o, 3.o, 5.o y 7.o, del artículo 185, será requisito necesario el previo consentimiento del sindicato de trabajadores respectivo, y en su defecto, el de los trabajadores de la empresa.

Cuando se trate de solicitudes de modificaciones con el objeto de subsanar omisiones en el reglamento, bastará que la respectiva solicitud sea puesta en conocimiento del sindicato o grupo de trabajadores.

En todos estos casos será necesario cumplir con los requisitos señalados en el artículo 183.

**Artículo 185.** El reglamento interno de trabajo comprenderá el cuerpo de normas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, así como las relativas a la higiene, primeros auxilios y seguridad en las labores, y en especial las siguientes:

1. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada.
2. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
3. La forma de remuneración y el lugar, día y hora de pago.
4. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

Toda sanción disciplinaria debe corresponder a una falta previamente tipificada y ser proporcional a la gravedad de ésta. Se prohíben las sanciones que involucren la suspensión del trabajador por un lapso mayor de tres días y las de naturaleza pecuniaria. Podrá realizar el empleador descuentos de los salarios de sus trabajadores, con motivo de tardanzas o ausencias injustificadas, pero limitados al tiempo efectivo a que correspondan las tardanzas y ausencias.

5. La designación de los primeros miembros del comité de empresa, ante quienes podrán formularse las peticiones de mejoramiento y reclamos en general, y la manera de formular unas y otras, sin perjuicio de los organismos y procedimientos que en sustitución sean establecidos en convenciones colectivas.
  6. Las labores que no deben ejecutar las mujeres, ni los menores de dieciséis años.
  7. El tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
  8. Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para mantener la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
- El reglamento interno de trabajo no podrá vulnerar los derechos consignados en los contratos y convenciones de trabajo o mantenidos por los usos de la empresa, que tengan los trabajadores al momento de la aprobación de dicho reglamento.

**Artículo 186.** En todo centro de trabajo, empresa o establecimiento, que ocupe a veinte o más trabajadores, funcionará un comité de empresa, constituido de modo paritario, por dos representantes del empleador y dos trabajadores sindicalizados, designados anualmente por el sindicato respectivo. Donde no exista sindicato, los trabajadores no organizados elegirán a 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 de 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 187.** 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.

El comité de empresa deberá resolver en término de 48 horas, contadas a partir del momento en que el trabajador afectado formule su reclamación ante el comité.

Sin embargo, el trabajador podrá, si así lo prefiere, 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.

**Artículo 188.** Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por parte del empleador, el trabajador tiene el derecho de ser oído y de ser acompañado por un asesor designado por el sindicato.

A ningún trabajador se le podrá imponer dos sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta.

**Artículo 189.** Cuando la aprobación de nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, de oficio o a petición de cualquier trabajador de la empresa o del sindicato respectivo, puede ordenar la revisión obligatoria de los reglamentos internos de trabajo ya aprobados, a fin de que sean introducidas a los mismos reformas, modificaciones, supresiones o adiciones, según lo exijan los derechos consagrados en las nuevas normas.

Los empleadores que tuvieran reglamentos internos de trabajo aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, tendrán el plazo de un año, a partir de la vigencia de este Código para gestionar la aprobación de uno nuevo, sujeto al procedimiento y condiciones establecidos en este capítulo.

**Artículo 190.** Se prohíbe la aprobación de reglamentos internos de trabajo que contengan condiciones de prestación de servicios que puedan afectar la salud y seguridad del trabajador.

**Artículo 191.** En toda empresa o establecimiento donde laboren diez o más trabajadores, el empleador está obligado a adoptar un reglamento interno de trabajo.

**Artículo 192.** Las infracciones a las disposiciones de este capítulo se sancionarán con multa de 50 a 250 balboas, impuesta por la direcciones generales o regionales de trabajo.

## **Capítulo V** **Invenções durante la relación de trabajo**

**Artículo 193.** Las invenciones obtenidas durante el proceso de trabajo, en cuanto a los derechos al nombre y a la propiedad, se registrarán por las siguientes reglas:

1. Si las invenciones fuesen de empresa, o sea, aquéllas en las que predomina el proceso, los equipos, la tecnología, los elementos de programación informática, las instalaciones, los métodos y procedimientos, de la empresa, sin distinción de



persona o personas en particular, tales invenciones serán de propiedad del empleador.

2. Si se tratase de las invenciones de servicios, esto es, las realizadas por trabajadores contratados especialmente para investigarlas, estudiarlas y obtenerlas, la propiedad de la invención corresponderá al empleador; pero el inventor o los inventores tendrán derechos a que sus nombres se les reconozcan como autores de la invención.
3. Si las invenciones fuesen libres, o sea, aquellas donde predomina la fuerza del ingenio y la meditación, o el descubrimiento por mero acaso de uno o más trabajadores, pertenecerán a la persona o personas que las realicen, aun cuando hubiese surgido por motivo del trabajo o la explotación.  
En cualquier caso, tanto el empleador como el trabajador, estarán obligados a guardar el secreto de invención.
4. Si la invención se produjere como resultado de la relación de terceras personas al servicio de la organización social de los trabajadores, se aplicarán los mismos principios que establecen los numerales anteriores.

**Artículo 194.** Si por la explotación de una invención de servicio, el empleador pudiese obtener ganancias que no guardan proporción en relación con la remuneración del trabajador, éste tendrá derecho a recibir una adecuada indemnización especial, no inferior al 10 por ciento de las utilidades netas del empleador.

**Artículo 195.** Cuando se trate de invenciones libres, el trabajador o el sindicato dueño de una invención, sólo podrá renunciar a la propiedad, patentada o no, en beneficio del empleador o de un tercero, en virtud de un contrato posterior a la invención.

**Artículo 196.** Los contratos en virtud de los cuales el trabajador transmita previamente al empleador o a terceras personas sus derechos de autor, respecto a obras literarias, música, artes gráficas o de cualquier otra naturaleza donde la ley reconozca derechos de autor, habrán de hacerse por escrito, ante autoridad competente, y gozando el trabajador de modo irrenunciable, además del precio, de un 10 por ciento de las utilidades netas que perciba el empleador por un plazo de cinco años.  
Se excluyen de este precepto los escritos de publicidad, relaciones, anuncios y otros medios semejantes propios de la vida comercial.