

TITULO V ALTERACION Y SUSPENSION

Capítulo I Alteración de las condiciones de trabajo

Artículo 197. Las condiciones del contrato de trabajo solamente podrán ser modificadas:

1. Por la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en este Código.
2. Por el mutuo consentimiento.

En estos casos se permitirá la alteración siempre que no conlleve directa o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración del cualquier derecho reconocido a favor del trabajador.

La alteración de las condiciones de trabajo que infrinja esta norma será ineficaz y el trabajador podrá pedir, a su opción, el cumplimiento de las condiciones contractuales originales o dar por terminado el contrato, por causa imputable al empleador.

Artículo 197 A. No se considerarán como alteración unilateral, las órdenes impartidas por el empleador en la ejecución del contrato de trabajo que impliquen movilidad funcional u horizontal del trabajador, siempre que sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerzas, aptitudes, preparación y destrezas. Lo anterior se aplicará siempre que no conlleve disminución de la remuneración o salario y no afecte la dignidad o autoestima del trabajador, o le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo. La movilidad podrá ejercerse:

1. Por necesidad de la organización de la empresa, del trabajo o de la producción, por variaciones en el mercado o por innovaciones tecnológicas.
2. En los casos previstos en la convención colectiva.
3. En los términos en que para cada oportunidad se convenga con el sindicato, con el comité de empresa donde no exista sindicato, o directamente con el trabajador o los trabajadores respectivos.

La movilidad podrá ser de duración temporal o permanente.

En este último caso, la movilidad funcional permanente se entenderá como un traslado, y el trabajador recibirá el salario básico superior y los beneficios básicos superiores correspondientes a la nueva posición, conforme a la clasificación de puestos o, en su defecto, a los niveles de salario acostumbrados en la empresa. En todo caso, el trabajador no está obligado a aceptar el traslado cuando no se cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

Cuando la movilidad sea temporal, la duración de ésta será pactada con el sindicato, o con el trabajador o los trabajadores, excepto que se trate de reemplazo de un trabajador en uso de licencia; el trabajador que deba prestar servicios en una posición clasificada superior, recibirá del empleador una bonificación que no será inferior a los niveles de salarios básicos o a la costumbre, establecidos para la categoría en la empresa, durante el tiempo que desempeñe la nueva posición, y regresará a su salario y condiciones laborales anteriores al momento de reincorporarse a su puesto original.

La movilidad no podrá afectar el ejercicio del derecho de libertad sindical y, en general, no deberá interferir con el desempeño del cargo sindical que ostente el trabajador con fuero sindical, según lo previsto en el artículo 383 de este Código. Tampoco podrá afectar a la trabajadora con fuero de maternidad, conforme al artículo 116.

Este artículo se entiende sin perjuicio de lo pactado en las convenciones colectivas.

Capítulo II

Suspensión de los efectos del contrato

Artículo 198. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo, en lo relativo a las obligaciones de prestar el servicio y, cuando la ley no disponga lo contrario, de pagar el salario, no implica su terminación ni extingue los restantes derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en especial en cuanto al reintegro al trabajo y la continuidad del contrato.

Artículo 199. Son causas de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:

1. La enfermedad o accidente de carácter no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador, cuando exceda del fondo de licencia por enfermedad y hasta por un período de duración que no excederá de un año. Esta suspensión surtirá efectos, a partir de la fecha en que se produjo la incapacidad, según conste en la certificación expedida por un médico al servicio del Estado.
2. El arresto del trabajador, o su prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, hasta por el término de un año, a partir de la fecha en que comenzó la prisión o el arresto, siempre que, dentro de los diez días siguientes, se le comunique al empleador la circunstancia que imposibilite la prestación de servicios, salvo que éste tuviere conocimiento del arresto o prisión, por otro medio.

No obstante, el empleador tendrá la obligación de abonar los salarios, si la prisión preventiva fue motivada por denuncia fundada en hechos falsos o acusación particular, formuladas por el propio empleador, y fuese concluido el proceso con sobreseimiento o sentencia absolutoria.

3. La licencia de que trata los numerales 16.o y 17.o del artículo 128 para el desempeño de una comisión sindical o del Estado.
4. La licencia de la trabajadora por gravidez.
5. La incapacidad del trabajador motivada por un accidente o enfermedad profesional, siempre que no fuere de carácter absoluta permanente.
6. La licencia o permiso temporal concedida al trabajador por su empleador, a solicitud del primero.
7. La huelga declarada en la forma prevista en este Código, sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar los salarios de sus trabajadores en los supuestos previstos por la ley.
8. La fuerza mayor o caso fortuito cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización temporal de las actividades de la empresa, del establecimiento u obra del empleador por un período mínimo de una semana. Esta causa de suspensión surtirá efectos desde la fecha en que se produjo el hecho que la constituye, conforme a esta norma, salvo los casos en que pese a la paralización de las actividades, la prestación del servicio resultase necesaria por razones de cuidado, mantenimiento, o a fin de evitar graves perjuicios económicos a la empresa.
9. La incapacidad económica para la prosecución de actividades de la empresa, no imputable al empleador y por un período mínimo de una semana. En este caso la suspensión surtirá efectos a partir de la fecha en que sea autorizada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que ella mejoraría la situación de la empresa, de modo que ésta pueda reanudar operaciones normalmente.

Artículo 200. Desde el momento en que inicie el contrato de trabajo, el trabajador comenzará a crear un fondo de licencia por incapacidad, que será de doce horas por cada veintiséis jornadas servidas o de ciento cuarenta y cuatro horas al año, y del cual podrá disfrutar total o parcialmente con goce de salario completo, en caso de

enfermedad o accidente no profesional comprobado. Dicha licencia podrá acumularse hasta por dos años seguidos y ser disfrutada en todo o en parte durante el tercer año de servicio.

Cuando el trabajador no tuviere derecho al beneficio del seguro social y hubiere agotado el fondo de licencia acumulado, tendrá derecho a que se le extienda la licencia por enfermedad, deduciéndola de las vacaciones ganadas. Si los beneficios del seguro social no se le reconocen por mora o culpa del empleador, éste deberá pagar el subsidio correspondiente.

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

No tendrá validez el certificado que incumpla estos requisitos, salvo que por razones del lugar de su expedición no sea posible cumplir con alguna de estas exigencias. El facultativo tendrá la obligación de mantener, en el expediente del trabajador, una copia de cada certificado con el diagnóstico o motivo por el cual se da la incapacidad.

Artículo 201. Si el contrato de trabajo fuese suspendido por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador tendrá la obligación de comprobar el hecho de que la constituye ante la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la fecha de la suspensión.

Presentada la solicitud ante la Dirección General de Trabajo, ésta con la previa audiencia del sindicato respectivo, o en su defecto, la representación de los trabajadores, se pronunciará dentro de los tres días siguientes sobre la existencia o inexistencia de la causal alegada por el empleador.

Artículo 202. Si la Dirección General de Trabajo no encontrare comprobada la fuerza mayor o caso fortuito invocada por el empleador como causa de la suspensión, ordenará el reintegro inmediato de los trabajadores y el pago de los salarios correspondientes a los días de suspensión de labores.

Artículo 203. Si se encontrare justificada la causal alegada, la Dirección General de Trabajo señalará, según las circunstancias, el término de suspensión de los contratos de trabajo, por un mínimo de una semana y hasta por un máximo de un mes.

El empleador podrá solicitar prórroga de la suspensión de los contratos de trabajo, comprobando ante la Dirección Regional o General de Trabajo con audiencia de los trabajadores que persisten las condiciones que impiden la reanudación de las actividades de la empresa.

De encontrar, la Dirección Regional o General de Trabajo, justificada la causal alegada podrá prorrogar por períodos sucesivos de treinta días la suspensión de los contratos de trabajo, hasta por período máximo de cuatro meses.

Artículo 204. La resolución que se dicte, en los casos del artículo anterior, será inmediatamente notificada por la Dirección General de Trabajo personalmente al empleador y a los trabajadores mediante avisos que se insertarán, por tres días consecutivos, en un periódico de la localidad de amplia difusión, si lo hubiere. En las localidades donde no existe periódico de la calidad mencionada, la Dirección General de Trabajo podrá notificar a los trabajadores por cualquier otro medio.

Si el empleador no fuere notificado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha de la resolución, ésta se realizará mediante el envío de la copia por telégrafo o correo certificado a la dirección o domicilio del empleador. Esta notificación se reputará hecha personalmente al empleador desde la fecha en que es recibida por la respectiva Administración de Correos.

Cuando a juicio de la Dirección General de Trabajo, no fuere posible reanudar las actividades del empleador a la expiración del término máximo de suspensión, los trabajadores podrán dar por terminados los contratos de trabajo con los efectos señalados en el Título VI de este Libro.

Artículo 205. Vencido el plazo de suspensión, los trabajadores deberán reincorporarse a su trabajo al día siguiente del vencimiento, salvo que pueden justificar su inasistencia y ofrezcan reintegrarse una vez que desaparezca el impedimento.

Artículo 206. Lo dispuesto en los artículos 201, 203, 204 y 205 se aplicará para los casos de suspensión por incapacidad económica, pero sujeto a la previa autorización de la suspensión por las autoridades administrativas del trabajo.

Artículo 207. El empleador es responsable por la paralización de sus actividades laborales originadas por cualquier causa, con excepción de las suspensiones colectivas expresamente autorizadas en los ordinales 7.o, 8.o, 9.o del artículo 199. Las suspensiones de los contratos de trabajo en los casos señalados en los ordinales 3.o, 4.o, 5.o, 6.o y 7.o, del artículo 199, en cuanto a su duración y efectos, se regirán por las disposiciones especiales contenidas en este Código.

Artículo 208. Son efectos de la suspensión de los contratos de trabajo, en el período de su duración, interrumpir para el trabajador la obligación de prestar el servicio convenido y para el empleador la de pagar el salario de esos lapsos, cuando la ley no determine expresamente lo contrario, pero correrán a cargo de éste todas las otras obligaciones surgidas con anterioridad y por motivo de la prestación del servicio. El período de suspensión de los contratos de trabajo no afectará la antigüedad de servicios de los trabajadores y, en consecuencia, se computará para la determinación de todas las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Código, derivadas de la antigüedad en el trabajo. No obstante, si el término de suspensión fuere superior a quince días en el curso de once meses, se descontará por el empleador al liquidar las vacaciones anuales, salvo en los casos previstos en los ordinales 4.o, 5.o y 7.o del artículo 199.

Artículo 209. Las infracciones a lo que se dispone en este capítulo, se sancionarán con multas de 50 a 300 balboas impuestas por las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.