

TITULO VII CONTRATOS ESPECIALES

Capítulo I Trabajadores domésticos

Artículo 230. Trabajadores domésticos son los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia.

Artículo 231. Las relaciones de los trabajadores domésticos se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato podrá ser verbal o escrito, pero en todo caso regirá la presunción prevista en el artículo 69.
2. El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las 9 p.m. a 6 a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado doméstico gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado.
3. En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, las dos primeras semanas se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal o veinticuatro horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario. Vencido el período probatorio, la parte que desee ponerle término al contrato deberá notificar a la otra con un aviso previo de treinta días, que podrá hacerse verbalmente.
4. Para que el empleador pueda terminar un contrato de servicio doméstico sin causa justificada pagará una indemnización según el tiempo de servicios de la siguiente manera:
 - a) de dos semanas hasta tres meses, el monto equivalente a una semana de salario;
 - b) de tres meses hasta un año, el monto equivalente a dos semanas de salario;
 - c) de un año a dos de servicios, el monto equivalente a un mes de salario;
 - d) de dos años a cuatro años de servicios, el monto equivalente a dos meses de salario;
 - e) de cuatro años a seis años de servicios, el monto equivalente a tres meses de salario;
 - f) de seis años a diez años de servicios, el monto equivalente a cuatro meses de salario;
 - g) de diez años a quince años de servicios, el monto equivalente a cinco meses de salario;
 - h) de quince años a veinte años de servicios, el monto equivalente a seis meses de salario; y
 - i) de veinte años de servicios en adelante, el monto equivalente a siete meses de salario.
5. El empleador podrá exigir, a su costo, como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de salud, que será expedido gratuitamente, dentro de los treinta días anteriores, por médicos al servicio de la Caja de Seguro Social, o cualquier facultativo de otra institución del Estado.
6. Toda enfermedad infectocontagiosa del empleador o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para poner término a su contrato, sin aviso previo, ni responsabilidad. Igual derecho tendrá el empleador, salvo que la enfermedad haya sido contraída por el trabajador doméstico por contagio del empleador o de las personas que habitan la

casa. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una licencia hasta su total restablecimiento y a que se le asista en su enfermedad con el pago de su salario íntegro durante los primeros tres meses de ella.

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

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

9. Salvo pacto en contrario, se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y habitación. La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva, y la habitación cómoda e higiénica.

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

11. El incumplimiento a las disposiciones de este capítulo, se sancionarán con multa de 25 ó 100 balboas, aplicada por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o por los tribunales de trabajo.

Capítulo II Trabajadores a domicilio

Artículo 232. [Derogado por la ley núm. 1 de 1986.]

Artículo 233. [Derogado por la ley núm. 1 de 1986.]

Capítulo III Trabajadores del campo

Artículo 234. Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería o forestales, al servicio de uno o más empleadores.

Los trabajadores de las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de este Código.

Artículo 235. Las relaciones de los trabajadores del campo se regirán por las siguientes normas:

1. Cuando existan contratos de arrendamiento o colonato, el propietario del predio será solidariamente responsable ante la ley laboral con el arrendatario o colono, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero, serán solidariamente responsables.

2. Serán tenidos como contratos de trabajo, para todos los efectos de este Código, los contratos de aparcería y de colonato, si hubiere dependencia económica, de acuerdo con las disposiciones de este Código.

3. Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

a) pagar los salarios en el sitio donde los trabajadores presten sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una quincena;

b) si por disposición del empleador, o porque lo exigen las condiciones o modalidades del servicio, el trabajador habite en el centro de trabajo, suministrarle habitaciones. En el caso de trabajadores permanentes de la explotación agrícola estas viviendas deben ser proporcionadas al número de

familiares o dependientes que convivían con él y deben tener un terreno contiguo, cuyo uso será gratuito, para la cría de animales de corral. En ambos casos las habitaciones serán gratuitas, adecuadas e higiénicas.

Capítulo IV Maestros y profesores

Artículo 236. Son aplicables las disposiciones de este capítulo a los trabajadores que se dediquen a la enseñanza de una ciencia o arte en establecimientos docentes privados, de acuerdo con las siguientes normas:

1. El contrato se entiende celebrado por tiempo indefinido, salvo en los supuestos a que se refiere el artículo 75, pero sólo se reconocerá el régimen de estabilidad, para los propósitos de estos contratos, cuando los trabajadores hubieren prestado sus servicios por más de dos años consecutivos.
2. El año escolar no excederá del tiempo señalado por los centros docentes oficiales.
3. El salario de un profesor de cátedra completa y de un maestro de horario regular, no será en ningún caso inferior al salario básico inicial que, según su categoría, le correspondería si trabajase en un establecimiento de docencia oficial. Esta regla solamente se aplicará a los trabajadores que presten sus servicios en establecimientos de enseñanza preprimaria, primaria, media académica, vocacional y universitaria.
4. Todos los maestros, profesores y directores de escuela tendrán derecho al pago de vacaciones conforme a las disposiciones que rigen para los planteles oficiales de enseñanza. Si hubiere abandono injustificado del puesto, sólo tendrán derecho a percibir las vacaciones proporcionales que corresponda conforme al artículo 54.
5. Los períodos de suspensión de actividades docentes durante el año escolar o a la terminación de éste serán remunerados, y excluyen las vacaciones legales en cuanto excedan de un mes, conforme al ordinal anterior.
6. El establecimiento docente podrá exigir a los profesores o maestros:
 - a) que se presenten a laborar en el lapso inmediatamente anterior al inicio de clases y siempre que ese período no sea superior al que establezca el Estado para sus centros docentes; y
 - b) la asistencia a seminarios o cursos de verano relacionados con su actividad docente y previa aprobación de la medida por el Ministerio de Educación.Sólo en estos dos casos se podrá reducir el tiempo de descanso efectivo, el cual nunca será inferior al fijado por el Ministerio de Educación para los planteles oficiales.

Artículo 237. Es también causal de despido la evaluación de deficiencia en los servicios del maestro o profesor, hecha de acuerdo con sistemas y reglamentos previamente aprobados por el Ministerio de Educación.

Capítulo V Agentes, vendedores del comercio y trabajadores similares

Artículo 238. Los agentes de comercio, los vendedores, viajantes, impulsores y promotores de ventas, cobradores y otros similares, son trabajadores de la empresa a la que presten sus servicios, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Artículo 239. El salario se regirá por las siguientes normas:

1. El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.
2. El salario básico no será inferior al mínimo legal.
3. El derecho a percibir la remuneración nace:
 - a) si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base;
 - b) si se fijan primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que estos se hagan;
 - c) si las comisiones por ventas se reconocen sólo cuando se hagan los pagos, las comisiones se pagarán aun cuando aquéllos se efectúen luego de terminada la relación de trabajo.
4. Será ineficaz la cláusula en que se pacte o imponga que se retendrá o será reducida la comisión sobre operaciones concertadas en caso de devolución de mercaderías por causas no imputables al agente.

Artículo 240. El trabajador no podrá ser removido de la zona o ruta para la cual ha sido contratado o asignado, sin su consentimiento. Además deberá asegurársele el mismo volumen de remuneración y los gastos de traslado.

Si la operación no fuere concertada por intermedio del agente, éste tendrá derecho a la comisión siempre que se trate de una operación con un cliente de la zona o la lista atribuida al agente, cuando se hubiere señalado zona o lista.

Todo agente que actúe fuera de su plaza, al finalizar cada gira gozará de un período de descanso remunerado en una proporción de un día por cada siete días de viaje realizado, sin perjuicio del descanso previsto en el artículo 41.

Artículo 241. Es causa especial de despido justificado la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones por circunstancias imputables al trabajador.

Artículo 242. Los corredores de seguros que coloquen pólizas para dos o más aseguradoras, con independencia del número de pólizas y/o del monto de las comisiones que por dichas pólizas perciban, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, impulsores y promotores de ventas, cobradores y otros similares que trabajen para varias empresas, o que no estén sujetos a horarios de trabajo, o a registros de asistencia, no se considerarán trabajadores para todos los efectos legales. Bastará que se dé cualquiera de las tres situaciones antes mencionadas, para que no se configure la relación de trabajo a que hace referencia el artículo 62 del presente Código.

Capítulo VI

Artistas, actores, músicos y locutores

Artículo 243. Las disposiciones de este capítulo se aplicarán a los trabajadores artistas, actores, músicos y locutores que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Artículo 244. Las relaciones descritas en el artículo anterior se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato de trabajo puede ser por tiempo definido o por tiempo indefinido, para varias temporadas, o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.
2. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

3. En los casos de representaciones públicas, la prestación del trabajador no podrá exceder de cinco horas ininterrumpidas por espectáculo, debiendo alternarse en períodos de actuación y descanso. En los locales en los que, por razón de su forma de operar, no pueden ajustarse a lo anterior, podrá acordarse, con la respectiva organización social a que se encuentre afiliado el artista, músico o locutor, condiciones distintas.
 4. Tratándose de locutores, la semana laborable diurna no podrá exceder de cuarenta y cinco horas. Los descansos en las medias jornadas no serán inferiores a una hora.
 5. Todo trabajador músico o artista tendrá derecho a siete días de vacaciones remuneradas por cada tres meses de trabajo con el mismo empleador.
 6. Cuando el contrato se celebre por un término inferior a tres meses y superior a dos semanas, el descanso remunerado no podrá ser inferior a cinco días.
- Los trabajadores quedarán cubiertos por el régimen común de vacaciones cuando el contrato sea celebrado por un término superior a cinco meses y siempre que laboren, al menos, cuatro veces a la semana.
7. En todo establecimiento de primera categoría en que se lleven a cabo bailes o actividades similares se contratará, al menos una vez mensual, una orquesta panameña. El Órgano Ejecutivo podrá reglamentar esta materia y para ello deberá tener en cuenta la capacidad económica de la empresa.
 8. Todo establecimiento que desee contratar orquestas extranjeras deberá tener a su servicio una orquesta nacional.
 9. Los trabajadores que presten sus servicios como locutores, narradores o animadores deben ser de nacionalidad panameña.
Se exceptúan de la presente disposición los animadores o narradores que formen parte de un grupo organizado extranjero que haga presentaciones temporales en el país y los extranjeros que a la fecha de vigencia de este Código estuviesen legalmente facultados para trabajar como animadores, locutores o narradores.

Capítulo VII

Trabajo de autotransporte

Artículo 245. Las relaciones entre los chóferes, conductores, cobradores y demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de autotransporte de pasajeros, de carga o mixtos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propietarios o concesionarios de estos vehículos, quedan sujetas a las disposiciones de este Código y a las reglas especiales del presente capítulo.

Las estipulaciones que en cualquier forma desvirtúen la naturaleza laboral de la relación anterior, no producen ningún efecto legal.

Artículo 246. El propietario del vehículo, y el concesionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Para estos efectos, cuando el vehículo estuviere sujeto a venta con reserva de dominio, por propietario se entenderá exclusivamente a quien hubiere comprado el vehículo sujeto a tal limitación.

Artículo 247. Queda prohibido a los trabajadores:

1. El uso de bebidas embriagantes durante la prestación del servicio y en las seis horas anteriores a su iniciación.
2. Usar narcóticos o drogas alucinógenas dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica.

Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del empleador y presentarle la prescripción que lo habilite para trabajar, suscrita por un médico.

Artículo 248. Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

1. Tratar al pasajero con cortesía y esmero, y a la carga con precaución.
2. Someterse a los exámenes médicos periódicos que establezcan las leyes y demás normas de salubridad.
3. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al empleador de cualquier desperfecto que observen.
4. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos.
5. Observar al máximo los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el empleador.
6. Abstenerse de recoger carga o pasajeros, si ello no forma parte de sus obligaciones.

Artículo 249. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones especiales:

1. Pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causas que no sean imputables a éstos.
2. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general.
3. Dotar a los vehículos de las herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia.
4. Observar las disposiciones de los reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Artículo 250. Es causal especial de despido justificado la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada de negativa del viaje, la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores y del público en general.

Capítulo VIII **Trabajo en el mar y en las vías navegables**

Sección primera **Naves en servicio internacional**

Artículo 251. Las relaciones entre empleadores y trabajadores en naves que se dediquen al servicio internacional, se rigen en general por este Código y en especial por las disposiciones de esta sección.

Artículo 252. La tripulación de una nave la constituirán: el capitán, los oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los marineros y toda persona que preste servicio a bordo de un barco en cualquier actividad.

Artículo 253. El capitán de la nave se considerará para todos los efectos legales como representante del empleador, si él mismo no lo fuere, y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyen.

Artículo 254. El contrato de trabajo de tripulantes podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido, o por viaje. La celebración de tres o más sucesivos contratos de tiempo definido por viaje, transforma la relación en plazo indefinido. Se entiende que un contrato es sucesivo en relación con otro anterior cuando entre ambos media un lapso máximo de tres meses.

Artículo 255. Es siempre obligación del empleador restituir al trabajador al lugar o puerto de enganche antes de dar por concluida su relación de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del contrato. No obstante cuando el trabajador hubiere sido contratado en Panamá, independientemente de cual fuese el puerto de enganche, el empleador tendrá la obligación de restituirlo al lugar de contratación.

Los gastos de restitución deben comprender todos los relacionados con el transporte, alojamiento, salario y manutención durante el viaje, además de los gastos fijados para su salida.

Artículo 256. Si una nave panameña cambiara de nacionalidad, se tendrán por concluidos todos los contratos de embarque relativos a ella en el momento mismo en que se cumpla con la obligación de que trata el artículo 255.

No obstante, los tripulantes tendrán derecho, cualquiera que sea la duración pactada del contrato, al pago de tres meses de salarios sin perjuicio de las prestaciones reconocidas en este Código, a sus salarios hasta la terminación de su contrato si faltaren menos de tres meses por vencer, o al pago de dos meses de salarios cuando el contrato sea por tiempo indefinido, y en los demás casos, al importe de tres meses de sus salarios.

Artículo 257. No podrán las partes dar por concluido ningún contrato de embarque, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje. Se entenderá que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 255 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto el capitán encontrare sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, podrá éste dar por concluido su contrato, ajustándose a las prescripciones legales. También podrá el patrono dar por terminado el contrato de trabajo no estando la nave en ninguno de los puertos a que se refiere el artículo 255, siempre que se garantice al trabajador su restitución a uno de aquéllos y el pago de la prestación a que tuviere derecho conforme al contrato de trabajo concluido.

Artículo 258. La variación del destino de la nave cuando el contrato sea por viaje, será también causa justa para que los trabajadores den por terminados sus contratos, salvo la presunción de arribo forzoso.

Si se tratare de contrato de alistamiento por tiempo indefinido y que no estipule una compensación mayor, tendrá derecho al pago de dos semanas de salario el tripulante, y si su antigüedad fuere mayor de tres meses, al equivalente de dos días de salario por cada mes de servicio en exceso de los tres meses. Si se tratare de contrato por viaje o por tiempo definido, se estará a las reglas generales sobre terminación de contrato.

Artículo 259. Si una nave desaparece por naufragio u otro motivo se darán por terminados los contratos de empleo relativos a dicha nave, pero los tripulantes tendrán derecho a la indemnización prevista en el artículo 225, de su salario y su sostenimiento, hasta llegar al puerto de enganche como lo dispone el artículo 255, y al pago en efectivo del valor de sus efectos personales perdidos o deteriorados en el naufragio.

El capitán o el empleador debe obtener del trabajador del mar una declaración escrita de los efectos personales que lleva a bordo y el valor correspondiente.

Artículo 260. Compete exclusivamente al capitán fijar las jornadas y turnos de trabajo, de acuerdo con los usos marítimos, sin perjuicio de que las autoridades del ramo intervengan cuando el buque esté en puerto para aplicar los principios y normas de justicia social vulnerados.

Artículo 261. Todo miembro de la tripulación de una nave panameña dedicada al servicio internacional, cuyo tiempo de trabajo efectivo exceda de los límites legales, o inferiores por cláusula contractuales, tendrá derecho a que se le pague el sobretiempo con un recargo no menor del 25 por ciento sobre el salario que devenga.

Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se debiere a fuerza mayor o caso fortuito. No se hará reducción de salarios si el viaje se acortare, cualquiera que fuere la causa.

Artículo 262. Sin perjuicio de usos marítimos internacionales favorables, todos los miembros de la tripulación de una nave panameña que se dedique al comercio internacional, tendrán derecho después de doce meses de servicio ininterrumpido a vacaciones anuales remuneradas cuya duración será:

1. En caso de los capitanes y oficiales, así como los oficiales operadores de radio telégrafo, de no menos de dieciocho días laborales por cada año de servicio.
2. En el caso de los otros miembros de la tripulación de no menos de doce días laborales por cada año de servicio.

Artículo 263. Los formularios para los contratos de marinos en las naves bajo bandera panameña dedicadas al servicio internacional deberán obtenerse de la Dirección General de Trabajo o del consulado de Panamá al que corresponda el puerto de zarpe. El contrato y los nombres de los tripulantes constarán en un mismo documento, a fin de que no haya individuos de la tripulación que no aparezcan debidamente contratados.

Artículo 264. El contrato de marinos deberá ser firmado en tres ejemplares por el capitán o quien, haga sus veces, y los marinos en presencia de la autoridad panameña correspondiente. Un ejemplar lo retendrá el capitán, otro la autoridad que intervino en la contratación y el otro será depositado en el Departamento de Trabajo o remitido a éste por el funcionario que conociere del contrato.

El capitán o quien haga sus veces queda en la obligación de colocar copia del contrato en lugar visible y de libre acceso a los marinos para conocimiento de los mismos.

Artículo 265. Queda prohibida la intervención de intermediarios en las gestiones de alistamiento. Se exceptúan los sindicatos y demás instituciones debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 266. Todo capitán de nave panameña dedicada al servicio internacional está en la obligación de mantener en lista de tripulación no menos del 10 por ciento de marinos de nacionalidad panameña o de extranjeros casados con panameñas o con hijo o hijos de madre panameña, siempre que dichos marinos estén domiciliados en la República de Panamá.

Tanto las autoridades portuarias panameñas, como los cónsules de la República de Panamá en el extranjero o las autoridades del trabajo a su arribo a puerto o cuando pasen en tránsito por el Canal de Panamá, vigilarán de que los capitanes, dueños o agentes de nave, cumplan estrictamente con lo preceptuado en este artículo.

La Dirección General de Trabajo, previa comprobación de la falta de marinos panameños disponibles en la República de Panamá, podrá autorizar que se altere temporalmente el porcentaje anterior.

Cuando por cualquier circunstancia ajena al capitán del barco, se altere en la tripulación el porcentaje de marinos panameños, el cónsul de la República en el puerto respectivo concederá el permiso de zarpe, previa la comprobación de la falta de marinos panameños en dicho puerto.

Artículo 267. Todo marino deberá proveerse en la oficina de la autoridad panameña del trabajo respectiva de un carnet que contendrá los siguientes datos:

1. Número del certificado.
2. Fotografía.
3. Nombre completo, fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, domicilio y estado civil.
4. Señales particulares.
5. Firma.
6. Nombre y clase de barco para el cual se ha comprometido a trabajar o en el cual ha trabajado anteriormente.
7. Lugar y fecha de alistamiento.
8. Servicio prestado a bordo.
9. Lugar y fecha de conclusión del contrato.
10. Firma del capitán y de la autoridad panameña correspondiente.

Estos carnets serán expedidos por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Los cónsules quedan facultados para expedir certificados provisionales, mientras el Ministerio envíe el definitivo. El Órgano Ejecutivo reglamentará expedición, forma y contenido de estos carnets.

Artículo 268. Si por acto de los propietarios, el capitán o los fletadores, no se efectuare el viaje convenido, los trabajadores tendrán derecho a retener los anticipos, cualquiera que sea la suma recibida, o a recibir un mes de sueldo.

Si la interrupción del viaje tuviere lugar después de haber salido la nave del puerto, los trabajadores contratados por viaje recibirán los salarios íntegros que habrían devengado si se hubiera realizado el viaje, y en los demás casos tendrán derecho a dos meses de salario, en todo caso el marino será restituido al puerto de embarque, con el pago de salarios.

Si el viaje se suspende antes de empezar, a causa de fuerza mayor, los trabajadores sólo tendrán derecho a los sueldos vencidos o anticipos recibidos.

Son causas de fuerza mayor:

1. La declaración de guerra o interdicción de comercio con el país al que se hiciere el viaje.
2. El estado de bloqueo del puerto a donde iba destinado o la peste que en el mismo sobrevenga.

Artículo 269. La liquidación de los salarios del trabajador que muera durante el contrato, se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Por unidades de tiempo devengadas si el ajuste se hubiere realizado en esta forma.
2. Si el contrato fuere por viaje se considerará que ha ganado la mitad de su ajuste cuando falleciere durante el viaje de ida, la totalidad, si muriere de regreso.
3. Si el ajuste se hizo a la parte, se pagará toda la que corresponda al trabajador cuando la muerte de éste sucediere después de comenzado el viaje.

Artículo 270. Si la muerte del trabajador ocurriere en defensa de la nave o si fuere apresado por el mismo motivo, se le considerará presente para devengar los salarios a que tendría derecho conforme a su contrato, hasta que concluya el viaje o debiera normalmente haber concluido.

Artículo 271. Por el solo hecho de abandonar, sin justa causa, la nave mientras ella esté en viaje, perderá el trabajador los salarios no devengados a que tuviere derecho, sin perjuicio de las demás responsabilidades legales en que incurriere.

Artículo 272. El trabajador que sufiere de alguna enfermedad no profesional mientras la nave está en viaje, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del empleador, tanto a bordo como en tierra, con goce de su sueldo; y una vez curado, a ser restituido, al

lugar correspondiente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 255, si así lo pidiere. Los casos de enfermedad profesional y accidentes de trabajo se cubrirán de acuerdo con las normas que sobre riesgos profesionales señala el Libro II de este Código.

Artículo 273. Los menores de dieciséis años de edad no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco.

Se exceptúan los alumnos de los buques-escuela aprobados y vigilados por los Ministerios de Trabajo y Bienestar Social y de Educación.

Artículo 274. No es legal la huelga cuando la embarcación se encontrare navegando o fondeada fuera del puerto.

Artículo 275. En los casos no regulados en este Código, se aplicarán los usos y costumbres marítimos internacionales, y los convenios internacionales sobre la materia.

Artículo 276. Las contravenciones a los artículos anteriores serán sancionadas con multa de 100 a 1.000 balboas que será impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y, en el extranjero, por los funcionarios consulares de la República.

Sección segunda

Naves de cabotaje y de pesca

Artículo 277. Son relaciones de trabajo las existentes entre el armador y los tripulantes de las naves de cabotaje y de pesca comercial, las cuales se regirán por las disposiciones generales de este Código, y por las siguientes normas especiales:

1. Están sujetos a las disposiciones de este capítulo el marino pescador y cualquiera persona empleada o contratada a bordo de una nave de pesca o cabotaje, en cualquier calidad.
2. Los marinos pescadores solamente podrán ser remunerados mediante la fijación de un salario base no inferior al mínimo legal y un porcentaje del producto por viaje, deduciendo únicamente los gastos directos causados por el viaje en la nave donde preste servicios, que no será inferior al 3 por ciento de dicho producto, prorrateado entre los miembros de la tripulación; o, mediante la fijación de una suma a la par representada por un porcentaje del producto de cada viaje, deduciendo exclusivamente los gastos directos del viaje. El porcentaje de dicho producto será distribuido entre todos los miembros de la tripulación, y sólo podrá ser pactado cuando el armador garantice a cada miembro de la tripulación el salario mínimo correspondiente por cada jornada diaria de trabajo, independientemente del producto del viaje.
3. Sólo se entiende como gastos directos de viaje los realizados en concepto de combustible, lubricante, víveres, refrigeración y carnada.

Se prohíbe la celebración de contratos de arrendamientos o de otra índole con miembros de la tripulación con el propósito de eludir la responsabilidad por las prestaciones laborales. Se reputará empleador a la persona o empresa que reciba el beneficio por el producto de la pesca o el tráfico de cabotaje, y que tenga organizada la actividad o el servicio correspondiente.

4. El propietario de la nave, cuando no fuere empleador, será solidariamente responsable con el empleador por todas las prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo.
5. El alojamiento y la alimentación que reciba la tripulación durante el viaje será gratuito y no se considerará como parte del salario.
6. Por cada día de descanso semanal o de fiesta nacional laborado durante el viaje, el trabajador tendrá el disfrute de un día de descanso en tierra, como

compensación, remunerado con un recargo del 50 por ciento. Dicho descanso se concederá a más tardar antes de que se inicie el tercer viaje.

7. Cada miembro de la tripulación gozará de un día de descanso adicional remunerado en tierra por cada ocho días de servicios prestados a bordo, que deberá ser liquidado por completo al finalizar cada viaje, en compensación del total de las horas extraordinarias servidas durante el mismo.
8. Se permite la celebración de contratos por viajes, siempre que la cláusula conste expresamente en el contrato escrito. Cuando se celebren sucesivos contratos por viaje la relación se reputará por tiempo indefinido.

Artículo 278. Son causas especiales de despido justificado:

1. El retraso grave o la inasistencia del trabajador a la hora de salida de la nave, o que presentándose no haga el viaje sin que medie causa justificada.
2. La insubordinación o la desobediencia grave a las órdenes impartidas por el capitán o el armador.
3. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancía en el desempeño de sus servicios.

Capítulo IX Contrato de la construcción

Artículo 279. Para los efectos del presente capítulo se entiende por obras o actividades de construcción las que tienen por objeto la edificación en cualquiera de sus ramas, que incluye su reparación, alteración y ampliación; la demolición, movimiento de tierra y la ejecución de obras de ingeniería civil, mecánica y eléctrica.

Artículo 280. Cuando las obras o labores de construcción se ejecuten a la intemperie y fuese necesaria su paralización por motivo de lluvia, por cuanto que su continuación pudiese implicar un peligro para la salud de los trabajadores, o fuere inconveniente, a juicio del empleador, los trabajadores tendrán derecho a percibir un 50 por ciento de los salarios correspondientes al período de la jornada ordinaria de labores paralizadas, si ésta fuere mayor de una hora. La primera hora de paralización de labores de una jornada será íntegramente remunerada por el empleador.

Capítulo X Contrato de aprendizaje

Artículo 281. Se entiende por aprendizaje la formación profesional metódica y completa de los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de quince años, impartida por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU), y la que se imparta en las empresas de acuerdo con normas técnicas y metodológicas aprobadas por el mismo Instituto.

El Órgano Ejecutivo queda autorizado para reglamentar, antes del 2 de abril de 1972, el contrato de aprendizaje en todos sus aspectos, previa consulta con el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) y las organizaciones sociales de empleadores y trabajadores.