

Asimismo, es obligación constante del empleador, suministrar gratuitamente a sus empleados, botas, cascos, guantes, y todos los instrumentos que le sirvan de protección al obrero cuando así se exija en los reglamentos. También si la empresa requiere vestidos especiales o uniformes, deberá suministrarlos gratuitamente a sus trabajadores. (Art. 134, C. T.)³⁰

Cuando el trabajador en el desempeño de sus funciones sufra daño en su vestido, el empleador está obligado a pagar el valor del daño.

(Art. 135, C. T.)³¹

Es obligación del empleador contemplar el ascenso de sus trabajadores como un derecho de la empresa; prefiriéndose al trabajador interno para las vacantes que se susciten con respecto a otras personas que no formen parte de la misma. (Art. 136, C. T.)³²

³⁰ART. 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 servicios, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo.

Cuando por la naturaleza de las labores 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".

³¹ART. 135 - Si durante la prestación del servicio y sin culpa de su parte, el trabajador sufiere 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".

32. ART. 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 del Artículo 128".

ART. 128, Ord. 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 a 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".

Esta nueva legislación concede al trabajador normas de protección definidas que le aseguran mayor comodidad, estímulo y ascensos dentro de la misma empresa que redundan en futuros beneficios.

Considero que la seguridad que siente el trabajador al saber que sus esfuerzos serán bien remunerados y sus aspiraciones estimuladas a través de reconocimientos que le señalan peldaños ascendentes en su carrera, es la prueba de que por fin se siente parte activa de la empresa y que depende de su productividad para rendir más.

C. SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS

1. Salario

En el concepto de salario, el nuevo Código de Trabajo, abre el compás a una acepción más amplia del significado que esta palabra debe representar. Pues no sólo debemos entender como salario la paga que recibe el empleado por la prestación de un servicio, ya sea en dinero o especie, sino también las gratificaciones, premios, comisiones, bonificaciones, participación en las utilidades de la empresa y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por su trabajo o a consecuencia de éste. (Art. 140, C. T.)³³

³³ART. 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".

Esta definición es notoriamente más abarcadora que la que establecía el Código de 1947 cuando al hablar de salario se refería únicamente a lo que el trabajador recibía en dinero o especie, por su trabajo,

La nueva legislación hace las excepciones necesarias tales como las gratificaciones voluntarias que el empleador otorgue a su empleado. (Art. 144, C. T.)³⁴; o las sumas o viáticos que el empleador suministre a su trabajador para gastos en el desempeño de funciones especiales.

2. Normas Protectoras del Salario

El nuevo Código, a diferencia del anterior, establece con exactitud, que el salario debe pagarse solamente en dinero y únicamente por cheque en los siguientes casos:

- a) Tratándose del personal de oficinas, siempre que se haga en horas de actividad bancaria para ofrecer facilidades para cambiarlo y
- b) Cuando así se acuerde en Convención Colectiva. (Art. 151, C. T.)³⁵

³⁴ART. 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 reducidos 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 veinte por ciento del total del salario que recibe el trabajador. En ningún caso el salario en especie pactado podrá ser mayor del veinte por ciento del salario total".

³⁵ART. 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, conque 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; o
- 2.- Cuando así se acuerde en una Convención Colectiva".

El salario pagado no podrá ser reducido por ningún motivo ni aún cuando el trabajador así lo consienta. (Art. 159, C. T.)³⁶

El Artículo 161 del Código vigente, que trata de las retenciones y descuentos que debían ser efectuados en el salario del trabajador, fue posterior a la publicación del nuevo Código, modificado por el Decreto de Gabinete No. 76 del 18 de abril de 1972, que adiciona dicho artículo para regular las retenciones y descuentos que pueden hacerse al salario del trabajador.

3. Salario Mínimo

El salario mínimo se considera como la cantidad menor de dinero que debe recibir el trabajador por su trabajo fijado por unidad de tiempo para la región, actividad, o profesión de que se trate. (Art. 173, C. T.)³⁷

Este salario mínimo será establecido periódicamente, por lo menos, cada dos años atendiendo a la recomendación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y por Decreto del Órgano Ejecutivo.

Para la determinación del salario mínimo se tendrá en cuenta:

- a) Las diferentes regionales en el costo de la vida;
- b) La política económica y social general del país; en los aspectos del desarrollo nacional integral y sostenido;
- c) La política de empleo y de redistribución de ingresos;
- d) La naturaleza y el riesgo del trabajo;

³⁶ "ART. 159 - El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aún mediante el consentimiento del trabajador".

³⁷ "ART. 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".

- e) Las condiciones, el tiempo y el lugar en que se realice el trabajo;
- f) Cuando fuere procedente, las diferencias entre las profesiones y oficios. (Art. 177, C. T.)³⁸

Las empresas industriales, comerciales, agropecuarias 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. (Art. 179, C. T.)³⁹

El nuevo Código asegura el cumplimiento del salario mínimo e impone sanciones a las infracciones que puedan suscitarse.

³⁸ ART. 177 - Para la determinación del salario mínimo se tendrá en cuenta:

- 1.- Las diferencias regionales en el costo de la 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".

³⁹ ART. 179 - Los miembros de la Comisión Nacional de Salario Mínimo o los de las Juntas Especiales que ésta nombre, deberán visitar los lugares de trabajo durante las horas de actividad, para los efectos de formular adecuadamente sus recomendaciones.

Las empresas comerciales, industriales, agropecuarias 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".

D. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y COMITE DE EMPRESA

Toda empresa debe tener un Reglamento Interno de Trabajo, el cual debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, luego que el Ministerio haya pedido la opinión de los trabajadores afiliados al Sindicato, antes de su aprobación. (Art. 183, C. T.)⁴⁰

De ser aprobado el Reglamento Interno de Trabajo, toda modificación que no tenga carácter disciplinario, debe tener el previo consentimiento de los trabajadores o del Sindicato. (Art. 184, C. T.)⁴¹

⁴⁰ ART. 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 respectivos, 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; y
- 5.- Estar escrito con caracteres fácilmente legibles y colocado permanentemente en lugar visible".

⁴¹ ART. 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 cuáles 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 193".

Las empresas que ya tengan Reglamento Interno aprobado por el Ministerio de Trabajo, podrán disponer de un año de plazo, para preparar otro que se ajuste a los procedimientos indicados.

En nuestra opinión, toda empresa debe tener una reglamentación acorde con sus intereses y la de sus trabajadores y que se encargue de vigilar su estricto cumplimiento a fin de evitar abusos de ambas partes.

En toda empresa donde existan más de veinte trabajadores, deberá contar con un Comité de Empresa, el cual debe estar formado por dos representantes del empleador y dos trabajadores sindicalizados.

Este Comité se formará para que sirva de mediador o conciliador entre las diferencias que surjan, como es natural, entre empleador y empleado.

Esto no impide que ambas partes puedan recurrir, cuando así lo deseen, ante las autoridades administrativas o de trabajo para buscar soluciones más satisfactorias. (Art. 186, C. T.)⁴²

Esta disposición que antes no contemplaba el viejo Código, sienta una nueva pauta armonizante entre las partes, reinando entre ambas una re-

⁴² ART. 186 - En todo centro de trabajo, empresa o establecimiento que ocupe veinte o más trabajadores funcionará un Comité de Empresa, constituido de modo paritario, con dos representantes del empleador y dos trabajadores sindicalizados designados anualmente por el Sindicato respectivo.

El Comité de Empresa, a solicitud de parte interesada, tendrá la atribución de conciliar en las controversias que surjan con motivo de la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y en los actos y reclamaciones que sustenten los trabajadores con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador.

Queda en todo momento a disposición de las partes la vía expedita ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

lación más cordial y cercana. Esta medida evitará las discrepancias desde su inicio; ya que serán tratadas en una forma más personal y directa.

E. INVENCIONES DURANTE LA RELACION DE TRABAJO

Los Códigos de 1947 y de 1972, coinciden en su reglamentación a las Invenciones que se obtengan durante la relación de trabajo y definen claramente la propiedad del invento y los derechos, que fija a sus inventores según sea el caso, en relación con la propiedad del secreto del invento.

Asimismo, fija las normas para su explotación y los beneficios que corresponderán a los logros obtenidos, estableciendo los porcentajes correspondientes.

CAPITULO V

ALTERACION Y SUSPENSION

CAPITULO V

ALTERACION Y SUSPENSION

A. ALTERACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Son dos causas únicamente las que pueden modificar las condiciones del Contrato de Trabajo:

1. Por la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo que ha debido ser elaborado con las limitaciones que prevé la nueva norma laboral; y

2. Por mutuo consentimiento

Como es natural, estas alteraciones se podrán realizar siempre y cuando no representen para el trabajador algún perjuicio en el sentido de que sus derechos puedan ser disminuidos, alterados, o dejados de reconocer.

Aún cuando el trabajador queda en completa libertad de reclamar sus derechos para que se cumplan las condiciones originales de su contrato o terminar éste por causa del empleador.

Este capítulo encierra una disposición no contemplada en el Código anterior y limita al empleador a respetar las condiciones originales del contrato que celebre con sus empleados, especificando claramente las únicas causas que puedan alterar esas condiciones.

B. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO

La ley señala con claridad cuáles son las causas que pueden imprimir una suspensión en la relación contractual entre empleador y emplea-

do sin que signifique que esta suspensión determine una finalización de la relación obrero-patronal.

Por ejemplo:

La enfermedad o accidente no profesional, sufrida por el trabajador que pueda incapacitarlo por un período mayor de su fondo de licencia por enfermedad y que no exceda de los seis meses.

El antiguo Código estipulaba una limitación de tres meses para la licencia por enfermedad no profesional del trabajador.

Los otros motivos para la suspensión de los contratos de trabajo, han sido analizados por las dos legislaciones laborales en igual forma e imponen también, sanciones similares para los infractores de estas disposiciones.

CAPITULO VI

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPITULO VI

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

A. CAUSAS DE TERMINACION

El Código vigente, agrupa en un capítulo especial, las causas que pueden dar por terminado el Contrato de Trabajo celebrado entre empleador y empleado, mientras que en el Código de 1947, estos artículos se encontraban diseminados entre los distintos artículos que se referían a la contratación y que podrían afectar la relación entre patrono y empleado.

En resumen, tenemos que el contrato puede terminar por: mutuo consentimiento; por la expiración del término pactado; por la conclusión de la obra objeto del contrato; por la muerte del trabajador; por la muerte del empleador; por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos; por el despido justificado o renuncia del trabajador o por decisión del empleador amparado bajo las formas legales establecidas en la norma laboral, causas todas que conllevan a la terminación del contrato laboral.

Los Artículos No. 211, 212 y 213 del Código del 72, previenen con detalles, las causas que justifican al empleador para dar por terminada la relación contractual.⁴³

⁴³ART. 211 - El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta.

"ART. 212 - Se exceptúan de lo dispuesto en el Artículo anterior los siguientes casos:

1.- Trabajadores con poder legal para actuar como representantes del empleador, y cuya antigüedad de servicios fuere inferior a cinco años;

2.- Trabajadores eventuales, ocasionales o sustitutos;

3.- Trabajadores que tuvieren menos de dos años de servicios continuos;

4.- Trabajadores domésticos;

5.- Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;

6.- Los aprendices.

En estos casos, el empleador deberá notificar el despido injustificado a los trabajadores con treinta días de anticipación, y pagarles la indemnización prevista en el Artículo 225. El plazo del preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiente de la notificación de despido.

En el caso de trabajadores domésticos y de trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas".

"ART. 213 - Son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo:

A.- De naturaleza disciplinaria.

1.- El haber sufrido engaño de parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato se celebró en atención a dichas condiciones especiales. El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa caduca al mes, a partir de la fecha en que conozca del hecho.

Cuando no se trate de certificados de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá en todo caso de un año, contando desde la fecha del inicio de la prestación de servicios;

- 2.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador, sus familiares, o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere mediado provocación;
- 3.- Cometer el trabajador, fuera del centro de trabajo, en contra del empleador, o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de sus compañeros de trabajo, uno de los actos descritos en el numeral anterior, si por razón de la gravedad de los mismos fuese imposible la continuación del contrato;
- 4.- La revelación por parte del trabajador, sin la autorización de su empleador, de secretos técnicos, comerciales o de fabricación o la divulgación de asuntos de carácter administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al empleador;
- 5.- Incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delito contra la propiedad, en perjuicio directo del empleador;
- 6.- Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo;
- 7.- Causar el trabajador, con culpa de su parte, los daños materiales contemplados en el numeral anterior con la condición de que fuesen graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del perjuicio;
- 8.- Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren;
- 9.- Negarse el trabajador manifiesta y reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales;
- 10.- Desobedecer el trabajador, sin causa justificada, y en perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por éste o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fuesen indicadas con claridad, y se refieran de modo directo a la ejecución del trabajo contratado;
- 11.- La inasistencia del trabajador a sus labores, sin permiso del empleador o sin causa justificada, durante dos lunes en el curso de un mes, seis en curso de un año, o tres días consecutivos, o alter-

nos en el periodo de un mes. Para los efectos de este numeral se tendrá como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional.

- 12.- La reincidencia en el abandono del trabajo por parte del trabajador, que comprende la salida intempestiva e injustificada del centro de trabajo, durante las horas de labores, sin permiso del empleador, o de quien lo represente, o la negativa reiterada a trabajar sin causa justificada en la prestación convenida;
- 13.- La reincidencia del trabajador en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3^o, 4^o y 5^o del Artículo 127;
- 14.- La comisión por parte del trabajador de confianza de actos u omisiones, dentro o fuera de servicio, que conlleven la pérdida de la confianza del empleador;
- 15.- La conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio; y
- 16.- La falta notoria de rendimiento calificada de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

B.- De naturaleza no imputable:

- 1.- La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. Esta causa sólo podrá ser invocada por el empleador dentro del término de seis meses, a partir de la fecha de inicio de la prestación de servicio;
- 2.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión, o el hecho de que el trabajador que sufra pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2do. del Artículo 199, o el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención;
- 3.- El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente;
- 4.- La incapacidad mental o física del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, debidamente comprobada;
- 5.- La expiración del plazo de seis meses, a partir de la fecha de suspensión del contrato motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador;
- 6.- La incapacidad del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato; y

7.- La fuerza mayor o caso fortuito que conlleve como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización definitiva de las actividades del empleador.

C.- De naturaleza económica:

1.- El concurso o la quiebra del empleador;

2.- La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o al agotamiento de la materia prima objeto de la actividad extractiva; y

3.- La supresión definitiva de las labores inherentes al contrato del trabajador o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipo de fabricación, o revocación o caducidad de una concesión administrativa u otra causa análoga debidamente comprobada.

En estos casos de despido por causas económicas, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Se empezará por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas;
- b) Una vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo sean, a los sindicalizados respecto de quienes no lo están y a los más eficientes respecto de los menos eficientes;
- c) Las mujeres en estado de gravidez, aún si no estuvieren amparadas preferentemente en las reglas anteriores, se despedirán en último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales;
- d) En igualdad de circunstancias, luego de aplicadas las reglas anteriores, los trabajadores amparados por el fuero sindical tendrán preferencia sobre los demás para su permanencia en el empleo¹¹.

Se instruye debidamente al empleador en estos artículos, de todas las causales que le permiten terminar un Contrato de Trabajo que no se aviene a sus intereses patronales y que puede repercutir en perjuicio de la empresa.

En los Artículos No. 214, 215, 216 y 217⁴⁴, se señalan las formalidades legales que indican el procedimiento a seguir por el empleador para finalizar un Contrato de Trabajo.

El trabajador también puede terminar su relación laboral siempre que considere injustas las condiciones en que se desarrolla su actuación laboral; y son los Artículos No. 218, 219, 220, 221, 222 y 223 que le facultan para recurrir a las autoridades administrativas, siempre y cuando justifique la razón de su reclamo.

Este es uno de los capítulos más interesantes de la nueva legislación laboral; ya que señala pautas precisas para que se establezca el debido balance y se encuentre el justo comportamiento no sólo del empleador sino también del empleado.

⁴⁴ART. 214 - El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o terminación de la relación del trabajo. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación".

ART. 215 - Cuando el despido tuviere como causa una de las señaladas en los Ordinales 2º y 3º del Acápite C., del Artículo 213, el empleador deberá comprobar la causa respectiva ante la autoridad administrativa de trabajo, para que ésta, si así se comprobare, autorice previamente el despido.

En los casos de que trata este artículo, el despido sin el cumplimiento de los requisitos señalados en el inciso anterior, se considerará de pleno derecho, como justificado".

"ART. 216 - La autoridad administrativa de trabajo a quien corresponde decidir sobre la autorización previa para la terminación del contrato o para el despido por las causas señaladas en el Artículo 215, notificará personalmente al trabajador o trabajadores respectivos la solicitud del empleador, concediéndoles un término de tres días para aducir pruebas. La autoridad practicará las pruebas dentro de un término razonable y de inmediato fallará concediendo o negando la autorización pedida.

Notificadas las partes, éstas podrán apelar del fallo ante el superior jerárquico correspondiente y el recurso se concederá en el efecto suspensivo".

"ART. 217 - Es facultativo del empleador, antes de proceder a la notificación del despido por cualquiera de las causas señaladas en los Acápites A, B y Numeral -1- del Acapite C del Artículo 213, obtener de los tribunales de trabajo, autorización previa para despedir, la cual se tramitará conforme a las normas del proceso abreviado".

B. INDEMNIZACIONES

La nueva legislatura, difiere completamente a la anterior, en un planteamiento más preciso y favorable de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador por parte de su empleador y establece una escala definida de salario por año que deberá recibir toda persona que presta sus servicios según el tiempo de trabajo realizado continuamente a un mismo empleador.

Por ejemplo, el Artículo 224, expone que el trabajador tendrá derecho a una ^{semana} indemnización por antigüedad de servicio, de una semana de salario por cada año de trabajo, siempre que se trate de servicios continuos por más de 10 años y que el trabajador tenga más de 40 años de edad si es hombre y 35 si es mujer.

El Artículo 225 señala que si el despido se produce por causa no justificada o sin la autorización de las autoridades administrativas, el trabajador tendrá derecho a una indemnización que se calculará según la escala que establece este artículo, la cual es progresiva.

No se puede perder de vista, que esta escala solamente tomará en cuenta el tiempo servido a partir del 2 de abril de 1972, o sea, cuando empezó a regir la nueva norma laboral.

Con respecto al tiempo servido con anterioridad a la fecha arriba mencionada, existe otra escala definida por el propio Artículo 225.

El antiguo Código establecía las indemnizaciones en caso de incapacidad temporal o absoluta del trabajador y lo mismo que una escala según el salario que éste devengaba.