



REPÚBLICA DE PANAMÁ
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

RESOLUCIÓN MINISTERIAL No. DM-012-2026
De 3 de febrero de 2026

Que adopta el Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo,
contemplado en el artículo 191 del Código de Trabajo

LA MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
En uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que, conforme al artículo 78 de la Constitución Política de la República de Panamá, la ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y especial protección estatal en beneficio de los trabajadores;

Que, según el artículo 1 del Código de Trabajo, este cuerpo normativo regula las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de justicia social concretada en la Constitución, fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores, y que el Estado intervendrá para promover el pleno empleo, crear las condiciones necesarias que aseguren a todo trabajador una existencia decorosa y procurar al capital una compensación equitativa por su inversión, en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad;

Que el artículo 191 del Código de Trabajo establece que en toda empresa o establecimiento donde laboren diez o más trabajadores, el empleador está obligado a adoptar un reglamento interno, el cual será elaborado de acuerdo con las leyes, reglamentos, decretos, convenciones, contratos vigentes, costumbres y usos de la empresa;

Que, según el artículo 182 del Código de Trabajo, 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, aprobado en los términos que se disponen, quedando como parte integrante del contrato de trabajo de las personas que laboran en la empresa adoptante;

Que el objeto del reglamento interno es precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación del servicio contratado, cuya aprobación corresponde al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en virtud de lo dispuesto en el artículo 181 del Código de Trabajo;

Que el Gobierno Nacional impulsa la transformación digital de los servicios públicos, con el propósito de facilitar a los usuarios el acceso y la gestión de trámites ante las entidades públicas del Estado, observando los principios de transparencia, eficiencia y rendición de cuentas, para optimizar la calidad, accesibilidad y confiabilidad de los servicios que ofrecen a la población;

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral promueve el uso de las herramientas tecnológicas en los servicios que presta a los trabajadores y empleadores, para lo cual ha diseñado un formato estandarizado de reglamento interno de trabajo, que estará al alcance de

Resolución Ministerial No. DM-012-2026

De 3 de febrero de 2026

Página 2 de 3

los empleadores y que podrá usar en la solicitud de aprobación del reglamento interno, mediante un formulario electrónico con campos vacíos que el usuario puede completar con los datos de la empresa y con el cuerpo de normas estandarizadas de orden técnico y administrativo contempladas en el artículo 185 del Código de Trabajo;

Que el artículo 9 del Decreto de Gabinete No.249 de 16 de julio de 1970, Orgánico del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, establece que el ministro o ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral es el jefe superior y la más alta autoridad encargada de la administración y ejecución de las políticas, planes, programas y normas de la acción social del Gobierno en sus aspectos laboral y de seguridad y bienestar social, responsable ante el presidente de la República por sus actos y obligaciones;

RESUELVE:

Artículo 1. Se adopta el Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo que, en atención al artículo 191 del Código de Trabajo, todo empleador debe adoptar en las empresas con diez o más trabajadores, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación del servicio contratado, el cual se anexa a la presente Resolución Ministerial y forma parte integral de esta.

Artículo 2. El objetivo del Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo, también denominado FERIT, es estandarizar, agilizar y digitalizar el proceso de elaboración del proyecto de reglamento interno de trabajo que sea presentado para su aprobación al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, según lo dispuesto en el artículo 181 del Código de Trabajo, con la finalidad de promover la observancia estricta de la normativa laboral y fortalecer las relaciones laborales dentro de las empresas del país.

Artículo 3. El Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo será publicado en el sitio oficial del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el cual estará a disposición del empleador en un formulario electrónico, provisto de campos vacíos para que sea llenado por la empresa con los datos de identificación y las cláusulas específicas que considere necesarias incluir en el reglamento interno de trabajo.

Artículo 4. El Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo es una herramienta digital que facilitará a las empresas la elaboración y generación del proyecto de reglamento interno de trabajo, desarrollada en atención a los lineamientos tecnológicos fijados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

La herramienta consistirá en un formulario inteligente y dinámico que sirva de guía a los empleadores en la recolección de la información esencial requerida por la normativa laboral vigente, mediante preguntas estructuradas, campos condicionales y mensajes de ayuda contextual, cuya finalidad será recopilar los datos necesarios de forma clara, sencilla y segura.

Una vez completado el formulario, el sistema generará automáticamente un documento estandarizado en formato PDF, que contendrá el proyecto de reglamento interno de trabajo personalizado de la empresa, el cual deberá someterse al trámite de aprobación conforme al artículo 2 de la presente Resolución Ministerial.

El empleador deberá presentar el Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo, mediante apoderado judicial, junto al resto de requisitos establecidos en la normativa

Resolución Ministerial No. DM-012-2026
De 3 de febrero de 2026
Página 3 de 3

aplicable, para que sea sometido al correspondiente trámite de aprobación ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 5. No será obligatorio el uso del Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo. El empleador podrá optar por su uso o, en su lugar, presentar su propio modelo de reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, cumpliendo las reglas dispuestas en la norma laboral.

Artículo 6. Se ordena a la Dirección General de Trabajo y a la Dirección de Innovación Tecnológica tomar las medidas necesarias para facilitar a los usuarios que opten por el uso del Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo su acceso, llenado y descarga, caso en el cual deberá aportarse junto a la solicitud que presenta la empresa al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para su aprobación.

Artículo 7. Se deroga la Resolución Ministerial No.DM-290-2025 de 29 de diciembre de 2025.

Artículo 8. La presente Resolución Ministerial empezará a regir un mes después de su publicación en la Gaceta Oficial.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 17 y 78 de la Constitución Política de la República de Panamá; Decreto de Gabinete No.249 de 16 de julio de 1970; artículos 181, 182, 183, 184, 185, 190 y 191 del Código de Trabajo; Resolución Ministerial No.150 de 16 de abril de 2014; Resolución Ministerial DM-218-2023 de 5 de junio de 2023.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.


JACKELINE MUÑOZ DE CEDEÑO
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral


ANA GABRIELA SOBERÓN T.
Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

JMdeC/AGS/agg



REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
FORMATO ESTANDARIZADO DE
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO 2026 (FERIT 2.6)

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las condiciones obligatorias a las que deben someterse el EMPLEADOR y sus TRABAJADORES, con motivo de la ejecución del trabajo o prestación de los servicios en sus relaciones laborales.

El Reglamento Interno de Trabajo comprenderá el cuerpo de normas de carácter laboral, y orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, las relaciones con los trabajadores, así como las relativas a los derechos y obligaciones de cada una de las partes, salario, sanciones, 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 2. Para los efectos de este Reglamento Interno de Trabajo, los términos que a continuación se expresan en un Glosario, tendrán el siguiente significado:

1. Trabajadores: Son trabajadores todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a

prestar un servicio, o a ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona.

2. Trabajador de confianza: Aquel que ejecuta servicios de dirección, fiscalización o representación del empleador, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador o cuando así se disponga en la Convención Colectiva.
3. El empleador y/o la empresa: Es la persona natural o jurídica que recibe del TRABAJADOR, la prestación de servicios o dependencia de una persona.
4. Representantes del empleador: Son todas las personas representantes del EMPLEADOR, y le obligan en sus relaciones con los TRABAJADORES, además de quienes que tuvieren ese carácter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos, las siguientes personas:
 - a. Los administradores y gerentes.
 - b. Los Intermediarios.
 - c. Cualquier otra persona que realice actos de dirección o administración con el consentimiento expreso o tácito del empleador, por orden administrativa o resolución judicial.
5. Teletrabajo: Conforme a la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores.
6. Teletrabajador: Es la persona que desempeña actividades laborales de manera parcial o completa en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del EMPLEADOR, incluyendo su propio domicilio, pero sin estar limitado a este, ejecutando sus labores por medio de tecnologías de la información y las comunicaciones.
7. Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs): Son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información, como voz, datos, texto, video e imágenes.

Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo se entenderá por EMPLEADOR y/o empresa, (*), sociedad anónima constituida bajo las leyes de la República de Panamá, debidamente inscrita al número de RUC o número de Ficha (*) de la Sección Mercantil del Registro Público de Panamá, con domicilio ubicado en (*), con teléfono (*) y cuya actividad principal es (*).

Capítulo II

Solicitud de Empleo y Contrato de Trabajo

Artículo 4. Antes de ser admitido como TRABAJADOR del EMPLEADOR, todo aspirante deberá llenar una solicitud de empleo en un formulario, en el cual se especificarán sus datos personales, familiares, estudios, idiomas, conocimientos, empleos anteriores, referencias personales, copia de cédula de identidad, hoja de vida y pretensión de salario estimado.

Los TRABAJADORES que laboran en la empresa y que al momento de su ingreso no llenaron este requisito, llenarán la referida solicitud con los datos necesarios, tan pronto

así se lo solicite cualquiera de los representantes de la empresa o su jefe inmediato, siempre y cuando se deje constancia en el mismo del tiempo de servicio del trabajador a la fecha en que se llena tal formulario.

El TRABAJADOR se compromete a comunicar al EMPLEADOR o supervisor de cualquier cambio en sus datos personales, residencia o incapacidad.

Artículo 5. El contrato de trabajo constará por escrito y se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares del mismo tenor y texto, los cuales se remitirán a la Dirección General de Trabajo o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para su debida inscripción, las cuales llevarán un registro diario de los contratos presentados. El contrato escrito de trabajo contendrá:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. Cuando el empleador sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón social, su domicilio, el nombre de su representante legal, y los datos de inscripción en el registro público.
2. Nombre de las personas que viven con el TRABAJADOR y de las que dependan de él.
3. Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución.
4. Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio.
5. Duración del contrato si es por tiempo fijo o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada.
6. Duración y división regular de la jornada de trabajo.
7. El salario, forma, día y lugar de pago.
8. Lugar y día de celebración.
9. Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por el Código de Trabajo.

Artículo 6. Se considerará como falta de probidad u honradez, la falsedad en que haya incurrido el TRABAJADOR al llenar su correspondiente solicitud de empleo o la entrega de documentos falsos o alterados.

Artículo 7. El EMPLEADOR podrá utilizar los servicios de sus TRABAJADORES en cualquier tarea análoga, similar o complementaria de la labor para cuya ejecución específica fueron contratados, impartiendo al efecto las oportunas órdenes a los TRABAJADORES, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 197-A del Código de Trabajo. Los TRABAJADORES aceptan la posibilidad de movilidad funcional u horizontal, que establezca o señale el EMPLEADOR.

Artículo 8. No se considerarán como alteraciones unilaterales las condiciones de trabajo pactadas por el EMPLEADOR, en ejecución del contrato de trabajo, que impliquen movilidad funcional u horizontal del TRABAJADOR, siempre y cuando sean cónsonas con su posición, jerarquía, aptitudes y preparación.

Capítulo III

Jornada de Trabajo

Artículo 9. La jornada de trabajo comienza y finaliza en el puesto de trabajo designado por la empresa, el cual puede ser la oficina, local u otro sitio determinado según las necesidades del servicio, en el horario establecido. El trabajador deberá estar a disposición del EMPLEADOR o su jefe inmediato durante dicho periodo, independientemente de si sus tareas requieran o no su presencia física en el lugar de trabajo.



Los TRABAJADORES que por razón del servicio se encuentren fuera de las instalaciones de la empresa al momento de terminar la jornada laboral, deberán marcar su hora de salida posteriormente preferiblemente (en forma manual) en su tarjeta de tiempo, lo cual no es impedimento para que el empleador disponga de un registro de asistencia o cualquier otro medio tecnológico en atención a la actividad de la empresa y función del trabajador.

La jornada de trabajo tendrá los siguientes límites:

1. La jornada máxima diurna es de ocho horas y la semana laborable correspondiente hasta cuarenta y ocho horas.
2. La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta cuarenta y dos horas.
3. La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable hasta cuarenta y cinco horas.

El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunerará como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos de cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turno de trabajo en varios periodos.

Artículo 10. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el TRABAJADOR no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del EMPLEADOR. El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:

1. Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno.
2. Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno.
3. Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario cuando la jornada de extraordinario sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en período nocturno.

Artículo 11. Conforme a lo establecido en el Código de Trabajo y por razón de la naturaleza de las actividades del EMPLEADOR, se establece el siguiente horario, según el contrato de trabajo.

JORNADA DIURNA:	(*)
JORNADA MIXTA:	(*)
JORNADA NOCTURNA:	(*)
TIEMPO DE DESCANSO	(*)

Artículo 12. Se computa en la jornada, como tiempo de trabajo sujeto a salario:

1. El tiempo durante el cual el TRABAJADOR esté a disposición exclusiva de su EMPLEADOR.
2. El tiempo que un TRABAJADOR permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo.

3. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar donde realiza su labor.

Artículo 13. Todo EMPLEADOR está obligado a conceder a sus TRABAJADORES el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, de conformidad a las siguientes reglas:

1. La jornada de trabajo tendrá un período de descanso, no menor de media hora ni mayor de dos horas. Sin embargo, en caso de jornadas nocturnas o mixtas, el empleador y el trabajador pueden convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no interrumpa la producción.
2. Las jornadas y los turnos se fijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comida y vida familiar.
3. Si con motivo de turnos rotativos, o por cualquier otra razón prevista en la ley, hubiese necesidad de que un TRABAJADOR preste servicios durante las jornadas diurna y nocturna consecutivas, el EMPLEADOR está obligado a hacer los arreglos necesarios, de modo que el TRABAJADOR disponga al menos de doce horas continuas para retirarse a descansar.

Artículo 14. El día de descanso semanal es un derecho y un deber del trabajador.

Artículo 15. El trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del TRABAJADOR a disfrutar de otro día de descanso. El trabajo en el día que deba darse como compensación al TRABAJADOR por haber trabajado el domingo o en su día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un 50 por ciento de recargo sobre la jornada ordinaria.

Artículo 16. El trabajo en días de fiesta, duelo nacional o duelo, decretado por el Órgano Ejecutivo, se remunerará con el ciento cincuenta por ciento (150%) sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del TRABAJADOR a que se le conceda como compensación cualquier otro día de descanso a la semana. El recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) incluye la remuneración del día de descanso.

Cuando el TRABAJADOR preste servicios en el día que debe dársele libre por haber laborado en día de fiesta, duelo nacional o duelo, se le remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria.

Se pagará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo por trabajo prestado en los días libres del TRABAJADOR por razón de jornadas semanales inferiores a seis días, si el trabajo se realiza en la jornada diurna, y con setenta y cinco por ciento (75%) de recargo, si ocurre en la jornada mixta o nocturna.

En los casos previstos en el artículo 47 del Código de Trabajo, el recargo por trabajo en el día de fiesta, duelo nacional o duelo se regirá por el recargo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, y el recargo por el trabajo en el lunes siguiente o en el día que se conceda como compensación será de un cincuenta por ciento (50%) sobre el salario de la jornada ordinaria.

Artículo 17. Son días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional:

1. Por fiesta nacional:
 - a. El 1 de enero.
 - b. El martes de carnaval.
 - c. El 1 de mayo.
 - d. El 3 y 5 de noviembre.
 - e. El 10 y 28 de noviembre.
 - f. El 8 y 25 de diciembre.
 - g. El día que tome posesión el Presidente titular de la República.
2. Por duelo nacional:
 - a. El 9 de enero.
 - b. El Viernes Santo
 - c. El 20 de diciembre.
3. Duelo:
 - a. El 8 de julio, solamente en el distrito de Changuinola, provincia de Bocas del Toro.

Artículo 18. Todo TRABAJADOR tiene derecho a un descanso anual remunerado.

Artículo 19. El derecho a vacaciones existe, aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semana.

Artículo 20. La duración y la remuneración de las vacaciones se regirán por las siguientes normas:

1. Treinta días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su EMPLEADOR.
2. Pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por un mes, y de cuatro semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semana. En estos casos, si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el TRABAJADOR hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once meses, o el último salario base, según resulte más favorable para el trabajador.
3. Cuando se trate de TRABAJADORES pagados por hora o por día se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria, que hubiera recibido el TRABAJADOR en los últimos once meses de servicio por el número de jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cociente se multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base devengado durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme aquél.
4. Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derecho a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencias por enfermedad dentro de los límites señalados en el artículo 200 del Código de Trabajo, los casos descritos en el artículo 208 u otras interrupciones expresamente autorizadas por el EMPLEADOR.
5. Las sumas que debe recibir el TRABAJADOR le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar el descanso anual.
6. Al TRABAJADOR cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso de que trata este artículo, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un día por cada once días de trabajo.
7. Cumplido el período de vacaciones el TRABAJADOR tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto.

Artículo 21. Cuando el TRABAJADOR reciba parte de su salario, en especie de acuerdo con lo señalado en el artículo 144 del Código de Trabajo, a la remuneración de las vacaciones en dinero debe adicionarse el pago en especie o su equivalente en dinero, según lo establecido en dicho artículo. Si el salario del TRABAJADOR consiste sólo en dinero, la remuneración de las vacaciones se pagará en dinero, conforme a lo dispuesto en el artículo 54 del Código de Trabajo, relativo a la duración y remuneración de las vacaciones.

Artículo 22. Si el TRABAJADOR se hospitalizare por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfruta de vacaciones, el lapso que dure dicha hospitalización y la incapacidad posterior no se considerará parte de las vacaciones y se le imputará a la licencia por enfermedad inculpable de que trata el artículo 200 del Código de Trabajo, posponiéndose la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización.

Para los efectos de este artículo debe notificarse al EMPLEADOR el hecho de la hospitalización, dentro de los cinco días siguientes a la fecha que ocurrió. La dilación en el aviso hará que sólo se aplique el beneficio en mención desde el día siguiente al de la notificación.

Artículo 23. Los TRABAJADORES deben gozar, sin interrupciones, de su período de vacaciones. Estas solamente se podrán dividir en dos fracciones iguales como máximo, cuando así se permita en una Convención Colectiva de trabajo y previo acuerdo con el TRABAJADOR en cada ocasión.

No obstante, en atención a circunstancias especiales y previo acuerdo con la parte trabajadora se podrá disponer del gozo de periodo de vacaciones a un tiempo distinto al establecido en la normativa.

Artículo 24. El EMPLEADOR señalará, con dos meses de antelación, la época en que el TRABAJADOR iniciará el disfrute de sus vacaciones, consultando lo mejor posible los intereses de la empresa y los del TRABAJADOR; pero no podrá sino por mediación de los funcionarios de trabajo competentes y con anuencia expresa del TRABAJADOR, señalar el goce de las vacaciones en una fecha que sea en más de tres meses posteriores a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas.

Artículo 25. EL TRABAJADOR que no pueda asistir a laborar o lo haga con retraso, deberá avisar a su jefe inmediato y a Recursos Humanos, dentro de las primeras dos horas de su jornada de trabajo, explicando las razones de su ausencia o tardanza.

Capítulo IV

Salarios

Artículo 26. 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 27. El salario estipulado debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo legal, de acuerdo con las prescripciones del Código de Trabajo.

Artículo 28. 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.

Artículo 29. 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 del Código de Trabajo, 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 cálculo de vacaciones, licencia por maternidad y de la prima de antigüedad a que tenga derecho el TRABAJADOR.

Las primas de producción estarán sujetas a las disposiciones del régimen la Seguridad Social y la legislación fiscal vigente. 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 solo beneficie a uno o varios TRABAJADORES de la empresa.

Para los efectos de lo dispuesto en los artículos 70 y 197 del Código de Trabajo, 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 cincuenta por ciento (50%) del salario básico.

Artículo 30. 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 31. Todo TRABAJADOR tiene derecho a la libre disposición de su salario. Cualquier disposición o pacto que contrarie esta norma será nulo. Se exceptúan las retenciones autorizadas en el artículo 161 del Código de Trabajo.

Artículo 32. 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 quince por ciento (15%) 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 treinta por ciento (30%) 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 quince por ciento (15%).
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 treinta por ciento (30%) 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 diez por ciento (10%) por ciento.
11. Las sumas que el TRABAJADOR autorice le sean descontadas para cubrir préstamos bancarios y créditos comerciales, hasta por un veinte por ciento (20%) 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 cincuenta por ciento (50%) del salario en dinero, salvo que se trate de pensiones alimenticias.

Artículo 33. El salario de los TRABAJADORES se pagará de forma: (*) los días (*) y (*) de cada (*).

Los pagos se harán en horas laborables. En el evento que, el TRABAJADOR se encuentre incapacitado o ausente, en cuyo caso se efectuará el pago a la persona que el TRABAJADOR autorice por escrito.

Artículo 34. En los casos que el día de pago del salario coincida con el día de descanso obligatorio del TRABAJADOR, ya sea día domingo, día nacional, o cualquier otro, el pago del salario deberá efectuarse el día hábil anterior.

Capítulo V

Trabajo de Mujeres y de Menores de Edad

Artículo 35. El EMPLEADOR se compromete a cumplir fielmente los artículos 104 al 116 del Código de Trabajo, relativo al Trabajo de las Mujeres y la Ley 285 del 15 de febrero de 2022, que crea el Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia.

Artículo 36. Está prohibido el trabajo de la mujer en las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 37. Toda TRABAJADORA en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

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

Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo correrá íntegramente a cargo del empleador. El Órgano Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, estableciendo períodos de licencia mayores que los aquí previstos, en actividades y oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

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

Artículo 38. La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la TRABAJADORA tuviere turnos rotativos en varios periodos el EMPLEADOR está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la TRABAJADORA no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturnas y mixtas. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeta a rotaciones. El EMPLEADOR hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la TRABAJADORA en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.

Artículo 39. Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada dos horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus horas laborales, con el objeto de extraer la leche materna o, si fuera posible, alimentar a su hijo. No obstante, si el pediatra del menor hace una prescripción médica especial para el alimento del lactante, esta será de obligatorio cumplimiento.

El EMPLEADOR procurará algún medio de descanso, dentro de las posibilidades de sus labores, y mantendrá un número de sillas o asientos a disposición de las TRABAJADORAS. El tiempo empleado para tal fin deberá computarse, para efecto de remuneración de la TRABAJADORA, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

Todo EMPLEADOR que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres queda obligado a acondicionar y adecuar un área para que las madres puedan extraer su leche materna o alimento sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo y el departamento correspondiente a la materia de lactancia materna del Ministerio de Salud.

Artículo 40. Las mujeres deberán disponer de un espacio adecuado para la extracción y conservación de leche materna o, si fuera posible para que la madre, pueda amamantar a su

hija o hijo de hasta seis meses de edad. Dicho espacio deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Ser privado.
2. Ser confortable tanto para la extracción de leche como para el amamantamiento.
3. Estar adecuadamente airado e iluminado.
4. Asegurar la higiene que requiere la manipulación de alimentos para un lactante.
5. Poseer un refrigerador con congelador para uso exclusivo de ese lugar.
6. Poseer instalaciones sanitarias para el lavado y secado de manos.
7. Disponer de material informativo relativo a las bondades de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de vida, la extracción manual y con bomba, conservación y transporte de leche humana, así como a las formas de administración de la misma con vaso, taza o cuchara.

Artículo 41. Es prohibido el empleo o trabajo de las personas adolescentes cuando la actividad laboral importe riesgo, peligro para la vida, el desarrollo, la salud física, mental y emocional o cuando impida, perturbe o limite la asistencia regular al centro educativo, especialmente los siguientes:

1. Trabajos en clubes, cantinas y demás lugares donde se expendan al por menor bebidas alcohólicas.
2. Transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y trabajos en muelles, embarcaderos y almacenes de depósitos.
3. Trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica.
4. Manejo de sustancias explosivas o inflamables.
5. Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas.
6. Manejo de sustancias, dispositivos o aparatos que lo exponga a los efectos de radioactividad.
7. Cualquier otra establecida en normativas especiales como trabajo infantil peligroso o peores formas de trabajo.

Artículo 42. Se considera válida la relación laboral o el contrato de trabajo suscrito entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR adolescente que haya cumplido los catorce años de edad, en actividades permitidas por la ley y debidamente aprobado y registrado ante la Dirección contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Las personas adolescentes que hayan cumplido los catorce años de edad tienen plena capacidad laboral, individual y colectiva, para celebrar actos y contratos relacionados con su actividad laboral y económica y para demandar el cumplimiento de las normas jurídicas referentes a su actividad, ante las autoridades administrativas y la jurisdicción laboral, que deben reconocerles los derechos y garantías propios de su condición jurídica de minoría de edad. El padre, madre, tutor o representante legal del adolescente tiene el derecho y la obligación de informarse sobre las actividades laborales del adolescente bajo su cuidado.

Artículo 43. La duración máxima de la jornada laboral de las personas adolescentes será de seis horas diarias y treinta horas semanales, y solo en el horario diurno desde las siete de la mañana hasta las cinco de la tarde, pero en ningún caso afectará su asistencia regular a un centro educativo ni implicará perjuicio para su salud física o mental.

Se prohíbe el trabajo nocturno, las jornadas extraordinarias o durante los días de fiesta nacional o de duelo nacional y los turnos rotativos, que impliquen una jornada superior a la

prevista en este artículo. Se garantiza a las personas adolescentes trabajadoras el derecho a disfrutar, sin excepción, del día de descanso semanal.

Capítulo VI

Permisos y Licencias

Artículo 44. Para constancia de los permisos otorgados, LA EMPRESA extenderá un formulario que todo TRABAJADOR deberá completar.

Artículo 45. El EMPLEADOR podrá otorgar los permisos correspondientes a los TRABAJADORES, por situaciones imprevistas que aquejen al TRABAJADOR, atendiendo a diversas circunstancias como las que se detallan, a continuación:

1. Por muerte de padre, madre, hijos, hermanos, esposa o esposo, hasta un máximo de tres días, los cuales serán remunerados, previa presentación del certificado de defunción.
2. Cuando el trabajador contraiga nupcias se le concederá hasta un máximo de tres días de permiso remunerados, solo cuando las nupcias sean por primera vez.

Artículo 46. Se entiende que si EL TRABAJADOR solicitare permiso sin que medie ninguna de las situaciones previstas en este capítulo y resultare que es falso, quedará a discreción del EMPLEADOR, establecer las sanciones disciplinarias que correspondan.

Artículo 47. El TRABAJADOR tendrá derecho a las licencias especiales, de conformidad a lo dispuesto en el Código de Trabajo y leyes complementarias en los siguientes escenarios:

1. Licencia por Riesgo Profesional (artículos 291, 292 y 293 del Código de Trabajo).
2. Licencia por Estado de Gravidéz (artículos 107, 108, 109 y 112, del Código de Trabajo).
3. Licencia No Remunerada para ocupar cargos públicos dentro del Estado (artículo 128 numerales 16 y 17 de Código de Trabajo).
4. Licencia No Remunerada para el desempeño de una comisión sindical (artículo 128, numeral 17 de Código de Trabajo).

Artículo 48. EL EMPLEADOR concederá un permiso remunerado al TRABAJADOR, por el nacimiento de un hijo o hija, conforme a lo establecido en la Ley 27 de 23 de mayo de 2017, el cual se le otorgará tres días hábiles de permiso remunerado. Para otorgar este beneficio, El TRABAJADOR deberá comunicar a su EMPLEADOR, con una semana de anticipación a la fecha probable al parto. En este periodo el TRABAJADOR, no podrá laborar para otro EMPLEADOR o por cuenta propia y, el inicio de la licencia se contará desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.

Capítulo VII

Medidas de Seguridad e Higiene

Artículo 49. Todo EMPLEADOR tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus TRABAJADORES; garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente.

Artículo 50. Para la protección adecuada de la salud de los TRABAJADORES, la empresa adoptará las siguientes medidas mínimas en el lugar de trabajo:



1. Que los desechos y residuos no se acumulen.
2. Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de los TRABAJADORES y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos.
3. Que exista alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases.
4. Que se mantengan condiciones atmosféricas adecuadas.
5. Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.
6. Que se provean vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo.
7. Que se establezcan lugares apropiados para que los TRABAJADORES puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo.
8. Que, en lo posible, se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los TRABAJADORES.
9. Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad, y la salud de los TRABAJADORES en los lugares de trabajo.

Artículo 51. Con el fin de prevenir, reducir y eliminar los riesgos que amenacen la seguridad y la salud de los TRABAJADORES en los lugares de trabajo, se adoptarán medidas para:

1. Que se reemplacen las sustancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras inocuas o menos nocivas.
2. Que se impida el desprendimiento de sustancias nocivas y que se proteja a los trabajadores contra las radiaciones peligrosas.
3. Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados el menor número posible de TRABAJADORES.
4. Que se apliquen aparatos mecánicos para la evacuación o ventilación, o cualquier otro medio apropiado para eliminar polvo, humo, gas, fibras, nieblas o los vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de los TRABAJADORES a esas sustancias por cualquiera de los procedimientos anteriores.
5. Que se provea a los TRABAJADORES de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el empleador, teniendo la obligación el TRABAJADOR de usarlos.

Artículo 52. El EMPLEADOR deberá proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los TRABAJADORES en los locales y sitios de trabajo, adoptando las siguientes medidas:

1. Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas, narcóticos y bebidas alcohólicas.
2. Acondicionar y mantener guarderías infantiles para los hijos menores de seis años de edad de sus TRABAJADORAS, cuando se dé el caso señalado en el artículo 114 del Código de Trabajo.
3. Habilitar lugares especiales para el descanso y recreación de los trabajadores.
4. Poner a disposición de los TRABAJADORES un número suficiente de sillas, siempre que lo permitan las condiciones del establecimiento o la naturaleza de la empresa o lo disponga la autoridad administrativa de trabajo.
5. Limitar a cincuenta kilogramos el peso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismos lleven los TRABAJADORES, con una tolerancia de hasta un diez por cientos (10%) por ciento en los casos especiales que señale el reglamento. El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos.

Artículo 53. El EMPLEADOR mantendrá disponible un botiquín de primeros auxilios, con el fin de que los suministros que contenga el mismo, puedan servir de apoyo a los TRABAJADORES, en el evento de que surja alguna vicisitud, o en caso de que ocurran accidentes menores dentro del establecimiento.

Artículo 54. El EMPLEADOR tendrá, además, la obligación de informar a sus trabajadores todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las precauciones que deben observar. El EMPLEADOR deberá colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados y los TRABAJADORES estarán obligados a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.

Artículo 55. Los TRABAJADORES deben procurar conservar el orden e higiene de la oficina o lugar de trabajo, especialmente los servicios sanitarios y todo otro lugar destinado al bienestar directo o indirecto de los trabajadores.

Artículo 56. Los TRABAJADORES estarán en la obligación de notificar a la empresa cualquier tipo de enfermedad. De igual forma deberán notificar a su jefe inmediato accidentes y lesiones que sufran dentro de la empresa o el sitio de trabajo en el cual haya sido asignado. Esto rige también para el TRABAJADOR que se entere que un compañero está padeciendo una enfermedad.

El EMPLEADOR podrá exigir en cualquier momento a los TRABAJADORES exámenes de laboratorio para detectar el uso indebido de drogas prohibidas por la ley o alcohol. Dichos exámenes correrán por cuenta de la empresa.

Artículo 57. Los TRABAJADORES que tengan que someterse a exámenes médicos y medidas profilácticas, por orden de alguna autoridad, deberán presentar al EMPLEADOR la debida certificación médica que haga constar el examen a que fueron sometidos.

Artículo 58. En caso de ocurrir cualquier enfermedad profesional o accidente de trabajo, el TRABAJADOR estará en la obligación perentoria de dar aviso inmediato a su jefe inmediato, salvo en los casos de fuerza mayor u otro impedimento comprobado, este podrá hacerlo dentro de las siguientes veinticuatro horas.

Artículo 59. El TRABAJADOR que sufriera un accidente de trabajo se le prestará los primeros auxilios y se le enviará a la clínica u hospital más cercano asignado por la Caja de Seguro Social para su pronta y completa atención.

Artículo 60. Todo TRABAJADOR está obligado a cumplir los procedimientos establecidos en el “Manual de Higiene, Seguridad y Practicas Seguras de Trabajo” expedidos por las autoridades competentes. Asimismo, está obligado a observar las reglas que se adoptan y las órdenes que se le impartan para la prevención de riesgos profesionales.

Artículo 61. En lo relativo a la responsabilidad por riesgos profesionales a que estén expuestos los trabajadores, la empresa acatará lo dispuesto en el Título II del Código de Trabajo, las leyes especiales y lo acordado en los contratos de trabajo.

Capítulo VIII

Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

Artículo 62. Conforme al artículo 126 del Código de Trabajo, son obligaciones de LOS TRABAJADORES:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, el 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 peligren 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 la autoridad competente, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad inculpable, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastornos psíquicos 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 (30) 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 inculpables o por las adicciones comprendidas en el numeral 9. Cuando no existiere la organización sindical, se procurará tratar los problemas de enfermedades inculpables, con el pariente más cercano del TRABAJADOR.

Artículo 63. Conforme al artículo 127 del Código de Trabajo, son prohibiciones de 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 cualquier 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 IX

Obligaciones y Prohibiciones del Empleador

Artículo 64. Conforme al artículo 128 del Código de Trabajo, son obligaciones de los EMPLEADORES:

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 que establece el Código de Trabajo.
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 Desarrollo Laboral.
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 permanentes, 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 del Código de Trabajo. 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.
 - 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. 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.

Artículo 65. Conforme al artículo 138 del Código de Trabajo, son prohibiciones de 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.
16. Imponer a sus TRABAJADORES jornadas de trabajo no permitidas por el Código de Trabajo.

Capítulo X

Medidas para Prevenir, Prohibir y Sancionar Actos Discriminatorios

Artículo 66. Estas medidas tienen como objetivo prohibir y establecer la responsabilidad por todo acto de violencia que atente contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas, proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad y establecer políticas públicas para prevenir estos actos, conforme a las convenciones sobre Derechos Humanos ratificadas por la República de Panamá.

Artículo 67. Para lograr el objetivo previsto en el artículo anterior, el desarrollo de la Política Pública se enfocará en:

1. Sensibilizar, prevenir y prohibir con miras a erradicar el hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo en el ámbito laboral, educativo, comunitario y en cualesquiera otros ámbitos.
2. Imponer responsabilidades y sanciones, garantizando con ello los derechos humanos, la dignidad, el respeto y el bienestar de toda mujer u hombre de cualquier edad.

Artículo 68. Para los efectos de este Reglamento, se entenderán los siguientes términos:

1. Hostigamiento, acoso sexual o moral: Acción u omisión sistemática, continua o de reiteración eventual, en la que una persona insinúa, invita, pide, persigue, limita o restringe derechos, disminuye libertades, actúa groseramente con

insultos, humilla a otros con fines de obtener alguna retribución sexual o afectar la dignidad de otra persona. En el ámbito laboral, incluye, pero no se limita, a la explotación, la negativa de darle a la víctima las mismas oportunidades de empleo, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo o descalificación del trabajo realizado.

2. **Racismo:** Concepción que parte de la superioridad de cierta raza sobre otras, basándose en la supuesta pureza biológica que debe traducirse en ventaja para la raza superior, o en desconocimiento de su dominio, sobre una u otra que son finalmente discriminadas y tratadas indignamente.
3. **Sexismo:** Actitud o acción que subvalora, excluye, sobrepasa y estereotipa a las personas por su sexo. Contribuye a la creencia de que las funciones y los roles diferentes asignados a hombre y mujeres son consecuencia de un orden natural, inherentes a las personas por el solo hecho de haber nacido de sexo masculino o femenino.

Artículo 69. El EMPLEADOR tendrá la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo.

En atención a lo anterior, se deberán tomar las medidas que sean necesarias y convenientes, incluyendo las siguientes:

1. Poner en práctica programas de asesoramiento, orientación y publicidad sobre la prohibición de las conductas previstas en la Ley 7 de 14 de febrero de 2018.
2. Establecer, por medio de Reglamento Interno de Trabajo, convenios colectivos u órdenes de la dirección, un procedimiento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de dichas conductas.

Este procedimiento deberá establecer políticas internas adecuadas a lo establecido la legislación vigente, proveer confidencialidad, protección al denunciante y testigos, así como una sanción ejemplar para quien realice la conducta. Dicho procedimiento no podrá exceder de un plazo de tres meses para instaurarse, contados a partir de interpuesta la denuncia.

Artículo 70. A quien se le compruebe haber realizado, en cualquier ámbito, alguna de las conductas descritas la Ley 7 de 14 de febrero de 2018, relativa a las medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios, se le aplicará según la gravedad del hecho y sus efectos, la terminación de la relación laboral por causa justificada, de acuerdo con lo establecido en el numeral 15 del artículo 213 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente cuando las conductas constituyan hechos punibles según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 71. El procedimiento para investigar y resolver los casos de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo será expedito, efectivo y confidencial y en ningún caso podrá exceder el plazo de tres meses, que serán contados a partir de la interposición de la denuncia.

Artículo 72. Siempre que se denuncie un caso de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo o sexismo, el EMPLEADOR deberá preparar un informe escrito sobre este, que contendrá los por menores de la investigación.

El EMPLEADOR podrá hacer una conferencia con el denunciante o el denunciado y el jefe inmediato; igualmente podrá ser de manera individual para corroborar los hechos denunciados, y tratar de llegar a alguna solución.

Artículo 73. El TRABAJADOR que haya formulado una denuncia, no podrá ser despedido por motivo o consecuencia de esta.

Artículo 74. Cuando el TRABAJADOR sea menor de edad, podrá interponer la respectiva denuncia su madre, padre o quien ejerza la patria potestad. Si se tratara de una persona mayor de catorce años y menor de dieciocho años de edad, estará legitimada para presentar la denuncia en forma directa.

Artículo 75. Cuando se compruebe que una persona ha sido víctima de alguna de las conductas descritas en el presente capítulo tendrá derecho:

1. En caso de que haya sido despedida, a que se considere despido injustificado, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.
2. Al cese de las consecuencias negativas de las oportunidades de empleo o de estudio denegadas.
3. A que se dé por terminada la relación laboral, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, de acuerdo con el Código de Trabajo, si expresamente lo solicita. De cualquier forma, tendrá derecho al pago de salarios caídos y demás indemnizaciones que el juez determine. La parte responsable deberá cubrir los gastos y costas del proceso.

Artículo 76. Las disposiciones establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo obligan a las partes a su cumplimiento, ya sea en calidad de EMPLEADOR o TRABAJADOR, que se encuentren en el territorio nacional.

Capítulo XI

Sanciones Disciplinarias

Artículo 77. 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 78. 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 o por el sindicato, según sea el caso. A ningún trabajador se le podrá imponer dos sanciones por la misma falta.

Artículo 79. Constituyen faltas cualquiera infracción al Reglamento Interno de Trabajo, ya sea por acción u omisión en el cumplimiento de obligaciones y prohibiciones previamente señaladas. Las mismas se clasificarán de la siguiente manera:

1. LEVES: Aquellas tipificadas en virtud del incumplimiento de disposiciones establecidos para mantener el orden y subordinación dentro de la empresa.
2. GRAVES: Aquellas tipificadas en virtud de infracciones de obligaciones o prohibiciones legalmente establecidas, relativas a preservar la competencia, lealtad, honestidad, moralidad de los TRABAJADORES y que menoscabe el prestigio e imagen de la empresa.

Artículo 80. Los tipos de sanciones disciplinarias a imponer por el EMPLEADOR o los designados por este, serán las siguientes:

1. Amonestación verbal, con constancia escrita en el expediente.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión sin goce de salario hasta por un término de tres días.

El EMPLEADOR podrá optar por la terminación laboral cuando el TRABAJADOR incurra en alguna de las causas justificadas, establecidas en el acápite A del artículo 213 del Código de Trabajo.

Artículo 81. Se establecerán los siguientes tipos de sanciones disciplinarias por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones del TRABAJADOR, conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo y los contratos laborales. Las sanciones se aplicarán en atención a la gravedad de la falta, dentro del término de un (1) mes, sin necesariamente seguir el orden de prelación:

1. Por la primera falta, amonestación verbal dejando constancia escrita en el expediente.
2. Por la segunda falta, amonestación escrita.
3. Por la tercera falta o más, suspensión sin goce de salario de uno a tres días.

El EMPLEADOR podrá optar por la terminación laboral cuando el TRABAJADOR incurra en alguna de las causas justificadas, establecidas en el acápite A del artículo 213 del Código de Trabajo.

Artículo 82. Las sanciones a imponer por Tardanzas Injustificadas a los TRABAJADORES, dentro del término de hasta dos (2) meses, serán las siguientes:

1. Por la primera, se aplicará amonestación verbal, dejando evidencia por escrito con copia al expediente.
2. Por la segunda, amonestación escrita.
3. Por la tercera o sucesivas tardanzas, suspensión de uno a tres días, sin goce de salario.

Por tardanza se entenderá, el incurrir en (*) posteriores a la hora de ingreso indicada en el horario de trabajo.

Artículo 83. Se considerará ausencia injustificada aquella que el TRABAJADOR no logre justificar al reintegrarse a sus labores.

Por ausencias injustificadas, se podrán aplicar las siguientes sanciones, dentro del término de un (1) mes:

1. Primera ausencia: Amonestación escrita.
2. Segunda ausencia: Suspensión de un día sin goce de salario.
3. Tercera ausencia: Suspensión de hasta dos días sin goce de salario.

Asimismo, el EMPLEADOR podrá optar por la terminación laboral cuando el TRABAJADOR incurra en la causa establecida en el Artículo 213, Acápite A, numeral 11 del Código de Trabajo.

Artículo 84. Para los efectos de computar las reincidencias en la aplicación de sanciones disciplinarias, por violaciones u omisiones de las obligaciones y prohibiciones del TRABAJADOR, se tendrá en cuenta los periodos sucesivos, a partir de la fecha de la primera falta.

Artículo 85. Caduca en el plazo de dos meses el derecho a despedir a un trabajador o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el TRABAJADOR abandone justificadamente el empleo.

Este plazo comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos, o, cuando éstos constituyan delito, desde que el EMPLEADOR o el TRABAJADOR tengan conocimiento de los mismos, sin que en ningún caso el plazo de caducidad pueda exceder del término de prescripción de la respectiva acción penal. Si se tratare de autorización para despedir, el plazo de caducidad se contará desde la ejecutoria de la sentencia respectiva.

La imposición de una sanción disciplinaria al trabajador excluye la posibilidad de despedirlo o solicitar autorización de despido, con base en el mismo hecho.

Capítulo XII

Comité de Empresa

Artículo 86. 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 87. 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 cuarenta y ocho 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.

Capítulo XIII

Disposiciones Finales

Artículo 88. Todo Reglamento Interno de Trabajo debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral previo informe de los servicios técnicos de la Dirección General de Trabajo y ser puesto en conocimiento de los TRABAJADORES con quince días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que comenzará a regir. Además, el reglamento debe ser escrito con caracteres fácilmente legibles y colocados permanentemente en lugar visible.

Artículo 89. 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 Desarrollo Laboral, en cumplimiento de los artículos 183 y 184 del Código de Trabajo, sólo podrá objetar o desaprobar 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 nota, en qué consiste la corrección 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 90. Cuando la aprobación de nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, de oficio o a petición de cualquier TRABAJADOR de la empresa o del sindicato correspondiente, 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 tengan reglamentos internos de trabajo aprobados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tendrán un plazo de un año para gestionar la aprobación de uno nuevo, sujeto al procedimiento y condiciones establecidas en el artículo 184 del Código de Trabajo.