

# Código de trabajo de Panamá: Artículo 212 Trabajo Menor

## CÓDIGO DE TRABAJO: ARTÍCULO 212 TRABAJO MENOR

### CONTRATO DE TRABAJO

Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica.

Según el artículo 73 del código de trabajo, los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o por obra determinada.

El contrato de trabajo por tiempo definido deberá constar siempre por escrito, y el plazo de su duración no podrá ser mayor de un año. Tratándose de servicios que requieran preparación técnica especial, el término del contrato podrá estipularse hasta un máximo de tres años. No obstante, el contrato con los trabajadores cuyos servicios requieran preparación técnica especial, y ésta fuse costeadada por el empleador, es susceptible de un máximo de dos prórrogas, y en tal caso no se aplicara lo previsto en el artículo 77. Las estipulaciones contrarias al contenido de esta norma, son ineficaces, pero dicha ineficacia sólo podrá invocarse, reconocerse o hacerse valer en beneficio del trabajador.

La relación de trabajo se considerará por tiempo indefinido:

- Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios.
- Cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas, luego de concluida la obra.
- Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada, o no se ajuste el pacto a la naturaleza del servicio, o si se desprende, por la cantidad y duración total de los contratos, que existe la intención de encubrir una relación indefinida.

El artículo 212 habla sobre los casos en que se puedan realizar la terminación del contrato de trabajo en algún trabajador. Para esto se debe mencionar que el artículo 211 del código de trabajo dice que 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. Mientras que el artículo 212 nos menciona las excepciones a este caso, las cuales son los siguientes casos:

- Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos.
- Trabajadores domésticos.

- Trabajadores permanentes o de planta, de pequeñas empresas, agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales, las siguientes: agrícolas o pecuarias con diez o menos trabajadores; agroindustriales con veinte o menos trabajadores y manufactureras con quince menos trabajadores.
- Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional.
- Aprendices.
- Trabajadores de establecimiento en ventas de mercancía al por menor y empresa con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los establecimientos financieros de seguros y bienes raíces.

En los casos a que se refiere este artículo, además de pagar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, el empleador deberá notificarle el despido con treinta días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso. El plazo de preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiente a la notificación.

En estos casos, no se producirán salarios caídos por despido injustificado, salvo que se invoque una causal del artículo 213 del Código de Trabajo y no se pruebe la justificación del despido. En estos casos no se producirán recargos.

Para los trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas.