

EXISTENCIA O NO DE LA RELACION DE TRABAJO

Las nuevas tendencias y modalidades en los mercados y la nueva visión económica, han creado una flexibilidad en las plazas de trabajo, por lo que se hace de suma importancia para los administradores de justicia, valorar de forma adecuada y atinada dichas actividades, para determinar si están o no tuteladas por el derecho laboral.

DEFINICION LEGAL DE RELACION DE TRABAJO

Artículo 62. 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. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario.

SUBORDINACIÓN JURIDICA:

Artículo 64. La subordinación jurídica consiste en la dirección ejercida o susceptible de ejercerse, por el empleador o sus representantes, en lo que se refiere a la ejecución del trabajo.

Es el Poder de dirección; el derecho de mando, derecho de control, derecho de supervisión o vigilancia; derecho de sanción y organización con respecto a las labores de los trabajadores, ejercido personalmente por el empleador o sus representantes y encaminado a la prestación del servicio o la ejecución de la obra. Es la facultad de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de la prestación del servicio, la facultad de especificar los puestos y atribuciones de los trabajadores, la movilidad laboral, de ordenar la empresa conforme a sus necesidades específicas de orden técnico, funcional, económico, y conforme a los requerimientos de la producción.

También lo es el deber de obediencia del trabajador; su obligación de permanecer en forma continua a la orden del empleador y la prestación del servicio de forma personal (intuito persona).

DEPENDENCIA ECONOMICA:

Artículo 65. Existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos:

Cuando las sumas que percibe la persona natural que preste el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos;

Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, o como consecuencia de su actividad;

Cuando la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica, y se encuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que pueda considerarse como empleador.

En caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como tal la relación existente

La dependencia económica es un elemento subsidiario puesto que tiene vigor sólo en la medida en que no sea posible comprobar la subordinación jurídica. Cuando el caso está dudoso o en una zona gris.

“También se dispone que en caso de duda sobre la existencia económica ha de determinar que se califique la relación como de trabajo, ya que puede existir relación de trabajo sin dependencia económica y aun puede darse el caso de dependencia económica sin relación de trabajo, como es el caso de algunas personas que ejercen profesiones liberales. En este sentido, el criterio de la dependencia económica es solo un auxiliar en nuestra legislación. Existe en adición al de subordinación jurídica, para la determinación de la existencia de la relación de trabajo” (Hoyos, Arturo. Derecho Panameño de Trabajo, Panamá 1,982, pág. 220 y 221).

Artículo 69. A falta de contrato escrito se presumirán ciertos los hechos o circunstancias alegadas por el trabajador que debían constar en dicho contrato. Esta presunción podrá destruirse mediante prueba que no admita duda razonable.

Luego de conocer todos los elementos que caracterizan una relación de trabajo, Qué hacer para evitar posibles demandas laborales, en los casos en que la contratación fue de carácter civil?

Consejos:

1. El Contrato de Servicios Profesionales debe ser claro y precisar la prestación, no debe establecer ningún tipo de jornada u horarios; debe precisar que el prestador no estará bajo subordinación jurídica ni dependencia económica; que no se le exige la exclusividad en la prestación y expresar claramente sus honorarios profesionales.
2. Cuando se suscribe un contrato civil con una persona jurídica, la firma del mismo debe ocurrir antes de la prestación personal del servicio. (MELISA BERNAL VS. CARNES DE COCLE S.A. del 27 de abril de 2010) de lo contrario hay una prestación a título personal y hay una relación laboral. Igualmente es aconsejable verificar que esa persona jurídica está debidamente constituida.
3. Cuando se firma un contrato de servicios profesionales con fechas determinadas de inicio y finalización, pero con cláusula de renovación, por mutuo acuerdo por escrito, por el mismo período, no es recomendable que se siga prestando el servicio ni un solo día posterior a su finalización sin haber suscrito la renovación.
4. El prestador de servicio jamás deberá marcar ningún tipo de asistencia.
5. La Empresa no debe solicitar permisos a empresas o instituciones para que el profesional entre a su nombre, no es conveniente, debe hacerlo el trabajador a su nombre o de su propia empresa, si es el caso.
6. Jamás ponerle uniforme
7. No entregarle memos ni directrices por escrito
8. De ser posible acreditar la existencia de otras empresas en las cuales el prestador de servicios brinda sus servicios y si devenga otros salarios.

EXCEPCIONES:

Existen ciertas labores que el mismo Código de Trabajo las exceptúa como relaciones laborales, tales como las señaladas en los artículos siguientes:

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

Artículo 242. Los corredores de seguros que coloquen pólizas para dos o más aseguradoras, con independencia del número de pólizas y/o del monto de las comisiones que por dichas pólizas perciban, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, impulsores y promotores

de ventas, cobradores y otros similares que: 1. trabajen para varias empresas, 2. o que no estén sujetos a horarios de trabajo, 3. o a registros de asistencia, no se considerarán trabajadores para todos los efectos legales.

Bastará que se dé cualquiera de las tres situaciones antes mencionadas, para que no se configure la relación de trabajo a que hace referencia el artículo 62 del presente Código.

Con la deslaboralización de las relaciones jurídicas y un reconocimiento al principio de autonomía contractual de las partes, resulta relevante la apreciación del principio de Primacía de la Realidad. Este principio denota una presunción de laboralidad por encima de la voluntad constitutiva contractual de las partes. Lo que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Por lo que lo que siempre debemos analizar para determinar si hay relación de trabajo, no es propiamente el contrato sino la forma como en la práctica, se ejecuta dicho contrato.

En estas controversias, el mejor consejo es que el caudal probatorio sea contundente y eficaz, a pesar de que es el reclamante o demandante (trabajador) a quien le incumbe la carga de la prueba, pues no existe la justicia por benevolencia.

CONTRATO DE TRABAJO:

Artículo 62. 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. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario.

EL PERIODO PROBATORIO:

Artículo 78. Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza especial, será válida la cláusula que fije un período probatorio hasta por el término de tres meses, siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho período, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna.

No será válido el pacto de prueba, cuando se contrate al trabajador para desempeñar una posición que haya ocupado anteriormente en la misma empresa.

El Período probatorio es indispensable y da protección a la empresa, en el caso de que el contrato del trabajador sea por tiempo definido y desean contratarlo por segunda vez para el desempeño de las mismas labores, no se podrá utilizar el período probatorio bajo ninguna circunstancia.

Importante sobre la contratación de empleadas embarazadas (ya que no se puede pedir la prueba) es que debemos protegernos con el período probatorio o contrato por tiempo definido).

CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, (Art.73 del C.T)

- 1. Contratos por tiempo indefinido (corresponde a actividades permanentes y tienen fecha de inicio pero no de finalización)**
- 2. Contratos por tiempo definido (determinan el inicio y finalización del mismo; corresponde a labores no permanentes y van dirigidos a satisfacer una necesidad transitoria, limitada en el tiempo, por ejemplo el cubrir unas vacaciones de alguien o cuando lo permita la naturaleza del trabajo (trabajo temporales (envolvedoras de regalos en Navidad)). No pueden ser por más de un año salvo ciertas excepciones (art 74); debe ser por escrito. Si el trabajador continua después de terminado el contrato definido la relación se convierte por tiempo indefinido. Explicar que es el contrato que se utiliza para los extranjeros que aun no se han naturalizado; que no tiene permiso permanente de trabajo)**
- 3. Contratos por obra o labor determinada su finalización está supeditada a que se ejecute completamente la actividad objeto del contrato. (caso de construcciones) Son labores no permanentes y debe ser por escrito; Si el trabajador continua después de terminado el contrato definido la relación se convierte por tiempo indefinido.**

4. **Contratos verbales (excepción) Art. 67: Artículo 67.** El contrato de trabajo constará por escrito. Se exceptúan los contratos referentes a:

Labores agrícolas o ganaderas;

Servicio doméstico;

Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres meses;

Obras determinadas cuyo valor no exceda de doscientos balboas;

Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de cinco mil balboas o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores.

SUCESIÓN DE CONTRATOS DEFINIDOS O POR OBRA DETERMINADA: La Sala Tercera concluyó que si el trabajador celebra tres (3) contratos por tiempo definido con el mismo empleador, dentro de un mismo año, realizando las mismas actividades, esa relación es de carácter indefinido.

Horarios rotativos

48 horas semanales

24 horas trabajando sin contrato.

CAUSALES DE TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

DEFINICION

JORGE FÁBREGA DEFINE LA Terminación como “la extinción de todos los derechos y obligaciones, si bien continúan algunas obligaciones derivadas del contrat e impuestas por la Ley”. (FÁBREGA, Jorge. Apuntes de Derecho de Trabajo. Vol I, Panamá, 1970, p135.) (pagos proporcionales de décimos, vacaciones, indemnización sustitutiva de preaviso, indemnización por despido, prima de antigüedad)

Artículo 210. La relación de trabajo termina:

1. Por mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos;
2. Por la expiración del término pactado;
3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato;
4. Por la muerte del trabajador;
5. Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación de contrato;
6. Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en este Código para la causa respectiva, a petición del trabajador;
7. Por el despido fundado en causa justificada, o la renuncia del trabajador; y,
8. Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo.

1. **POR MUTUO CONSENTIMIENTO:** jamás obviar el pago de derechos adquiridos, solo es posible negociar el preaviso y la indemnización, ya que en caso de firmar un mutuo donde hagan falta pago de derechos adquiridos, el trabajador podrá demandar por la diferencia dejada de pagar basado en el principio de irrenunciabilidad de los derechos adquiridos. Se permite el mutuo en embarazadas y trabajadores con fuero sindical. El fuero de maternidad sólo protege contra el despido unilateral del empleador.
2. Por la expiración del término pactado: el art.214 exige al empleador que notifique por escrito la causa de la terminación de la relación laboral, ya que es un medio de prueba y no procede preaviso, sólo que sea previa a la fecha de expiración.
3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato: ctos de obra determinada y el cto debe estipularlo de forma precisa y debe ponerse en conocimiento del trabajador, por escrito, la fecha en que terminó la obra. No requiere de preaviso, excepto en los casos de las actividades de la construcción.
4. Por la muerte del trabajador: Los derechos ciertos o adquiridos, tales como salarios, vacaciones, décimo tercer mes, prima de antigüedad, debe el empleador consignarlos en el juzgado de trabajo para la entrega a los familiares sin necesidad de proceso de sucesión. Hijos menores, esposa o compañera, padres. Cuando la muerte sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la CSS reconoce pensiones a sus familiares y el Seguro paga un subsidio para el funeral.
5. Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación de contrato: Si fallece el propietario de una empresa, los trabajadores

siguen trabajando para sus herederos. Únicamente se termina la relación de trabajo cuando la prestación de trabajo era intuito persona en la figura del empleador, es decir que la labor del trabajador era directamente sobre la persona del empleador. El caso de una enfermera con un enfermo.

6. Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en este Código para la causa respectiva, a petición del trabajador: Se suspenden los efectos del contrato de trabajo, en lo relativo a las obligaciones de prestar el servicio y, cuando la ley no disponga lo contrario, de pagar el salario, no implica su terminación ni extingue los restantes derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en especial en cuanto al reintegro al trabajo y la continuidad del contrato. El art. 199 enumera 9 causales de suspensión de los efectos del contrato; sin embargo si la suspensión excede los plazos máximos estipulados da pie para la terminación del contrato.
7. **Por el despido fundado en causa justificada**, o la renuncia del trabajador: El despido se trata de un acto unilateral que sólo depende de la voluntad del empleador de realizar o no el despido, finaliza la relación laboral, como fin primordial. Es un acto unilateral en el ámbito de una relación bilateral. Esta voluntad deber manifestarse de manera clara, precisa e inequívoca.

Las causales están tipificadas en el art. 213 del C.T y se clasifican en:

1. De Naturaleza Disciplinaria (literal A, numerales 1-16) se basan en el incumplimiento previo del trabajador
2. De naturaleza no imputable (literal B, numerales 1-7) son causas donde no interviene la voluntad del trabajador o del empleador.
3. De naturaleza económica (literal C, numerales 1-3) requiere la autorización previa y obligatoria, de la autoridad administrativa de trabajo (Dirección Gral. de Trabajo).

Cuando se redacta una carta de despido es importante tomar en cuenta lo siguiente:

. La carta de despido debe señalar la causal exacta del despido y si es de naturaleza disciplinaria, detallar con fechas y hechos lo que haya ocurrido y tener las pruebas que respalden lo señalado en dicha carta.

. Si un trabajador fue sancionado por escrito por alguna de las causales disciplinarias, no puede ser despedido por la misma causal, porque se estaría doble sancionando.

.El empleador sólo tiene dos meses contados a partir de la falta disciplinaria para despedir al trabajador.

La Renuncia del Trabajador: Es la manifestación expresa de la voluntad del trabajador, la cual siempre debe ser por escrito y sellada por el MITRADEL y es un medio de prueba que sin sello no es admitida. No permite la renuncia de sus derechos adquiridos, pero una persona con fuero de maternidad o sindical sí puede renunciar a sus fueros. Puede ser sin causa justificada que es por motivos personales o con causas justificadas, que se refieren a los actos u omisiones de los empleadores, tipificadas en el art. 223 del C.T, lo cual es considerado en derecho como un despido indirecto. En este caso, el trabajador tiene máximo dos meses desde que ocurrieron los hechos, para renunciar con causal.

8- Por decisión unilateral del empleador: se refiere al Despido legal pero injustificado, que permite despedir sin causal al trabajador, basado en el art. 212 del C.T. pero notificándole el despido con un preaviso de 30 días o pagándosele e indemnización, en 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 o menos trabajadores;
- Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;
- Aprendices; y,
- Trabajadores de establecimientos 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 estos casos no se producirán ni salarios caídos ni recargos.

Finalmente quiero recalcar algunos consejos importantes relacionados con el tema de terminación de la relación de trabajo:

- 1. SI el TRABAJADOR HA TENIDO VARIOS CONTRATOS DEFINIDOS O UN CONTRATO CIVIL Y LUEGO UNO LABORAL, CON LA EMPRESA, SIEMPRE QUE SE REDACTE UN MUTUO ACUERDO ES PREFERIBLE ABARCAR TODA LA RELACIÓN DESDE EL PRIMER CONTRATO HASTA EL ÚLTIMO DÍA, EXCEPTO QUE LAS RELACIONES ANTERIORES LE HAYAN SIDO CANCELADO ADECUADAMENTE SUS DERECHOS ADQUIRIDOS.**

- 2. JAMÁS PAGAR BAJO NINGUNA CIRCUNSTANCIA INDEMNIZACION MEDIANTE DOCUMENTO ALGUNO, EN UN CASO DE RENUNCIA O MUTUO ACUERDO, SE SUPONE QUE LA INDEMNIZACIÓN SE DSA SOLO POR UN DESPIDO INJUSTIFICADO. En los casos que LA EMPRESA haya llegado a un acuerdo con el trabajador para que éste renuncie, dicho pago debe ser denominado como diferencia de cualquier derecho adquirido o prestación laboral.**

Finalmente quiero concluir, que considero que parte del éxito de una empresa es el manejo inteligente de la estructura jurídica laboral que permita minimizar los costos legales que implican la terminación de las relaciones laborales. Espero haya sido de provecho algunas de las ideas aquí expuestas y les sirvan a sus empresas como herramientas útiles para el crecimiento de las mismas.