



Por una nueva cultura laboral



Proyecto Cumple y Gana:  
Fortalecimiento de los derechos laborales

# *¿Está usted preparado para recibir a la Inspección de Trabajo?*

**Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales**

*Visite [www.leylaboral.com](http://www.leylaboral.com) su asesor laboral gratuito*

# Cuestionario de auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales

A continuación Ud. encontrará 63 preguntas que pretenden ser un resumen de la normativa que regula las relaciones laborales en Panamá, especificadas según el contenido de las mismas. El objetivo de este cuestionario es servir como un instrumento de auto evaluación, con el sumo interés de que los patronos reflexionen sobre el grado de cumplimiento o incumplimiento de sus obligaciones para con los trabajadores, y permitan su oportuna rectificación.

Por una nueva cultura laboral hemos optado por definir las respuestas en forma breve y concisa a las preguntas formuladas con un Si, que entrañe en su contenido o significado algo "bueno o positivo" y contrariamente un No que no encierre un concepto negativo sino una necesidad de enmienda o rectificación

En la eventualidad de que alguna o algunas de las preguntas no generara respuesta "Si" o "No" esta la clasificaremos como NA (No aplica).

La columna que se encabeza con "CT", se identifica, con el número o Art. específico del Código de Trabajo que regula la pregunta formulada en el cuestionario.

Este es un esfuerzo realizado de manera conjunta por los representantes de los trabajadores, de los empresarios, y de los inspectores de trabajo, para hacer públicas las obligaciones laborales que se consideran más críticas e importantes para los tres sectores

Existen otras obligaciones laborales, sobre todo en el campo de la seguridad e higiene en el trabajo, que aunque no se encuentran en este cuestionario por razones de espacio, los Inspectores de Trabajo seguirán vigilando celosamente en los lugares de trabajo.

1. Contrato individual de trabajo		CT	NO	SI	NA
1.1	¿Iniciada la relación de trabajo hace constar Usted por escrito el contrato en tres ejemplares, otorgando copia a cada una de las partes?	Art. 62 Art. 67			
1.2	¿Define el contrato por escrito claramente: generales de la persona trabajadora, y de la empresa; servicios convenidos y lugar de ejercicio; duración del contrato, jornada, lugar y fecha de celebración; firma de las partes?	Art. 68			
1.3	¿En el contrato suscrito, define Usted, la duración del mismo en tiempo indefinido, definido no mayor de tres meses o por obra determinada?	Art. 73, 74, 77 y 77A			
1.4	¿Las personas contratadas, gozan desde el inicio de la relación de trabajo con su inscripción en el Seguro Social?				
1.5	Cumple su empresa con la obligación de contratar al menos un 90% de panameños? 85% tratándose de trabajos técnicos o especializados?	Art. 17			

2. Trabajo de adolescentes		CT	NO	SI	NA
2.1	¿En su empresa -salvo que sea empresa agropecuaria- no laboran niños menores de 14 años? Y aquellos menores de 18 años pero mayores de 14 cuentan con la autorización del Ministerio de Trabajo?	Art. 117, 121			
2.2	¿Todos los mayores de 14 años y menores de 18 años laboran como máximo 7 horas diarias y 42 horas por semana?	Art. 122, 142			
2.3	¿Los mayores de 14 años y menores de 18 años están exentos de laborar en lugares en condiciones de trabajo peligrosas para la salud, manejo de sustancias explosivas e inflamables, exposición de efectos biológicos climáticas de temperatura, ruido y vibraciones, jornada nocturna y extraordinaria, domingo, fiesta y duelo nacional, cantinas y clubes nocturnos?	Art. 117, 120 decreto ejecutivo 19 del 12 de junio de 2006 ley 18 del 15 de junio de 2000			
2.4	¿Los mayores de 14 años y menores de 18 años están exentos de laborar en condiciones de trabajo relacionadas con muelles, embarcaciones y almacenes de depósito y en transporte?				
2.5	¿Los mayores de 14 años y menores de 18 años están exentos de laborar en tareas de generación, transformación y transmisión de energía eléctrica?	Art. 118 numeral 3 y 4 decreto ejecutivo del n° 19 del 12 de junio de 2006			
2.6	¿Las personas mayores de 14 años y menores de 18 años están exentos de trabajar en el sector agropecuario, cuando la labor demande que los mismos realicen por sí solos y directamente tareas de alto riesgo, sin supervisión, medidas de seguridad, protección y entrenamiento además de trabajar en construcción?	Ley 18 del 15 de junio del 2000 decreto ejecutivo n°19 del 12 de junio del 2006			
2.7	¿Los menores mayores de 14 años y menores de 18 años están exentos de trabajo en hospedajes temporales o que se relacionan con servicios turísticos, en los que se comprueben riesgos nocivos en la salud, seguridad y la moralidad de los mismos. Venta de licor, productos ilícitos o afines con exposición a comportamiento disociales e inmorales?	Ley 18 del 15 de junio del 2000 decreto ejecutivo n°19 del 12 de junio del 2006			
2.8	¿Los mayores de 14 años y menores de 18 años están exentos de trabajar en alta mar, ríos y medios fluviales relacionados con pesca sea artesanal grande o pequeña; estanques, como explotación de criaderos de peces, y camarones ?	Ley 18 del 15 de junio del 2000 decreto ejecutivo n°19 del 12 de junio del 2006			
2.9	¿Los mayores de 14 años y menores de 18 años están exentos de trabajar en prestación de servicios auxiliares y de actividades diversas en el transporte colectivo o terrestre?	Ley 18 del 15 de junio del 2000 decreto ejecutivo n°19 del 12 de junio del 2006			
2.10	¿Los mayores de 14 años y menores de 18 años están exentos de trabajar en recolección, comercialización y utilización de productos de desechos?	Ley 18 del 15 de junio del 2000 decreto ejecutivo n°19 del 12 de junio del 2006			

3. Equiparación de oportunidades para personas con discapacidad		CT	NO	SI	NA
3.1	¿En la empresa con más de cincuenta trabajadores, al menos un 2 % de las mismas son personas con discapacidad debidamente calificados que reciben un salario igual a cualquier otro trabajador que desempeña la misma tarea en la empresa?	Ley 42 del 27 de agosto de 1999 Art. 44 Decreto 88 Art. 56			
3.2	¿Las personas con discapacidad se les permite asistir a las citas médicas y tratamiento de los mismos sin computarle el tiempo a que tienen derecho por permisos personales e incapacidades propias?	Ley 42 del 27 de agosto de 1999 Decreto 88			
3.3	¿Participa su empresa en la promoción de posibilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral promoviendo programas de capacitación conforme con las necesidades del mercado laboral?	Ley 42 del 27 de agosto de 1999 Art. 23			

4. Jornada de trabajo (OIT 130,63, 47) Descansos permisos y vacaciones.		CT	SI	NO	NA
4.1	¿Los turnos de trabajo diurno no exceden las 8 horas diarias ni 48 horas semanales?	Art. 31			
4.2	¿La jornada máxima nocturna es de 7 horas?	Art. 31			
4.3	¿La jornada mixta, (que comprende labores en horas nocturnas y diurnas, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno) no excede las 7 ½ horas diarias ni 45 horas a la semana?				
4.4	¿Los que laboran horas extras en esta empresa lo hacen no más de tres horas en un día ni más de nueve en una semana?	Art. 36, ordinal 4			
4.5	¿Todas las personas tienen un descanso semanal obligatorio pagado?	Art. 41			
4.6	¿Todas las horas extras fueron pagadas un 100% más de lo estipulado por la jornada normal respectiva?	Art. 33, 35, 36 y 37			
4.7	¿Se le concede a todas las personas que trabajan, permiso remunerado por jornada parcial, si ha mediado previo aviso, para atender citas del control médico para su cuidado personal o para la atención personal de sus hijos menores de 10 años?	Art. 128 Ordinal 26 Inc.3 Convenio 81 Art. 12			
4.8	¿Todas las personas que trabajan tienen derecho al disfrute de treinta días de vacaciones remuneradas por cada once meses de trabajo ininterrumpido?	Art. 54 Ordinal 1			
4.9	¿Existe en la empresa un calendario de vacaciones y control del mismo y lo conocen todas las personas que trabajan en ella?	Art. 57			
4.10	¿Las personas que hubiesen terminado el contrato de trabajo o de relación laboral han recibido el pago de sus prestaciones?	Art. 128 Numeral 2 Art. 210 y 228			
4.11	¿Está la empresa realizando la cotización trimestral y el 5% de prima de antigüedad del trabajador para el establecimiento de fondo de cesantía?	Art. 229B			
4.12	¿Facilita Usted, la inspección laboral a cualquier hora previa acreditación del inspector de trabajo?	DE 81 OIT 128. 5 CT			
4.13	¿Entrega usted al inspector de trabajo documentación que él le solicita, tal como patente comercial, planilla, contrato de trabajo y registro de asistencia.				

5. Salarios (OIT 100, 131, 95, 63)		CT	SI	NO	NA
5.1	A las personas que trabajan ¿se les garantiza el pago del salario mínimo vigente establecido por la Comisión de Salario Mínimo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral?	Art. 141 y 172			
5.2	¿A las personas que trabajan reciben su salario completo en el período de pago?	Art. 148			
5.3	¿Las personas que trabajan saben cómo calcular su salario ordinario, tomando en cuenta el salario básico, incentivo y comisiones y como calcular su tiempo extraordinario?	Art. 140, 142 y 173			
5.4	Las personas que trabajan reciben sus salarios en moneda de curso legal y bajo ninguna circunstancia con mercaderías, vales, fichas u otros signos representativos que pretendan sustituir la moneda?	Art. 140 y 151			
5.6	Las personas que trabajan ¿reciben comprobante de pago en donde se detalla su descuento?	Art. 150 y 154 Inc. 2 Art. 168			
5.7	Las personas que trabajan ¿reciben el treceavo mes en las tres partidas proporcionales 15 de abril, 15 de agosto y 15 de diciembre?	Decreto de gabinete 221 de 1971			

6. Disciplina laboral y reglamento interno de trabajo y comité de empresa		CT	SI	NO	NA
6.1	Si su empresa tiene más de 10 trabajadores ¿tiene un reglamento interno de trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo, que precise las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y el trabajador?	Art. 183, y 191			
6.2	¿Lo tiene en lugar visible?	Art. 181, 183 y 185			
6.3	Si su empresa tiene más de veinte trabajadores, ¿funciona en la misma un comité de empresa?	Art. 186			

7. De la higiene y seguridad y de riesgos profesionales (OIT 155, 162)		CT	SI	NO	NA
7.1	¿Cumple la empresa con su obligación de adoptar medidas de seguridad ocupacional para evitar riesgos y accidentes?	Art. 282			
7.2	¿Existen en su empresa disposiciones de reglamento de prevención de riesgos profesionales y de seguridad e higiene industriales?	Art. 282 y 291			
7.3	¿Ha evaluado Usted en su empresa los riesgos y necesidades precautorias en los diferentes puestos de trabajo o actividades?	Art. 283, 295, Art. 295 Art. 296			
7.4	¿Ejecuta la empresa ejercicios de prevención de accidentes para la erradicación de riesgo en el lugar de trabajo?	Art. 286			
7.5	¿Dispone Usted en su empresa de una supervisión constante de los equipos de protección personal para que puedan ser utilizados por los trabajadores en caso de riesgo?	Art. 286			
7.6	¿La empresa suministra en forma gratuita los equipos de protección personal a las personas que trabajan?	Art. 134, y Art. 282			
7.7	¿En esta empresa se notifican de los accidentes de trabajo en un término de 24 horas o dentro de un período de cinco días dada la magnitud o gravedad del mismo?				

# Cuestionario de auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales

7.8	¿Todas las personas que hubiesen sufrido accidentes o enfermedades profesionales han sido reincorporadas a su ocupación anterior una vez recuperadas, o en otros puestos de trabajo de acuerdo a su incapacidad parcial o temporal?	Art. 326, 327 Ley 42 y Art. 43			
7.9	¿Existe en su empresa Comité de Higiene y Seguridad? (No es una obligación del patrono, pero es altamente recomendable).				

8. Libertad de asociación (OIT 87 Libertad Sindical y Derechos de Sindicación y 98 Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva)		CT	SI	NO	NA
8.1	¿Permite su empresa la libre asociación sindical de los trabajadores y el funcionamiento normal de la organización?	Art. 334 y 335			
8.2	Quiénes laboran en la empresa ¿eligen libremente al directivo del sindicato, en caso de haberlo?	Art. 357 y 362			
8.3	¿Existe convenio colectivo vigente y debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral?	Art. 398, 399 y 401			
8.4	¿Se respeta el convenio colectivo, de haberlo, como si fuera ley entre las partes?	Art. 404, 405 y 407			
8.5	¿Se permite el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados, a los centros de trabajo y se les suministra la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales para que sean atendidos por ellos?	Art. 357 Ordinal 3 y 4 Art. 128 Ordinal 15, 18 y 28			

9. Discriminación (OIT 111, 100, 35, 154)		CT	SI	NO	NA
9.1	Las mujeres que realizan igual actividad o que tienen igual responsabilidad que los hombres ¿reciben igual salario?	Art. 10			
9.2	En los procesos de admisión y promoción interna ¿se considera a todas las personas independientemente de su sexo, edad, raza, discapacidad, credo político y religioso?	Ley de Igualdad de Oportunidades			
9.3	¿Se abstiene la empresa de practicar exámenes médicos que discriminen? (VIH, embarazo, etc.)	Ley 3 del 5 de enero del 200			

10. Mujer Embarazada		CT	SI	NO	NA
10.1	¿Se otorga a todas las trabajadoras embarazadas descanso forzoso retribuido durante seis semanas antes del parto y de ocho posteriores al parto?	Art. 107			
10.2	¿Se le computa ese tiempo de reposo como tiempo efectivo de trabajo para fines de los derechos de antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes?	Art. 107 y Art. 111			
10.3	¿Suministra condiciones adecuadas (tiempo y espacio) para la lactancia materna?	Art. 114			
10.4	¿Todas las trabajadoras embarazadas laboran únicamente en jornadas ordinarias diurnas?	Art. 116			

11. Acoso y abuso		CT	SI	NO	NA
11.1	¿Están libres todas las personas que trabajan de sufrir malos tratos, de palabra, obra y omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro de parte de los mandos de autoridad y compañeros / as?	Art. 128 Numeral 6 Art. 138 Numeral 15 Art. 223 Numeral 4 y 5			

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con el auspicio del Proyecto Cumple y Gana: Fortalecimiento de los Derechos Laborales en Centroamérica, Panamá y República Dominicana, presenta al público en general, y en especial a los sectores empleador y trabajador, el formulario de auto-evaluación del cumplimiento de las obligaciones laborales en Panamá.

Este es un esfuerzo hecho de manera conjunta por trabajadores, empleadores y por el El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con el propósito de facilitar el cumplimiento voluntario de la legislación laboral por parte de los empleadores panameños, en beneficio de las personas que trabajan.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, debe cumplir, además de su función de asegurar el cumplimiento de la ley laboral, la función preventiva y asesora. Constituye una iniciativa de orden educativo y debe considerarse desde todo punto de vista voluntaria.

Es recomendable que empleadores y trabajadores, en conjunto, pasen revista a cada una de las preguntas que con sumo cuidado se han incorporado a este cuestionario. Estas preguntas recogen los aspectos esenciales de la legislación laboral panameña, que tanto empleadores como trabajadores, así como el Estado, representando por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, debe procurar que se cumpla en todo el territorio nacional.

Los Inspectores de Trabajo cuando visiten las empresas, establecimientos y negocios, tienen instrucciones precisas de verificar de manera primordial, el grado del cumplimiento de estas obligaciones, de tal manera que tanto empleadores como trabajadores sepan claramente cuáles son las "reglas del juego" en materia de Inspección del Trabajo y no pueda alegarse más el desconocimiento de nuestras leyes.

Una aclaración final necesaria. El formulario de auto-evaluación no pretende sustituir de ninguna manera la función que realizan los Inspectores de Trabajo. Ellos, conforme a la ley, continuarán visitando los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de esas obligaciones. Si pretende ser un complemento a esa función de inspección, de tal suerte que por su medio, se logre llegar a muchos empleadores que por imposibilidad material, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo no puede visitar.

Se les invita a hacer este auto-examen, y a acudir a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o bien comunicarse al número telefónico: 560-1145 para aclarar sus dudas y saber de sus sugerencias para un mejor uso de esta herramienta.