

Análisis del artículo 39 del código de trabajo de la república de Panamá.

Nombre: Rogelio Rosas

Cédula: 8989-2069

"Artículo 39. Contratos de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo no podrá exceder de un (1) año, prorrogable por acuerdo de las partes. Los contratos que sean celebrados por un período mayor a un (1) año, se entenderán por tiempo indefinido.

Si el contrato no se encuentra prorrogado, se considerará como indefinido. El contrato de trabajo a plazo fijo termina al vencimiento del término estipulado y no da derecho a indemnización.

Sin embargo, el empleador que termina el contrato de trabajo a plazo fijo antes de su vencimiento deberá pagar al trabajador la parte de la remuneración que le correspondería por el tiempo que reste para completar el contrato. El contrato de trabajo a plazo fijo deberá constar por escrito."

Este artículo regula los contratos de trabajo a plazo fijo en Panamá y establece varias disposiciones importantes:

1. Duración del contrato a plazo fijo: El contrato de trabajo a plazo fijo no puede tener una duración superior a un año. Esto significa que las partes pueden acordar un período específico de empleo que no exceda de un año.
2. Prórroga del contrato: El contrato a plazo fijo puede prorrogarse si ambas partes están de acuerdo en extender la relación laboral. Sin embargo, si el contrato se celebra por un período superior a un año o si se prorroga más allá de un año, se considerará automáticamente como un contrato por tiempo indefinido.
3. Terminación del contrato a plazo fijo: Al vencimiento del término estipulado en el contrato, este llega a su fin y no da lugar a una indemnización para el trabajador. Es decir, no se requiere el pago de una compensación al trabajador por la terminación del contrato a plazo fijo en la fecha previamente acordada.
4. Terminación anticipada por el empleador: Si el empleador decide dar por terminado el contrato a plazo fijo antes de su vencimiento, deberá pagar al trabajador la parte de la remuneración que le correspondería por el tiempo que reste para completar el contrato. Esto asegura que el trabajador no sea perjudicado económicamente debido a la terminación anticipada del contrato por parte del empleador.
5. Requisito de constancia escrita: El artículo establece que el contrato de trabajo a plazo fijo debe constar por escrito. Esto implica que las condiciones, duración y otros detalles del contrato deben ser documentados por escrito para mayor claridad y certeza de ambas partes.