

## **La alteración de las condiciones de trabajo: movilidad laboral en el Código de Trabajo panameño**

### **The alteration of working conditions: labor mobility in the panamanian Labor Code**

**Loaiza Batista, Antonio**

Universidad de Panamá

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Derecho del Trabajo

Panamá

Correo: [aloaizab@hotmail.com](mailto:aloaizab@hotmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6566-6455>

Entregado: 11 de octubre de 2024

Aprobado: 19 de febrero de 2025

DOI <https://doi.org/10.48204/j.aderecho.n55.a8675>

#### **Resumen:**

El Código de Trabajo de Panamá contempla la alteración de las condiciones de trabajo y la suspensión de los efectos del contrato de trabajo en su Título V, en su Libro I, sobre Relaciones Individuales, siendo la movilidad laboral, una forma de alteración de las condiciones de trabajo, objeto de la presente investigación. Es importante señalar que una vez se han acordado entre el trabajador y su empleador las condiciones de trabajo, se entiende en principio que no pueden ser modificadas porque esto atentaría contra la seguridad de la parte más débil de la relación de trabajo, que es el trabajador, y en este sentido, la legislación laboral panameña establece que no se pueden alterar de manera unilateral y que solo se puede hacer bilateralmente, siempre que no conlleve directa o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración de cualquier derecho reconocido a favor del trabajador.

De vulnerarse tales derechos por parte del empleador, señala la norma que la alteración de las condiciones de trabajo será ineficaz y el trabajador, a su opción, podrá exigir el cumplimiento de las condiciones contractuales originales o dar por terminado el contrato por causa imputable al empleador.

La Ley 44 de 1995, introduce el concepto de movilidad laboral estableciendo los parámetros que permiten su aplicación como condición acordada por ambas partes dentro del contrato de trabajo.

**Palabras claves:** Condiciones generales de trabajo, contrato de trabajo, movilidad laboral, Alteración de las condiciones de trabajo, terminación de la relación de trabajo.



## **Abstract:**

The Labor Code of Panama contemplates the alteration of working conditions and the suspension of the effects of the employment contract in its Title V, of its Book I, on Individual Relations, with labor mobility being a form of alteration of conditions. work, object of the present investigation. It is important to note that once the working conditions have been agreed between the worker and his employer, it is understood in principle that they cannot be modified because this would threaten the security of the weakest part of the employment relationship, which is the worker. , and in this sense, Panamanian labor legislation establishes that they cannot be altered unilaterally and that it can only be done bilaterally, as long as it does not directly or indirectly entail a diminution, renunciation, abandonment or adulteration of any right recognized in favor of the worker. .

If such rights are violated by the employer, the rule states that the alteration of working conditions will be ineffective and the worker, at his option, may demand compliance with the original contractual conditions or terminate the contract for reasons attributable to the employer.

Law 44 of 1995 introduces the concept of labor mobility by establishing the parameters that allow its application as a condition agreed upon by both parties within the employment contract.

**Keywords:** General working conditions, employment contract, Labour mobility, alteration of working conditions, termination of the employment relationship.

## **Introducción.**

El Código de Trabajo de 1972, desarrolla en su Libro I, las Relaciones Individuales, en su Título V, Alteración y Suspensión, y en su Capítulo I, aborda lo concerniente a la alteración de las condiciones de trabajo, específicamente en sus artículos 197 y 197 A.

En la década de los años '90 del Siglo XX, se desarrolla a nivel mundial el concepto de la globalización, que, según Infante, José María en su obra “Anthony Giddens. Una interpretación de la globalización”, expresa que desde el punto de vista de Giddens “La globalización, por lo tanto, es causa y consecuencia de nuevas acciones políticas y debe considerarse como un elemento presente en el panorama que perdurará durante un tiempo

probablemente largo: los fenómenos que la constituyen coexisten y han cambiado ya el mundo en el que vivimos. La transformación de toda la tecnología de uso cotidiano, desde aparatos domésticos hasta los grandes aviones funcionando sobre la base de la digitalización y tecnología de la información; el uso de biotecnología con cada vez mayor intensidad para la producción de alimentos y la cura de enfermedades; la liquidez y especulación de los mercados globales, trascendiendo las fronteras nacionales y teniendo como único objetivo el incremento de la ganancia de los accionistas sin consideraciones de ética de responsabilidad o de solidaridad” (Infante, 2007, p.64).

Los cambios que han surgido como resultado de un mundo globalizado conlleva a la flexibilización de las normas nacionales que rigen los países para dar cabida a este concepto mundial, lo que inciden incluso en el derecho del trabajo, en cuanto a las nuevas realidades del mundo laboral, que conllevan al análisis de las figuras jurídicas del trabajo y es la razón del por qué surge la Ley 44 de 1995, que modifica el Código de Trabajo, introduciendo entre otros conceptos, el de la movilidad laboral, aspecto abordado en el artículo 197 A.

Uno de los argumentos que sustentaron la inclusión de esta figura jurídica es que los empleadores sustentaban que, con la globalización, se requerían mecanismos que les permitieran movilizar los trabajadores, ya que la normativa vigente antes de las reformas de 1995, eran demasiado rígida, y de no hacerse, las empresas panameñas perderían competitividad frente a empresas de otros países que se dedican a la misma actividad económica.

El jurista panameño Harley Mitchell al abordar como la globalización y el desarrollo de la tecnología inciden en el derecho del trabajo, manifiesta que “Asistimos, pues, a una transformación de una forma de trabajo, lo que no significa el fin de la actividad laboral. Esta, a través del tiempo, ha existido en un permanente proceso de metamorfosis, que se reduce y a la vez se diversifica y amplía, mediante resultados del esfuerzo en lo concreto y/o en lo abstracto, teniendo como instrumentos hegemónicos la fuerza física o la creatividad”. (Mitchell Dale, 2020, p.129).

De allí, que es interesante establecer si la movilidad laboral como ha sido conceptualizada por la legislación laboral panameña permite la competitividad de las empresas sin afectar los derechos reconocidos a favor de los trabajadores a los efectos de poder determinar si se requiere adecuar la norma existente a las nuevas realidades.



## Marco Referencial

### 1. Condiciones de trabajo.

Las funciones que desempeña un trabajador conforme a lo establecido en su contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, está intrínsecamente relacionada con el ambiente laboral y las circunstancias de empleo, que en sí están vinculadas a las condiciones de trabajo. Estas hacen referencia al cargo a ocupar dentro de la empresa, jornada de trabajo fija o rotativa, salario base o con otros complementos permitidos por el ordenamiento jurídico vigente, capacitación, seguridad social, otros beneficios y oportunidad de ascender dentro de la organización, logrando un equilibrio entre el trabajo que se realiza y la vida personal del trabajador, en otras palabras, respetando su dignidad humana.

Conforme al jurista panameño Oscar Vargas Velarde, “las condiciones de trabajo son determinadas por el empleador y el trabajador en un acto eminentemente consensual, y se refieren al tiempo, el lugar y el modo de la prestación de los servicios o ejecución de la obra”. (Vargas Velarde, 2021). Por su parte, Idalberto Chiavenato define las condiciones laborales “como el entorno físico que rodea al trabajador mientras está desempeñando un cargo en la organización” (Chiavenato, 2007, p.241).

En cambio, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) señala que las condiciones de trabajo son los “factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente en que un trabajador ejerce su actividad profesional”.

Ahora bien, una vez que tenemos claro que se entiende por condiciones de trabajo debemos establecer si existe viabilidad o no de hacer cambios a las condiciones de trabajo cuando éstas hayan sido acordadas entre empleador y trabajador y se encuentren contempladas en el contrato de trabajo.

Es por ello que corresponde analizar si la normativa laboral vigente, da flexibilidad para cambiar las condiciones de trabajo, ya consensuadas entre las partes, pero que por el tipo de servicio que presta la empresa, iniciada la relación de trabajo, surgen situaciones que conlleven a la necesidad de ajustar o reemplazar algunas de las condiciones previamente pactadas para asegurar la productividad y competitividad de la empresa, y en qué medida se pueden tornar esos cambios sin trastocar derechos reconocidas a favor del trabajador.



Este tema se desarrolla en el Código de Trabajo panameño en su Libro I sobre Relaciones Individuales, en su Título V, que aborda los temas de Alteración y Suspensión, siendo que, en su Capítulo I, hace referencia a la alteración de las condiciones de trabajo específicamente en sus artículos 197 y 197 A, este último toca el tema de la movilidad laboral, el cual fue adicionado por el artículo 28 de la Ley 44 de 12 de agosto de 1995.

## **2. Alteración de las condiciones de trabajo**

Conforme a lo planteado, nos adentramos a establecer bajo que parámetros la legislación laboral panameña permite la alteración de las condiciones de trabajo. De allí, que el artículo 197 del Código de Trabajo señala:

Artículo 197.- “Las condiciones del contrato de trabajo solamente podrán ser modificadas:

1. Por la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en este Código.
2. Por el mutuo consentimiento.

En estos casos se permitirá la alteración siempre que no conlleve directa o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración del cualquier derecho reconocido a favor del trabajador.

La alteración de las condiciones de trabajo que infrinja esta norma será ineficaz y el trabajador podrá pedir, a su opción, el cumplimiento de las condiciones contractuales originales o dar por terminado el contrato, por causa imputable al empleador.”

Se puede observar claramente que la disposición transcrita dispone de manera clara bajo que circunstancias se pueden modificar las condiciones de trabajo, siendo en todo momento de manera bilateral, es decir, que se busca garantizar la participación de ambas partes y adicional a ello, estos cambios no pueden afectar bajo ningún concepto derechos reconocidos a favor del trabajador, y para tal efecto, establece las acciones que puede adoptar el trabajador, siendo éstas, solicitar que se respeten sus condiciones de trabajo originalmente pactadas o dar por terminado el contrato, por causa imputable al empleador, lo que conllevaría al pago de indemnización a favor del trabajador.

## **3. Formas de alteración de las condiciones de trabajo**

Según la doctrina las condiciones de trabajo pueden realizarse de manera unilateral o de forma bilateral. Se entiende que es de forma unilateral cuando la modificación del contrato se produce por una de las partes quien cambia los términos del contrato sin la participación de la contraparte, es decir, que la efectúa directamente el empleador. Al respecto, para Américo Pla Rodríguez, citado por Oscar Vargas Velarde, “es el intento del empleador de introducir, por su sola cuenta, una transformación en el contrato de trabajo”. (Pla Rodríguez, citado en Vargas Velarde, 2021, p. 103)

En Panamá, no se permite la alteración de las condiciones de trabajo de forma unilateral, solo se puede efectuar de manera bilateral, y esto se afirma en el artículo 197 del Código de Trabajo, antes citado, al expresar que una manera de realizar modificaciones a las condiciones de trabajo es mediante la Convención Colectiva de Trabajo, figura jurídica que está claramente definida en el Artículo 398 del mencionado ordenamiento jurídico.

Convención colectiva de trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores. (Código de Trabajo, 2022, art. 398).

No obstante, indica el artículo 197 ya mencionado, que estos acuerdos deben regirse por las limitaciones señaladas en el Código de Trabajo. De igual manera aplica la advertencia de las limitaciones señaladas en la misma excerta legal si estas condiciones de trabajo se modifican a través del Reglamento Interno de trabajo, que si bien surge como una iniciativa de la empresa, para su aplicación se requiere la aprobación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), siendo que, dentro del procedimiento establecido para su aprobación se hace partícipe a los trabajadores a quienes se les concede un término para hacer las observaciones que tengan a bien, las cuales deben ser analizadas por el MITRADEL, y de ser acertadas tomarse en cuenta antes de aprobar el reglamento.

Así mismo, la otra opción que ofrece el artículo 197 bajo estudio, es que se puede llevar a cabo las modificaciones mediante el mutuo acuerdo, haciendo hincapié que bajo ningún concepto se permitirá el desconocimiento o variación de derechos reconocidos a favor del trabajador, porque de ser afirmativa esta afectación la alteración de las condiciones de trabajo acordadas serán ineficaz, y el trabajador podrá accionar para que se respeten sus condiciones

originalmente establecidas o terminar el contrato por incumplimiento de su empleador, como ya hemos explicado en párrafos anteriores.

#### **4. Movilidad laboral**

Otro aspecto interesante que se encuentra regulado en la legislación laboral panameña, y que se introduce con las reformas realizadas al Código de Trabajo panameño, con la Ley 44 de 1995, es el concepto de movilidad laboral, siendo muy rígida nuestra legislación laboral sobre este tema antes de ser introducida con la reforma.

Es importante acotar que en la década de los años '90 del Siglo XX, toma auge a nivel mundial la globalización como un fenómeno económico que busca abrir las fronteras de los países para la importación y exportación de productos y que luego se fue extendiendo a otras áreas con una incidencia en el mercado laboral, puesto que para la aplicación de la globalización se requería por parte de los países la flexibilización de sus normas en cuanto a aranceles y para efecto de la competitividad y productividad se indicó que se requería hacer ajustes a la legislación laboral para que las empresas panameñas alcanzasen adaptarse a las nuevas exigencias del mercado. De allí, la aprobación de las reformas laborales, que no fueron bien vista por el sector trabajador, y dentro de ellas se desarrolla la figura jurídica de la movilidad laboral.

El Código de Trabajo de Panamá en su artículo 197 A (Adicionado por el artículo 28 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995), señala:

No se considerarán como alteración unilateral, las órdenes impartidas por el empleador en la ejecución del contrato de trabajo que impliquen movilidad funcional u horizontal del trabajador, siempre que sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerzas, aptitudes, preparación y destrezas. Lo anterior se aplicará siempre que no conlleve disminución de la remuneración o salario y no afecte la dignidad o autoestima del trabajador, o le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo. La movilidad podrá ejercerse:

1. Por necesidad de la organización de la empresa, del trabajo o de la producción, por variaciones en el mercado o por innovaciones tecnológicas.
2. En los casos previstos en la convención colectiva.

3. En los términos en que para cada oportunidad se convenga con el sindicato, con el comité de empresa donde no exista sindicato, o directamente con el trabajador o los trabajadores respectivos.

La movilidad podrá ser de duración temporal o permanente.

En este último caso, la movilidad funcional permanente se entenderá como un traslado, y el trabajador recibirá el salario básico superior y los beneficios básicos superiores correspondientes a la nueva posición, conforme a la clasificación de puestos o, en su defecto, a los niveles de salario acostumbrados en la empresa. En todo caso, el trabajador no está obligado a aceptar el traslado cuando no se cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

Cuando la movilidad sea temporal, la duración de ésta será pactada con el sindicato, o con el trabajador o los trabajadores, excepto que se trate de reemplazo de un trabajador en uso de licencia; el trabajador que deba prestar servicios en una posición clasificada superior, recibirá del empleador una bonificación que no será inferior a los niveles de salarios básicos o a la costumbre, establecidos para la categoría en la empresa, durante el tiempo que desempeñe la nueva posición, y regresará a su salario y condiciones laborales anteriores al momento de reincorporarse a su puesto original. La movilidad no podrá afectar el ejercicio del derecho de libertad sindical y, en general, no deberá interferir con el desempeño del cargo sindical que ostente el trabajador con fuero sindical, según lo previsto en el artículo 383 de este Código. Tampoco podrá afectar a la trabajadora con fuero de maternidad, conforme al artículo 116.

Este artículo se entiende sin perjuicio de lo pactado en las convenciones colectivas. (Ibidem, art. 197 A)

De la disposición transcrita se desprende claramente que la movilidad funcional u horizontal del trabajador que solicite el empleador no se considerará alteración unilateral, siempre que sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación y destrezas, en otras palabras, cualquier tipo de desplazamiento de la ocupación habitual del trabajador que por motivos del funcionamiento u operación de la empresa, el empleador lo sitúe en una nueva situación laboral, en virtud de sus capacidades reales y necesidad de la empresa, siempre que no afecte de alguna manera la calidad laboral del trabajador.



De igual forma se establecen tres aspectos a considerar por parte del empleador al momento de realizar una movilidad laboral, ya que, de incumplir con alguno de ellos, el trabajador se puede negar y esta negación no podrá ser utilizada por el empleador para sancionarlo disciplinariamente, estos son: 1. Que no conlleve disminución de la remuneración o salario; 2. Que no afecte la dignidad o autoestima del trabajador y 3. Que no le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo.

Según la legislación laboral de Panamá, los tipos de movilidad aplicables son la movilidad funcional que puede consistir en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o contribuir a una transformación de la forma de realizar el trabajo, y se puede dar de forma horizontal, vertical y esta a su vez de manera ascendente o descendente, y la geográfica. En otras palabras, la movilidad funcional consiste en la realización de diferentes tareas por parte del empleado, independientemente de aquellas para las que fue contratado al inicio.

Este tipo de movilidad lleva consigo ventajas para la empresa, como el ahorro de costos en un proceso de selección de personal, y también para el empleado, gracias al aumento salarial que recibirá. No obstante, en ocasiones esta movilidad se entiende como un “castigo” de la empresa hacia el empleado, por el hecho de realizar otras tareas consideradas quizás menos atractivas.

Y es que, una de las tareas importantes de las empresas es transmitir que la movilidad horizontal es un instrumento eficaz para que sus trabajadores puedan exponer sus cualidades y aptitudes en otras áreas. Por ello, los trabajadores deberían advertir que es una forma de motivación. Estos son algunos de los beneficios que podrían recibir:

- Poner en práctica su polivalencia, que no es más que la capacidad que tiene un empleado de realizar diversas funciones y tareas en la empresa. Esta versatilidad requiere el mismo nivel de efectividad para el trabajo que se realice
- Incorporar nuevas habilidades.
- Obtener mayor experiencia y capacidades para aspirar a una promoción u ascenso.
- Desafiar nuevos retos profesionales que les mantenga implicados en su trabajo.
- Optimizar el trabajo en equipo y lograr una mejor unión con sus compañeros al posibilitar que los empleados conozcan las dificultades de otros puestos.

Promoviendo este tipo de movilidad, las empresas conseguirán ser más efectivas y eficientes. Además, esto beneficiará el aumento de la satisfacción del empleado, ya que tendrá la sensación de trabajar en una empresa donde sigue aprendiendo y enfrentándose a nuevos retos, siendo que este desarrollo profesional, permita a la empresa retener a sus empleados y también, a su vez, atraer talento.

En términos generales, la movilidad horizontal, también llamada movilidad transversal o movilidad funcional, es aquella que trata de un cambio de puesto o de funciones en el mismo nivel jerárquico; en cambio, la movilidad vertical es cuando un empleado pasa a un puesto con más responsabilidades y reconocimiento jerárquico, acompañado de un aumento de sueldo, esta sería ascendente y descendente cuando lo colocan en una posición de menor rango a la que ha venido desempeñando aun cuando no le disminuyan el salario.

Por otra parte, la movilidad laboral geográfica es aquella que implica un traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que exija o no un cambio de residencia.

Al darse cualquiera de las movilidades laborales explicadas conforme a lo normado en el Código de Trabajo panameño, una vez se hacen efectivas, estas se pueden clasificar en movilidad permanente o temporal, y sobre cada una de ellas nuestra legislación laboral establece una serie de parámetros que deben seguirse en su aplicación.

En caso de que se trate de una movilidad funcional permanente se entenderá como un traslado, y el trabajador tiene derecho a percibir el salario básico superior y los beneficios básicos superiores correspondientes a la nueva posición, en atención a la clasificación de puestos, o en su defecto, a los niveles de salario acostumbrados en la empresa, y de no cumplirse con lo señalado el trabajador no está obligado a aceptar dicho traslado. A contrario sensu, si se trata de una movilidad temporal debe ser acordada su duración con el sindicato, o con el trabajador o trabajadores, con la excepción que se trate de reemplazo de un trabajador en uso de licencia, ejemplo, que se encuentre de vacaciones, descanso forzoso retribuido por embarazo, entre otros.

Ahora bien, si la posición temporal que va a ejercer el trabajador es superior, y por ende, dentro de la estructura organizacional dicha posición mantiene un mejor salario, en virtud de la temporalidad y que el Código de Trabajo no permite disminuir salario, se le pagará una

bonificación que no será inferior a los niveles de salarios básicos o a la costumbre mientras permanezca en la posición, y al reincorporarse a su posición original regresará a su salario y condiciones laborales anteriores, es decir, se le dejará de pagar el bono, y no se entenderá como disminución salarial.

También se da una protección dentro de las garantías del derecho colectivo al indicar que la movilidad no puede afectar el ejercicio del derecho de libertad sindical y, por consiguiente, no debe interferir con el desempeño del cargo sindical que mantenga un trabajador con fuero sindical conforme al artículo 383 del Código de Trabajo, al indicar:

El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical. También constituye violación del fuero sindical la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro de trabajo, cuando éste último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial. (Ibidem, art. 383)

Tampoco afectará a la trabajadora con fuero de maternidad en atención a lo señalado en el artículo 116 del Código de Trabajo, al manifestar:

La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta. 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. (Ibidem, art.116)

Termina la norma bajo estudio resaltando que su contenido es sin perjuicio de lo pactado en las convenciones colectivas, sin embargo, entendiendo siempre con base a otras disposiciones y a los principios generales del derecho del trabajo que lo acordado en una convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores a las establecidas en la ley, los contratos, las convenciones colectivas existentes, los reglamentos

o las prácticas que realiza la empresa, salvo que se estipulen beneficios a favor del trabajador, teniendo validez sobre cualquier otro ordenamiento jurídico que regule la materia con menos beneficios o tratando de desconocer los ya establecidos, conforme a lo señalado en los artículos 406 y 408 del Código de Trabajo.

### **5. Derecho comparado**

En España el ordenamiento jurídico que regula las condiciones de trabajo es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es la norma principal que rige los derechos de los trabajadores, siendo que en su Artículo 39, al abordar la Movilidad funcional, establece:

“1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la

ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo”.

Se observa claramente que la legislación española al igual que la panameña al desarrollar la figura de la movilidad funcional hace énfasis que esta no puede afectar la dignidad del trabajador, y en caso de que sea a un puesto superior se le debe garantizar los beneficios propios de la nueva posición, y que no se pueden afectar disposiciones contenidas en convenios colectivos que regulen la materia y que tutelen de mejor forma esa movilidad. De igual manera expresa que en caso se le solicite hacer una posición inferior no se le puede afectar su salario.

Con relación a la movilidad geográfica nos interesa destacar la primera parte de su artículo 40 ya que guarda relación en términos generales a la forma como Panamá lo regula conforme a lo explicado en párrafos anteriores, siendo del tenor siguiente:

Artículo 40. Movilidad geográfica.

“1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como



los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto”.

En este sentido, debemos acotar que, para realizar una movilidad geográfica, se debe garantizar al trabajador un pago adicional, si dicho traslado representa un costo adicional para el trabajador, y se da un término para que el trabajador exprese su acuerdo, y en caso contrario puede solicitar que se respeten las condiciones pactadas originalmente o en su defecto la terminación con recibo de indemnización por parte de su empleador.

Finalmente, en su artículo 41, señala entre otros aspectos que la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Esta regulación es muy parecida a la establecida en la legislación laboral panameña en su artículo 197 A, ya explicado.

### **Consideraciones finales.**

La movilidad laboral es una figura jurídica laboral que se hace necesaria para mantener la competitividad de las empresas panameñas dentro del mercado global.

En Panamá, se han establecido normas que, si bien permiten la movilidad laboral, establecen reglas para su aplicación a los efectos de no perjudicar al trabajador en sus condiciones laborales y en sus derechos fundamentales.

Es imperante que esta figura jurídica sea revisada en la medida que surgen nuevos retos en el mercado laboral como consecuencia de las migraciones y de los avances tecnológicos, de



manera tal que su uso sea efectivo y de igual manera, se garantice la estabilidad y seguridad laboral que requiere el trabajador al desempeñar sus funciones.

### Referencias bibliográficas.

- Cedalise, C. (1988-1989). Fundamentos para la vigencia del jus variandi en el Derecho del Trabajo panameño. Anuario de Derecho, Nos. 17 y 18. Órgano de Información, Centro de Investigación Jurídica, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá.
- Código de Trabajo de la República de Panamá. (1972). *Decreto de Gabinete No. 252, de 30 de diciembre de 1971*. Gaceta Oficial No. 17.040, 18 de febrero de 1972. Sistemas Jurídico, S.A. (SIJUSA). Editorial Nomos, S.A. Colombia.
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. En Administración de recursos humanos, p. 241-269. México: Ed. McGraw-Hill
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Panorama laboral 2021: América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/americas/publications/issue-briefs/WCMS\\_817927/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publications/issue-briefs/WCMS_817927/lang-es/index.htm)
- Panamá. (1995). Ley 44 de 1995 que modifica el Código de Trabajo. Gaceta Oficial No. 22,847, 14 de agosto de 1995
- Mitchell, D. H. (2020). La fuerza global – Nuevo escenario político. Editorial Mitchell Dale. <https://biblioteca.asamblea.gob.pa/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2284>
- Infante, J. M. (2007). *Anthony Giddens. Una Interpretación de la globalización. \*Trayectorias\**, 9(23), 55-66. Universidad Autónoma de Nuevo León. <https://www.redalyc.org/pdf/607/60715117007.pdf>
- Jované Burgos, J. J. (2011). Manual de derecho del trabajo panameño: Tomo I. Sección individual. Cultural Portobelo.
- Vargas Velarde, O. (2021). Curso de derecho del trabajo (Vol. II): Derecho individual del trabajo. Editorial Portobelo.
- España. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

