

BOLETIN INFORMATIVO



ORGANO DE DIVULGACION
DE BUFETE CANDANEDO

Avenida Nicanor de Obarrio (C. 50);
Edificio Global Bank, 6to. piso.

Tel: 64-1118 / 64-0898 / 64-0895

Fax: (507) 64-2498

Apdo. 1843, Panamá 9A, Pmá.

PUBLICACION TRIMESTRAL • AÑO 3 • NÚMERO 5

JURÍDICAMENTE A

SU MEDIDA

Los retos del futuro ya son del presente. El futuro es hoy; es hoy el tiempo que puede su mañana.

Panamá tiene retos importantes que coinciden con el fin del siglo y del milenio. Parece que el destino o la historia nos colocó en un lugar protagónico para que como actores de la historia, no desaprovechemos este momento y sepamos jugar nuestro papel. La historia no da una segunda oportunidad y según dice García Marqués, "las estirpes condenadas a cien años de soledad, no tienen una segunda oportunidad sobre la faz de la tierra". No podemos darnos el lujo de perdernos en discusiones y polémicas estériles que solo cumplen el papel de satisfacer intereses políticos y personales del momento y que no agregan nada a la necesidad de elaborar un proyecto nacional, que defina de una vez por todas, nuestra nacionalidad y nuestro futuro como país, que haga posible que los beneficios del nuevo milenio lleguen a todos los panameños.

Urge cambiar nuestra mentalidad de acomodados y de inmediatismo e incorporarnos y encarar con decisión y valentía los cambios que presentan las nuevas corrientes políticas y económicas. Hoy, las naciones del Tercer Mundo no tienen mayores alternativas. Hay que aceptar que los cambios tecnológicos, científicos y educacionales, han impuesto nuevas reglas. La eficiencia, la productividad y la competitividad será la diferencia entre sobrevivir o desaparecer. En el reacomodo de las fuerzas económicas actuales, no tenemos opciones, ni siquiera derecho a opinar. Solo nos queda jugar el juego de la sobre vivencia, dejando atrás la mentalidad de subdesarrollado.

EL JUS VARIANDIS EN LA LEGISLACIÓN Y LA JURISPRUDENCIA NACIONAL

La realización de trabajo no es inmutable. No se concibe como una realización jurídica cristalizada a inalterable. En el curso de la relación de trabajo se presentan circunstancias que obligan a modificar ciertas condiciones de trabajo. Sobre todo en el mundo actual, dinámica, altamente competitiva y tecnológicamente avanzada, obliga al empleador a introducir cambios en las condiciones de trabajo originalmente contratadas.

Esa facultad que tiene el empleador de modificar las condiciones del contrato de trabajo, se denomina en la doctrina laboral *JUS VARIANDI*. ¿Que debemos en tender por condiciones de trabajo? Se entiende tanto en la doctrina como en la Ley que las condiciones de trabajo son las que se refieren a aspectos esenciales del contrato de trabajo.

La necesidad de introducir modificaciones en las condiciones de trabajo y la facultad de ejercer dicho derecho, nace del poder de dirección que la ley reconoce al empleador. La dirección y manejo de los negocios de la empresa corresponde exclusivamente al empleador. A él le compete de manera exclusiva decidir sobre la marcha de la empresa y realizar los ajustes que se consideren convenientes para garantizar el logro de las metas propuestas.

Así, por ejemplo, el empleador podrá realizar modificaciones cuando deba ajustarse a los cambios del mercado, o los que necesariamente produce las innovaciones tecnológicas, etc.

En general se acepta tanto por la doctrina como por la jurisprudencia nacional y con la

lícito para el empleador realizar cambios no causa al trabajador un daño de importancia ni importa una alteración radical en el régimen convenido. Podemos decir que el empleador puede introducir en las condiciones de trabajo.

En sentencia de 10 de agosto de 1990, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia dijo que el empleador puede "modificar aspectos secundarios o accidentales de la prestación de servicios como son las circunstancias del lugar, tiempo y forma, pero los cambios no pueden causar perjuicios al trabajador en los aspectos esenciales del contrato de trabajo..."

Las condiciones esenciales del Contrato de Trabajo solo pueden modificarse de acuerdo al artículo 197 del Código de Trabajo por Convención Colectiva, Reglamento Interno, o con el consentimiento del trabajador. No es posible definir con exactitud cuáles son todas y cada una de las condiciones esenciales, pues pueden variar de caso a caso, pero si podemos afirmar que entre ellas están: horario de trabajo, salario y forma de pago, jerarquía dentro de la empresa, vivienda si se ofreció, etc. El empleador no puede cambiar esas condiciones en perjuicio del trabajador, pero si puede cambiarlas si con ello trae un beneficio al trabajador.

En un proceso laboral en que un trabajador reclamó que se le había cambiado la ruta de venta y los clientes y que su comisión se había disminuido del 2% al 1% mensual, se absolvió a la empresa, pues ésta probó que el cambio de ruta significó un beneficio al trabajador, pues en lugar de atender 148 clientes, representados por pequeños supermercados y

PROPIEDAD HORIZONTAL O ESTAFA HORIZONTAL

En los tiempos de nuestros abuelos y padres y aún en nuestra adolescencia, era común que se comprara una casa, con su pedacito de patio y su jardín. Las barriadas se formaban, ya sea porque se compraba el terreno y cada cual construía a su gusto, o se compraba una casa construida por una empresa urbanizadora. Aún hoy día esta modalidad sigue vigente para casas de cierto nivel de ingreso.

Pero la vida moderna y la limitación de espacio en áreas de cierto valor urbanístico, ha impuesto la modalidad de la propiedad horizontal, la cual no solo se aplica a viviendas sino a oficinas y locales comerciales.

En este breve comentario, le mostraremos la realidad jurídica que se exponen los compradores de este tipo de propiedad, ya sea que usted compre antes que el inmueble este construido a cuando ya está construido y ocupada por algunas propietarios.

Tips...

*El certificado médico que se presenta para probar el embarazo carece de valor si no indica el tiempo de embarazo. La sola prueba del Ortho no es suficiente. (Fe de errata respecto al aparecido en el Boletín No.4).

*Las bonificaciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 142, modificado por el artículo 5 de la Ley 1 de 1986, no pueden ser consideradas salarios, por lo tanto, no le pueden ser aplicadas las disposiciones correspondientes al salario.

*El dormir en el empleo constituye causal de despido basado en falta de probidad y desobediencia de órdenes.

*La probidad se entiende como rectitud

COMPRA ANTES DE FINALIZAR LA CONSTRUCCION

Decimos en este caso que se compra en pianos, pues usted compra basándose en los "brochures" publicitarios y en los planos que le muestran.

En este supuesto usted esta totalmente desprotegido y su inversión esta garantizada únicamente por la buena voluntad del promotor del edificio. El promotor es la persona natural o jurídica que construye el edificio para incorporarlo en el régimen de Propiedad Horizontal: es su vendedor.

Usted firma con el promotor un contrato de promesa de compra venta sobre un bien inmueble inexistente, pues a esa fecha el edificio no ha sido construido o no esta terminado. Esa promesa de compra venta no puede ser inscrita en el Registro Público, pues el Registro Público no inscribe inmueble futuros. El inmueble que se construye seguramente estará garantizando un préstamo hipotecario del

de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el actual, que se traduce en la obligación del trabajador de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

*Según el Tribunal Superior de Trabajo, si la carta de despido dice que el trabajador se expresó en forma soez y vulgar, no es necesario repetir textualmente las frases concretas empleadas por el trabajador, a saber "maricón", "cucón", "chucha madre". (NOTA, no compartimos esta opinión, somos del criterio que si hay que repetirlas textualmente, incluyendo las circunstancias, tiempo, lugar y testigos).

banco que dio el financiamiento para la construcción. Así que su dinero, cuando mucho sirve para garantizar el préstamo hipotecario de su vendedor, pero en lo que a usted respecta, esta en el aire.

EL REGLAMENTO

Al momento de firmar el contrato de el Reglamento de copropiedad. Ese documento es de gran importancia, pues muchas de las "bellezas" que le ofrecieron en el "brochure" pueden desaparecer porque el reglamento estipuló otra cosa. Usted no solo desconoce el reglamento, sino que hasta ese momento el promotor o vendedor, puede presentar al Ministerio de la Vivienda algo muy distinto a lo que prometió y el Ministerio, no tiene competencia para obligar al promotor a cumplir con lo prometido. Así por ejemplo, si le prometieron estacionamiento para visitas, el reglamento puede decir que el promotor se los reserva como bien privativo para venderlos como mejor le parezca y el día que usted se muda, se encuentra que no puede recibir visitas pues no existen esos estacionamientos. Lo mismo puede suceder con las áreas comunes, áreas recreativas, elevadores. Etc.

De igual manera no hay nada que obligue al promotor a construir de acuerdo al diseño original. El puede variarlo, así por ejemplo, si en la maqueta sale una fuente en el vestíbulo, al terminar la obra usted se encuentra sin fuente y sin vestíbulo. Ni que decirle de los acabados internos, las instalaciones eléctricas, sanitarias, de aire acondicionado y los elevadores. Estos últimos son una verdadera desgracia. Le prometen elevadores de alta velocidad que usted no puede verificar si se han instalado o no, y lo más grave, muchas veces son insuficientes para el volumen de tráfico existente en el edificio.

Viene de la Pág. 2

Tengo un amigo que vive en el piso 26 de un edificio de 35 pisos. El edificio solo cuenta con dos elevadores que "dicen" son de alta velocidad, pero le toma entre 10 a 15 minutos esperar su elevador cada vez que desea tomarlo.

En resumen, es casi seguro que al mudarse a su bello apartamento de propiedad horizontal, usted encontrará que es muy distinto a como se lo imaginó.

El problema de fondo radica en que no hay ley que lo proteja contra esos abusos o engaños y si usted quiere reclamar tendrá que recurrir a la vía judicial y meterse en un proceso que probablemente le llevará varios años.

La Ley 29 de 1996, sobre la defensa de la competencia señala en su artículo 32 que: "toda información, publicidad u oferta al público, transmitida por cualquier medio o forma de comunicación, en relación con los bienes ofrecidos o servicios a prestar, vincula al proveedor, que solicite, autorice o pague la difusión correspondiente. Dicha información formará parte del contrato de venta que se celebre entre el proveedor y el consumidor."

Por su parte el artículo 66 de la misma Ley dice:

“ Artículo 66 Construcciones nuevas. Las normas referentes a garantía y

publicidad contenidas en esta Ley se aplicarán a la venta de construcciones nuevas ya sean residenciales industriales o comerciales.

El proveedor deberá establecer claramente en los contratos el plazo estimado de entrega de la obra y los términos de prórroga cuando proceda.

Las partes podrán acordar libremente rebajas en el precio de las construcciones nuevas cuando sus condiciones o especificaciones finales hayan variado sustancialmente de las establecidas previamente en el contrato".

Las normas antes citadas dan base jurídica para que usted pueda demandar a su promotor o vendedor, por haberle entregado algo diferente a lo prometido en sus "brochures" o anuncios. Pero esto obviamente no es suficiente y solo se aplica a partir de la vigencia de la Ley 29 de 1 de febrero de 1996, que fue el 3 de mayo.

SUGERENCIAS

Nuestra sugerencia para que usted no se perjudique lo menos posible es la siguiente:

1. Que su contrato de promesa de compra venta tenga por lo menos, firmas reconocidas ante Notario. Lo ideal es hacer ese contrato en Escritura Pública.

2. Que el contrato de promesa de compra venta contenga todas las bellezas que le ofrecen en los brochures y/o la publicidad. Trate de introducir una cláusula en que se estipule que el edificio será construido de acuerdo al plano y/o maqueta que le mostraron y que usted contrata en base a ello.

3. Que su vendedor se obligue a entregarle una copia del reglamento de copropiedad antes de presentarlo al MIVI y que no pueda ser modificado sin su consentimiento.

4. Que su contrato de promesa especifique todos los atractivos del edificio y usted estipule que ha formado su voluntad en base a esos atractivos.

5. En su contrato de compra venta usted debe exigir que sea una copia idéntica del de promesa, que sólo se agregue las cláusulas referentes a la fecha en que se celebra el contrato. No admitir un contrato simple sin ninguna descripción del edificio y de los atractivos del mismo. Si usted firma un contrato sin esas cláusulas, sus posibilidades de reclamo están comprometidas, pues en ese tipo de contrato se establece una cláusula que dice que usted acepta el contrato de compra venta con las cláusulas que en el se señalan.

6. Antes de firmar el contrato de compra venta, exija una copia del reglamento de copropiedad y verifique que contiene todas las áreas comunes y estacionamientos privados y de visita que le prometieron.

No cabe duda que se imponen normas jurídicas que protejan a los futuros copropietarios contra los engaños y abusos de los vendedores y constructores de edificios incorporados al régimen de Propiedad Horizontal. Las normas de la Ley 29 de 1996 antes citadas, son solo un puñado de

BUFETECANDANEDO

Si desea seguir recibiendo este boletín, sólo sírvase enviar el formulario adjunto. Al **Apdo. 1843, Panamá 9A, Panamá.**

Empresa: _____

Actividad del Negocio: _____

Dirección: _____

Dirección Postal: _____

Nombre y Cargo a quien se remite: _____

Temas de interés: _____

que cubría la ciudad y áreas vecinas, se le asignaron 80 clientes en la ciudad, representados por supermercados y cadenas de almacenes, que le significaban un menor esfuerzo físico y más dinero por comisión, pues el volumen de venta era cuatro veces superior al anterior. La Corte no consideró el porcentaje de comisión, sino que el resultado final del ingreso era sustancialmente mayor. No se consideró pues, que la modificación había causado perjuicio al trabajador.

Las condiciones de trabajo que el empleador puede cambiar sin consentimiento del trabajador, pueden estar también referidas a la forma de ejecutar el trabajo. Muchas veces estas modificaciones se relacionan con órdenes que da el empleador. Tomemos el caso de los avances tecnológicos. Una secretaria, no puede negarse a usar una computadora, so pretexto de que ella siempre ha usado una maquina de escribir. Tampoco puede negarse a tomar seminarios de actualización que se dicten en sus horas de trabajo, ya sea fuera o dentro de la empresa. Tampoco es lícito negarse a tomar cursos para mejorar las habilidades del trabajo o para que se relacione con nuevas técnicas o formas de ejecutar el trabajo. En este sentido la Corte Suprema de Justicia ha dicho que "no puede pretender prohibírsele al empleador innovar o actualizar la estructura u organización técnica

de su empresa, siempre que no perjudique los derechos y conquistas de los trabajadores.

La reforma laboral de agosto de 1995, introdujo el concepto de movilidad funcional y horizontal del trabajador. Este punto que fue objeto de grandes controversias y oposición par parte del sector laboral y que fue fuertemente resistido por los trabajadores en las calles y por los parlamentarios de oposición, no agregó nada nuevo a la realidad jurídica existente.

La famosa movilidad funcional u horizontal, ya estaba consagrada en nuestra jurisprudencia desde hacía más de 5 años. En este sentido la doctrina tanto nacional como extranjera ha sido unánime y constante. Así se expresó la Corte con respecto al tema.

" A juicio de la Sala, el empleador puede introducir cambios en las condiciones de trabajo en virtud del poder de dirección por razón de la evolución tecnológica, de organización de la empresa o para ajustarse a los cambios en el mercado, pero estos cambios no pueden afectar las condiciones de trabajo esenciales del trabajador como son, por ejemplo, el salario y la jornada de trabajo. Puede, pues, el empleador modificar aspectos secundarios o accidentales de la presentación de servicios como son las circunstancias de lugar, tiempo y forma, pero estos cambios no pueden causar perjuicio trabajador

en los aspectos esenciales del contrato de trabajo.."

Nótese que el nuevo artículo 197A, del Código de Trabajo, repite casi textualmente la jurisprudencia citada, e impone las mismas restricciones o limitaciones. En todo caso el citado artículo dice que la movilidad "**podrá**" ejercerla el empleador en los supuestos señalados; el "**podrá**" nos señala que pueden haber otros supuestos que justifiquen la movilidad del trabajador .

Usted como empresario, debe saber, que siempre podrá realizar los cambios necesarios dentro de su empresa, respetando las condiciones esenciales del contrato de trabajo, sin que ello le cause a usted responsabilidad laboral alguna. Aún más, como quiera que el artículo 197 A comienza diciendo que **no se consideran como alteración unilateral. las órdenes impartidas por el empleador...** el trabajador que no acate los cambios propuestos por el empleador, dentro de los límites antes expuestos, puede ser despedido con causa justificada por desobedecer las ordenes del empleador.

Ejerza su derecho, pero le sugiero que en todo caso consulte su abogado antes de actuar.

El contenido de este Boletín y lo anterior es de tipo Informativo y no debe ser considerado como una opinión; en todo caso usted debe recurrir a su Asesor legal.

COMO ESCOGER A UN ASESOR PARA SU EMPRESA

No es fácil y menos en estos tiempos en que nos hemos acondicionado a dudar de todo. Pero he aquí algunas reglas prácticas que le conviene tener en cuenta.

1. Nunca tome una decisión presionado por un problema. El peor momento para llamar o buscar un asesor es cuando se está en problemas. Nunca actúe bajo el pánico. Actuar apresurado probablemente lo haga cometer errores y probablemente comprometa la estabilidad de su empresa.

2. Usted puede llamar a un experto. No obstante. Por muy experto que sea, no conocerá a

3. No vaya por la vida de pánico en pánico, eso no es vida, ni es la forma de administrar correctamente su negocio. No se transforme en bombero.

4. Su asesor debe conocerlo perfectamente. Conocer a profundidad su negocio, sus características y generalidades. Aunque usted no lo crea, ningún negocio es igual a otro, aunque estén en el mismo rubro.

5. Es importante que su asesor lo conozca muy bien; conozca su trayectoria y manera de pensar y si es posible, que también conozca su familia y cómo usted inició su empresa. Esto ayudará al asesor a conocer en profundidad cada detalle de su empresa.

6. Busque el momento en que

excelentes condiciones. Entonces calmadamente visite a su prospecto de asesor. Conózcalo bien, busque o pídale referencias, examine su personal y equipo de apoyo. Logre la química especial que se requiere.

7. Cuando los problemas vengan, entonces calmadamente y sin pánico ni apuros, usted podrá con toda confianza endosarle el problema a su asesor y seguir pensando únicamente en su empresa.

8. Este principio es valido para escoger su medico de cabecera, su mecánico, su programador, su auditor. por supuesto, su abogado