TITULO VI
TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Capítulo I
Causas de terminación

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.
8. Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo.

Artículo 211. El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta.

Artículo 212. Se exceptúan de lo dispuesto en lo artículo anterior, los siguientes casos:

1. Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos.
2. Trabajadores domésticos.
3. 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.
4. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional.
5. Aprendices.
6. Trabajadores de establecimiento 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 los casos a que se refiere este artículo, además de pagar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, el empleador deberá notificarle el despido con treinta días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso. El plazo de preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiente a la notificación.

En estos casos, no se producirán salarios caídos por despido injustificado, salvo que se invoque una causal del artículo 213 del Código de Trabajo y no se pruebe la justificación del despido. En estos casos no se producirán recargos.

Para los trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas.

Artículo 213. Son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo:

A. De naturaleza disciplinaria

1. El haber sufrido engaño de parte del trabajador, mediante la presentación de documentos o certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato o su modificación se celebre en atención a dichas condiciones especiales. El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa, caducará al mes, a partir de la fecha en que se compruebe la falsedad. Cuando no se trate de certificación de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá de un año, contados desde la fecha del inicio de la relación de trabajo.
2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador, sus familiares o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere mediado provocación.
3. Cometer el trabajador, fuera del centro de trabajo, en contra del trabajador, o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de sus compañeros de trabajo, uno de los actos descrito en el numeral anterior, si por razón de la gravedad de los mismos fuese imposible la continuación del contrato.
4. La revelación, por parte del trabajador, sin la autorización de su empleador, de secretos técnicos, comerciales o de fabricación o la divulgación de asuntos de carácter administrativo, reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al empleador.
5. Incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delitos contra la propiedad, en perjuicio directo del empleador.
6. Cometer el trabajador, de modo intencional, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo.
7. Causar el trabajador, con culpa de su parte, los daños materiales contemplados en el numeral anterior con la condición de que fuesen graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del prejuicio.
8. Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren.
9. Negarse el trabajador manifiesta o reiteradamente a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales.
10. Desobedecer el trabajador, sin causa justificada, y perjuicio del empleador, las órdenes impartidas por éste o sus representantes en la dirección de los trabajos, siempre que fuesen indicadas con claridad, y se refieran de modo indirecto a la ejecución del trabajo contratado.
11. La inasistencia del trabajador a sus labores, sin permiso del empleador o sin causa justificada, durante dos lunes en el curso de un mes, seis en el curso de un año, o tres días consecutivos o alternos en el período de un mes. Para los efectos de este numeral se tendrá como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional.
12. La reincidencia en el abandono del trabajo por parte del trabajador que comprende la salida intempestiva e injustificada del centro de trabajo durante las horas de labores, sin permiso del empleador o de quien lo represente, o la negativa reiterada a trabajar sin causa justificada en la prestación convenida.
13. La reincidencia del trabajador, en el término de un año, en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3.o, 4.o, y 5.o del artículo 127.
14. La comisión por parte del trabajador de confianza de actos u omisiones, dentro o fuera del servicio que conlleven la pérdida de la confianza del empleador.

15. El acoso sexual, la conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio.
16. La falta notoria del rendimiento, calificada de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o acordados en una convención colectiva.

B. De naturaleza no imputable

1. La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. Esta causa sólo podrá ser invocada por el empleador dentro del término de seis meses, a partir de la fecha de inicio de la prestación de servicio.
2. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión o reclusión, o el hecho de que el trabajador que sufra pena de arresto o prisión preventiva no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2 del artículo 199, o el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención.
3. El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente.
4. La incapacidad mental o física del trabajador, debidamente comprobada, o la pérdida de la idoneidad exigida por la ley para el ejercicio de la profesión, que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato.
5. La expiración del plazo de un año, a partir de la fecha de suspensión del contrato, motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador.
6. La incapacidad del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato.
7. La fuerza mayor o caso fortuito, que conlleve como consecuencia necesaria, inmediata o indirecta la paralización de las actividades del empleador.

C. De naturaleza económica

1. El concurso o la quiebra del empleador.
2. La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o agotamiento de la materia objeto de la actividad extrativa.
3. La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación, o revocación o caducidad de una concesión administrativa, cancelación de pedidos u órdenes de compra, o la disminución en la actividad productiva de la empresa en los pedidos u órdenes de compra o las ventas, u otra causa análoga debidamente comprobada por la autoridad competente.
   Estos son casos de despidos por causa económica, se aplicarán las siguientes reglas:
   a) se empezará por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas;
   b) una vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo son; a los sindicalizados respecto a quienes no lo estén, y los más eficientes, respecto a los menos eficientes;
   c) las mujeres en estado de gravidez, aun si no estuvieren amparadas preferentemente por las reglas anteriores, se despedirán en el último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales;

d) en igualdad de circunstancias, luego de aplicadas las reglas anteriores, los trabajadores amparados por el fuero sindical tendrán preferencia sobre los demás para su permanencia en el empleo.

Artículo 214. El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación.

Artículo 215. Cuando el despido tuviese como causa una de las señaladas en el acápite C del artículo 213, el empleador deberá comprobar la causa respectiva ante las autoridades administrativas de trabajo.
En los casos de que trata este artículo, el despido sin el cumplimiento de los requisitos señalados en el inciso anterior, se consideran de pleno derecho injustificado. Sin embargo, si al vencimiento de plazo de sesenta días calendarios, la autoridad administrativa de trabajo no ha resuelto la solicitud, el empleador podrá proceder al despido, el cual se considerará plenamente justificado quedando obligado al pago de la indemnización que establece el artículo 225.

Artículo 216. La autoridad administrativa de trabajo a quien corresponda decidir sobre la autorización previa para la terminación del contrato o por el despido por las causas señaladas en el artículo 215 notificara personalmente al trabajador o trabajadores la solicitud del empleador, concediéndole un término de tres días para aducir pruebas. La autoridad practicará las pruebas dentro de un término razonable y de inmediato fallará concediendo o negando la autorización pedida.
Notificada las partes, éstas podrán apelar del fallo ante el superior jerárquico correspondiente y el recurso se concederá en el efecto suspensivo.

Artículo 217. Es facultativo del empleador, antes de proceder a la notificación del despido por cualquiera de las causas señaladas en los acápites A, B y numeral 1.o del acápite C del artículo 213, obtener de los tribunales de trabajo autorización previa para despedir, la cual se tramitará conforme a las normas del proceso abreviado.

Artículo 218. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a las juntas de conciliación y decisión, o a los tribunales de trabajo en aquellos lugares donde no funcionen las juntas, el reintegro al cargo que desempeñaba o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225. Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador, del pago de los salarios caídos, los que se computarán así:

1. Hasta por un máximo de tres meses a partir de la fecha de despido, para aquellos trabajadores que entren a laborar después de la vigencia de la presente ley.
2. Hasta por un máximo de cinco meses, para aquellos trabajadores que se encuentren laborando a la fecha de entrar en vigencia la presente ley.
3. Los procesos laborales que se estén tramitando en los tribunales antes de entrar en vigencia la presente ley y que impliquen pagos de prestaciones laborales, salarios caídos o indemnización se regirán por las normas vigentes al momento de entrada en vigencia de la presente ley.

La sentencia deberá expresar que el pago de la indemnización se hará del fondo de cesantía cotizado por el empleador, o en su defecto, por éste directamente, quien deberá pagar además, las otras cargas del proceso.
Las juntas de conciliación y decisión fallarán en un término no mayor de tres meses, a partir de la presentación de la demanda. La sanción por violación a lo antes señalado queda sujeto a lo establecido en el Código de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo establecerá las juntas de conciliación y decisión que sean necesarias, para el cumplimiento de los fines de este artículo y, especialmente, para evitar la acumulación de salarios caídos.

Artículo 219. En los casos en que se ordene el reintegro, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral, pagando la indemnización correspondiente más un recargo, que se computará así:

1. De 50 por ciento sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que se encuentren laborando en la empresa al momento de entrar en vigencia la presente ley.
2. De 25 por ciento sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que entren a laborar a partir de la vigencia de la presente ley, siempre y cuando el empleador no esté al día en el fondo de cesantía.
   Además, deberá pagar los salarios caídos en la forma que señala la sentencia respectiva, de conformidad con el artículo 218.
   El empleador tendrá el plazo de un mes para hacer efectivo el reintegro o el pago de la indemnización con el recargo y los salarios caídos, hasta la fecha en que se dé el reintegro o el pago de la indemnización; tal plazo correrá a partir del día siguiente a la fecha de ejecutoriada la sentencia.
   En los casos contemplados en los numerales 3.o y 6.o del artículo 212 de este Código, el pago de la indemnización a que se refiere este artículo, podrá hacerse, en un plazo no mayor de seis meses, previa comprobación fehaciente, ante el juez o la junta, de la mala situación económica de la empresa, y siempre que dichos pagos no sean menores que el equivalente del salario promedio que percibe por mes el trabajador despedido.

Artículo 220. Ordenado el reintegro, el trabajador despedido injustificadamente debe ser reincorporado a su trabajo inmediatamente, o dentro del segundo día hábil siguiente a la ejecutoria de la resolución respectiva, en las mismas condiciones existentes antes del despido.
En caso de renuncia del empleador, el juez de oficio, o a petición de parte, decretará su apremio corporal, como culpable de desacato al tribunal.

Artículo 221. El derecho del trabajador de reclamar por razón de despido injustificado prescribe en el término de sesenta días hábiles contados a partir de la separación. Este plazo rige para reclamar el reintegro o la indemnización por despido injustificado, con pago en ambos casos de salarios caídos. El reclamo por la sola indemnización por despido injustificado y demás prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo prescribe al año, contado a partir de la fecha de separación.

Artículo 222. El trabajador podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, mediante notificación escrita al empleador con quince días de anticipación, salvo que se trate de trabajador técnico, caso en el cual la notificación debe darse con dos meses de anticipación. La notificación que no fuere firmada con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o delegado, o rectificada ante ella, no podrá ser invocada posteriormente por el empleador.
El trabajador responsable de no realizar la notificación previa de que trata el párrafo anterior, quedará obligado a pagarle al empleador una cantidad equivalente a una semana de salarios, suma que podrá ser deducida del importe de la prima de antigüedad de servicios, cuando tuviere derecho a ella.

Artículo 223. Son justas causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le corresponde, en las condiciones convenidas o acostumbradas.
3. La alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo.
4. La conducta inmoral del empleador durante el trabajo.
5. La injuria, calumnia, vías de hecho o mal tratamiento del empleador contra el trabajador o sus familiares.
6. La ejecución por parte de un dependiente del empleador o de una de las personas que convivan con él, con su autorización expresa o tácita, de alguno de los actos enumerados en el numeral anterior, contra el trabajador o sus familiares.
7. El haber causado el empleador directamente o por medio de sus familiares o dependientes, y con malicia, un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador.
8. Estar el empleador, un miembro de su familia, su representante en la dirección de las labores, u otro empleado padeciendo de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo.
9. El incumplimiento por parte del empleador, de las medidas de seguridad, salud e higiene prescritas en este Código, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales.
10. La imprudencia o descuido inexcusables del empleador que comprometan la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren.
11. La violación por parte del empleador de alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 138.
12. La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le impongan la ley o el contrato.
13. Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tenga por objeto inducir al trabajador o cometer un acto ilícito, inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
14. La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud o a la vida del trabajador y que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia.

Capítulo II
Indemnizaciones

Artículo 224. A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.
Parágrafo: Al trabajador que se encuentre laborando al momento en que empieza a regir el fondo de cesantía, se le computará este derecho desde tal fecha. El período laborado con anterioridad le será pagado igualmente a la terminación de la relación de trabajo, siempre que hubiese prestado servicios al empleador de manera continua durante diez años o más.

Artículo 225. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, si se tratase de contrato por tiempo indefinido cuya terminación fuese por despido injustificado o sin la autorización previa necesaria, el trabajador que opte por la indemnización cuando el

juzgador haya resuelto al pago de ésta, tendrá derecho a recibir de su empleador una indemnización conforme a la siguiente escala:

A. Al tiempo de servicios anterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente escala

1. Si el tiempo de servicios fuere menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario.
2. Si el tiempo de servicios fuere de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo.
3. De dos a cinco años de trabajo, tres meses de salario.
4. De cinco a diez años de trabajo, cuatro meses de salario.
5. De diez a quince años de trabajo, cinco meses de salario.
6. De quince a veinte años de trabajo, seis meses de salario.
7. De más de veinte años de trabajo, siete meses de salario.

Esta escala no se aplicará en forma combinada.

B. Al tiempo de servicios posterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente escala

1. Por el tiempo de servicios menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario.
2. Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo.
3. Por el tiempo de servicios de dos a diez años, el salario de tres semanas adicionales por cada año de trabajo.
4. Por más de diez años adicionales de servicios, el salario de una semana adicional por cada año de trabajo.

   Esta escala se aplicará en forma combinada, distribuyendo el tiempo de servicios prestados en cada uno de los numerales anteriores, según corresponda.

   En los casos de prestaciones de servicios que comprendieren lapsos anteriores y posteriores al 2 de abril de 1972, se aplicarán separadamente las escalas mencionadas.

C. Para las relaciones de trabajo que se inicien a partir de la vigencia de la presente ley, la indemnización será el equivalente a 3.4 semanas de salario por cada año laborado en los diez primeros años; y cada año posterior a los diez años, será indemnizado con el equivalente de una semana de salario por cada año. Estas indemnizaciones no podrán combinarse con ninguna otra escala

En ambos casos, indicados en este acápite, de no cumplirse algún año completo, se pagará la proporcionalidad correspondiente.

La indemnización contemplada en este artículo también se pagará cuando la terminación de la relación de trabajo se produzca por cualquiera de las causas establecidas en el acápite C del artículo 213.

Queda prohibido el pago en especie de la prima de antigüedad, la indemnización y los recargos sobre ésta a que hubiere lugar.

Artículo 6. Para el pago de la indemnización que establece el artículo 225 del Código de Trabajo se aplicará criterio idéntico al que señala el parágrafo final del artículo 4 de la presente ley.

Artículo 226. Para la determinación del importe de la prima de antigüedad se entenderá como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador el promedio del total de la remuneración percibida por éste durante los últimos cinco años trabajados.

El monto de la indemnización por despido injustificado se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 149.

Artículo 227. Cuando el contrato de trabajo fuese por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada, el empleador que lo haga terminar, sin justa causa, antes del vencimiento del plazo o la total ejecución de la obra, quedará obligado a pagar una indemnización a favor del trabajador, igual a los salarios que debía percibir durante el tiempo restante del contrato.

Artículo 228. Cuando el empleador diere por terminado el contrato, sin justa causa, antes de la fecha en que debía iniciarse la relación de trabajo, deberá indemnizar al trabajador los perjuicios sufridos. La indemnización no será inferior a un mes de salario, excepto los contratos celebrados por un período inferior.

Artículo 229. Las infracciones a las disposiciones contenidas en este capítulo, serán sancionadas con multas de 100 a 500 balboas que serán duplicadas en caso de reincidencia, impuestas por el juez de la causa o la Dirección General de Trabajo, según sea el caso.

Capítulo III
Fondo de cesantía

Artículo 229 A. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los empleadores establecerán un fondo de cesantía para pagar al trabajador, al cesar la relación de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despidos injustificados o renuncias justificadas.

Artículo 229 B. Para el establecimiento del fondo, el empleador cotizará trimestralmente la cuota parte relativa a la prima de antigüedad del trabajador y el 5 por ciento de la cuota parte mensual de la indemnización a que pudiese tener derecho el trabajador, en el supuesto de que la relación de trabajo concluya por despido injustificado o renuncia justificada.

Artículo 229 C. Las cotizaciones trimestrales a que se refiere el artículo anterior, se depositarán, a través de fideicomisos, en entidades privadas autorizadas por la ley núm. 10 de 1993, para la administración de fondos complementarios de retiros y jubilaciones. Tales entidades no serán subsidiarias del empleador ni afiliadas a éste.

Artículo 229 D. Para el manejo de las cotizaciones confiadas en fideicomiso, los administradores calificados las invertirán de acuerdo con las estipulaciones de la ley núm. 10 de 1993 y sus reglamentos, y desempeñarán sus funciones siguiendo principios universales de diversificación de cartera y preservación del capital.
De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, los administradores procurarán la inversión en títulos hipotecarios, o con respaldo hipotecario, para viviendas e inversiones en actividades económicas que generen mano de obra intensiva en el país o que propicien la diversificación de la economía.
Los administradores podrán, a través de las instituciones de crédito, asignar parte de las cotizaciones del fondo a programas de préstamos personales de menor cuantía para los trabajadores, a intereses competitivos del mercado.

Artículo 229 E. Las cotizaciones sobre prima de antigüedad del trabajador se harán con el fin de amparar el derecho individual de cada uno. El uso de estas cotizaciones por parte del trabajador sólo será posible de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 K. Las cotizaciones de indemnización serán consignadas a nombre del empleador.

Los réditos que generen las cotizaciones por prima de antigüedad y por indemnización, pertenecen y serán consignados a nombre del empleador.

Artículo 229 F. El empleador no está obligado a hacer la cotización trimestral respectiva, en el caso de que las cotizaciones anteriormente hechas y sus réditos cubran su pasivo en concepto de prima de antigüedad e indemnización. En el supuesto de haberse cubierto sólo parte de ese pasivo, está obligado a cotizar únicamente por la diferencia.
En el evento de que las cotizaciones con sus réditos excedan el pasivo del empleador por prima de antigüedad e indemnización, es facultad de éste hacer retiros, total o parcialmente, de la suma en exceso.

Artículo 229 G. Las cotizaciones que haga el empleador en virtud al fondo de cesantía, constituyen un gasto deducible para efectos del impuesto sobre la renta. En el evento de que el empleador haga los retiros a que se refiere el artículo anterior, debe cubrir el impuesto sobre la renta por el monto de la suma retirada.
Las sumas consignadas en el fondo de cesantía, al igual que sus réditos, no serán embargables por terceros, entendiéndose que sólo podrán serlo por el propio trabajador para el cobro de su derecho a prima de antigüedad e indemnización, y hasta por el monto a que tenga derecho.

Artículo 229 H. La administración contratada por el empleador queda obligada a proporcionar a los trabajadores, trimestralmente y en forma individual, una constancia de la suma que el empleador ha consignado para garantizar tal obligación.
La administradora queda igualmente obligada a proporcionar, al empleador y a los trabajadores, una relación del estado de las cotizaciones por indemnización, señalando, además, si se encuentran al día.

Artículo 229 I. Es potestativo del trabajador hacer aportaciones propias durante la relación laboral al fondo de cesantía, en cuyo caso esas aportaciones y sus réditos se registrarán en una cuenta individual.
Estas aportaciones y sus réditos no podrán ser tenidas en cuenta para ningún manejo financiero o de capitalización por parte o a favor del empleador, y gozarán de los mismos beneficios que las cotizaciones del empleador.

Artículo 229 J. Las sumas cotizadas por el empleador se consideran intransferibles a terceras personas, salvo la prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador.

Artículo 229 K. Durante la relación laboral, los trabajadores podrán comprometer las sumas acumuladas a su favor en concepto de prima de antigüedad, en garantía para la adquisición de bienes inmuebles o viviendas, previa comprobación de tal finalidad.

Artículo 229 L. Los trabajadores tendrán derecho, al finalizar la relación de trabajo, a recibir las cotizaciones hechas por el empleador en concepto de prima de antigüedad, cualquiera sea la causa. En caso de muerte del trabajador se aplicará lo establecido en el artículo 155 del Código de Trabajo.
Las cotizaciones hechas por el empleador en concepto de indemnización serán recibidas por el trabajador, en las siguientes situaciones:

1. Terminación de la relación de trabajo por despido injustificado, previa declaratoria de la autoridad correspondiente.
2. Renuncia del trabajador con causa justificada, previa declaratoria de la autoridad correspondiente.
3. Terminación de la relación de trabajo por mutuo acuerdo, que conste en documento firmado por las partes, en el que se convenga en la entrega total o parcial de la indemnización.

Es facultad del trabajador recibir, total o parcialmente, la suma a que tenga derecho al finalizar la relación de trabajo o mantenerla depositada como ahorro o capitalización, en cuyo caso regirá lo consignado en el artículo 229 I.

Artículo 229 M. Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables de manera obligatoria a las empresas a que se refieren los numerales 3.o y 6.o del artículo 212 del Código de Trabajo y a las cooperativas, salvo que ellas dispongan acogerse a tales.

Artículo 229 N. Los empleadores están obligados a constituir el fondo de cesantía, sólo respecto de las primas de antigüedad e indemnización que se causen a partir de la fecha de vigencia del fondo, conforme a este capítulo, a favor de los trabajadores existentes en la empresa en ese momento y de aquellos que ingresen a ella posteriormente. Los empleadores tendrán el plazo de seis meses, posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para cotizar al fondo y establecer los contratos correspondientes de fideicomiso y administración.
La prima de antigüedad y la indemnización, causadas por relaciones anteriores a la vigencia del fondo de cesantía, serán pagadas directamente al trabajador por el empleador de conformidad con lo establecido en los artículos 224 y 225 de este Código. Sin embargo, es potestativo de los empleadores incluir estos pasivos laborales en el fondo de cesantía, en cuyo caso gozarán del derecho de deducción de tales aportes, para los efectos del impuesto sobre la renta, en el año fiscal en que se hiciera la inclusión.
Aquellas empresas que mantienen fideicomiso o cualquier otro sistema de cobertura de la prima de antigüedad y/o indemnización por despido injustificado, podrán optar por mantener este sistema o por el fondo.