

Preguntas Frecuentes en materia Laboral, con relación al COVID-19



Preguntas Frecuentes en materia Laboral, con relación al COVID-19



Nuestro equipo de Derecho Laboral responde a las principales dudas producto de los recientes cambios implementados por el Gobierno de Panamá, ante las medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

1. ¿Qué medidas laborales pueden adoptar las empresas que se han visto obligadas a cerrar por orden de autoridad competente, las cuales fueron emitidas con el objeto de evitar la propagación de la pandemia del COVID-19?

- a. Las empresas que ha cerrado producto de orden de autoridad competente pueden solicitar a la Dirección General de Trabajo LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, de conformidad con lo establecido en el Artículo 198, 199 y siguientes del Código de Trabajo, en concordancia con el Decreto Ejecutivo 81 de 20 de marzo de 2020.

De ser aprobada la solicitud de suspensión por parte del MITRADEL, la misma conllevaría los siguientes efectos mientras dure la misma:

- Por parte del trabajador el mismo deberá interrumpir la obligación de prestar el servicio.
 - Por parte de la empresa se suspende la obligación de pagar el salario, cuando la ley no disponga lo contrario.
- b. Las empresas que se encuentren laborando actualmente pueden negociar con el sindicato respectivo o con los trabajadores de la empresa en caso de que no exista sindicato, la reducción de la jornada laboral siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 159 del Código de Trabajo, en concordancia con el Decreto Ejecutivo 71 de 13 de marzo de 2020.

Preguntas Frecuentes en materia Laboral, con relación al COVID-19



Las empresas que se han acogido a la suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo podrán hacer lo mismo luego de terminada la suspensión y, siempre y cuando cumplan con los requisitos de ley.

- c. Las empresas pueden optar por negociar con sus trabajadores para que los mismos soliciten vacaciones durante un tiempo determinado.
- d. Las empresas pueden pactar con sus trabajadores una adenda al contrato de trabajo para que los mismos puedan laborar bajo la modalidad del teletrabajo.

2. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir la empresa para solicitar la suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo?

- a. El Decreto Ejecutivo N°81 de 20 de marzo de 2020 establece los siguientes requisitos:
 - Se debe presentar un memorial justificando la suspensión de los efectos temporal de los contratos de trabajo, que en el caso específico del COVID-19 lo es la fuerza mayor y/o el caso fortuito ya reconocido por las autoridades en el Artículo 1 del Decreto Ejecutivo N°81 de 20 de marzo de 2020.
 - Copia simple del aviso de operación de la empresa.
 - Copia simple de la última planilla preelaborada de la Caja de Seguro Social, anterior al cierre de la empresa.
 - Prueba idónea de la afectación económica. Entiéndase por ésta un informe contable que acredite la situación económica de la empresa de no poder hacerle frente a los compromisos venideros.
 - Lista de los trabajadores cuyos contratos se pretende suspender, especificando nombre, número de cédula, número de seguro social, dirección residencial, ocupación, sexo, edad, número de teléfono y correo electrónico.

Preguntas Frecuentes en materia Laboral, con relación al COVID-19



3. **¿Qué tiempo tiene la empresa para solicitar la suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo tienen algún término para presentarse?**

El Código de trabajo establece que el término es de 3 días; sin embargo, el MITRADEL mediante Resolución de 13 de marzo de 2020 suspendió hasta el 30 de marzo de 2020 todos los términos, procesos y actuaciones en la Dirección General de Trabajo. No obstante lo anterior, se habilitó un correo electrónico para la presentación de estas solicitudes.

4. **¿Por qué término se puede aprobar la solicitud de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo?**

Según el Artículo 203 del Código de Trabajo la suspensión podrá ser decretada por un mínimo de una (1) semana y por un máximo de un (1) mes. No obstante lo anterior, de subsistir la causa que dio origen a la suspensión el empleador podrá solicitar prórroga por periodos sucesivos de 30 días hasta un periodo máximo de 4 meses.

5. **¿Qué tiempo tiene el MITRADEL para aprobar o no la solicitud de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo?**

Según el Artículo 201 del Código de Trabajo, en concordancia con el Artículo 6 del Decreto Ejecutivo N°81 tienen un plazo de 3 días hábiles para pronunciarse sobre la solicitud.

6. **¿Qué ocurre si el MITRADEL no se pronuncia sobre la solicitud de suspensión en el término de 3 días antes señalado?**

Según el Artículo 8 del Decreto Ejecutivo N°81 si el MITRADEL no se pronuncia dentro del término de 3 días, se entiende que ha operado el silencio administrativo positivo, es decir, se entiende aprobada la solicitud de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo.

7. **¿Cuáles son los efectos de la aprobación de la solicitud de suspensión de los efectos del contrato de trabajo?**

a. **Para el trabajador:** el mismo deberá interrumpir la obligación de prestar el servicio.

Preguntas Frecuentes en materia Laboral, con relación al COVID-19



b. **Para la empresa:** se suspende la obligación de pagar el salario, cuando la ley no disponga lo contrario.

8. **¿Qué ocurre si la empresa no solicita al MITRADEL la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo y, la misma suspende de hecho los mismos o, si solicitada la suspensión la misma es negada?**

En estos casos **el empleador estará obligado a pagar al trabajador la totalidad de los salarios que no pagó o dejó de pagar**, tal cual lo establece el Artículo 9 del Decreto Ejecutivo N°81. Adicional a lo anterior, el empleador deberá pagar un interés del 10% desde el momento que sea exigible la obligación y, además, en caso de demanda, el empleador será condenado a pagar un recargo único del 10% sobre la condena de salarios y, las costas legales que genere la acción (mínimo 10%).

9. **¿La empresa puede solicitar la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo a pesar de haber enviado de vacaciones a todos sus trabajadores?**

Sí puede, pero la suspensión solo tendrá efecto a partir del vencimiento de las vacaciones otorgadas.

10. **¿Qué ocurre cuando vence el término de la suspensión?**

Los trabajadores deben ser reintegrados a la empresa al día siguiente de la terminación de la suspensión, tal cual lo establece el Artículo 205 del Código de Trabajo.

11. **¿Qué ocurre si el empleador no acepta el reintegro de sus trabajadores luego de terminada la suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo?**

a. Si el empleador impide el reintegro de los trabajadores a sus puestos de trabajo, se considerará que la relación de trabajo terminó mediante despido injustificado, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 10 del Decreto Ejecutivo N°81. En virtud de lo anterior los trabajadores podrán demandar ante las Juntas de Conciliación y

Preguntas Frecuentes en materia Laboral, con relación al COVID-19



Decisión dicho despido injustificado, el cual traerá como consecuencias para el empleador:

- i. De ser condenado deberá reintegrar a los mismos en caso que así lo soliciten (puede no optar por el reintegro pagando la indemnización más un recargo del 25% de recargo sobre la indemnización en caso que no esté al día en el fondo de cesantía) y a pagarle a los mismos, salarios caídos (hasta un máximo de 3 meses si la relación laboral inició después del mes de agosto de 2005 o de 5 meses si la relación laboral inició antes de esa fecha). Igualmente, el empleador podrá ser condenado en costas.
- ii. Si el trabajador no solicita el reintegro, el empleador de ser condenado deberá pagar la indemnización y salarios caídos correspondientes, más las costas legales.

12. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para reducir la jornada de los horarios de trabajo?

El Artículo 159 del Código de Trabajo establece los siguientes requisitos:

- a. Debe existir una grave crisis económica, fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobadas por las autoridades administrativas de trabajo. La fuerza mayor y el caso fortuito han sido reconocidos por las autoridades en el Artículo 1 del Decreto Ejecutivo N°81 de 20 de marzo de 2020.
- b. Que se ponga en peligro la fuente de trabajo, es decir, que la empresa esté en riesgo.
- c. Que se dé el consentimiento con la organización sindical y, cuando no exista la misma, con los trabajadores de la empresa.
- d. Que se acuerden los métodos para lograr la recuperación gradual de la jornada de trabajo a los niveles existentes antes de la crisis.
- e. Adoptar el formato o modelo del acuerdo de modificación temporal de la jornada de trabajo establecido en el Decreto Ejecutivo N°71 de 13 de marzo de 2020, el cual estará vigente mientras dure el Estado de Emergencia Nacional decretado.
- f. Conforme al Artículo 1 del Decreto Ejecutivo N°85 de **2 de abril de 2020** (el cual modificó el Artículo 2 del Decreto Ejecutivo N°71 del 13 de marzo de 2020), el

Preguntas Frecuentes en materia Laboral, con relación al COVID-19



acuerdo de modificación temporal de la jornada de trabajo debe ser registrado, enviándolo por medios electrónicos predeterminados al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el cual además, deberá ser acompañado con copia simple del aviso de operación de la empresa y, copia simple de la planilla pre-elaborada presentada a la Caja de Seguro Social.

13. ¿Cuáles son los efectos de la reducción de la jornada laboral?

El trabajador prestará el servicio conforme al nuevo horario pactado con la empresa y, la empresa pagará el salario a razón de las horas laboradas.

14. ¿Por qué periodo de tiempo se puede pactar la reducción de la jornada?

El modelo adoptado por el Decreto Ejecutivo N°71 establece que las partes establezcan de común acuerdo la duración de dicha reducción.

15. ¿Qué ocurre si el empleador reduce unilateralmente la jornada de trabajo, es decir, si opta por reducir la jornada laboral y los salarios sin el consentimiento del sindicato o de los trabajadores en aquellas empresas que no existe sindicato o si reduce las jornadas sin cumplir con los requisitos de Ley?

Conforme al primer párrafo del Artículo 159 el salario pactado no puede ser reducido por ninguna circunstancia, ni aún mediante el consentimiento del trabajador, salvo las excepciones señaladas anteriormente. Por tanto, si el empleador reduce unilateralmente la jornada de trabajo y/o los salarios, el trabajador podrá reclamar el pago de la porción de salarios dejados de recibir, más los intereses y recargos establecidos en los Artículos 169 y 170 del Código de Trabajo. La empresa podrá ser condenada al pago de costas legales.

16. ¿Se puede negociar la disminución de la jornada laboral para un determinado sector de la empresa y, para el otro sector de la misma empresa dejarla en el horario normal? o, ¿si por el contrario la disminución debe solicitarse para todos los trabajadores de la empresa?

Sí se puede negociar.

17. ¿Si la empresa durante este tiempo de Emergencia Nacional no se ha visto afectada económicamente la misma puede solicitar la disminución de la jornada?

7

Preguntas Frecuentes en materia Laboral, con relación al COVID-19



No puede, toda vez que uno de los requisitos que establece el Artículo 159 del Código de Trabajo es que se ponga en peligro la existencia de la fuente, es decir, la existencia de la empresa, por tanto, si la misma se encuentra facturando normalmente o más de lo normal en estos tiempos, entonces la misma no puede negociar una disminución de la jornada y, en caso de hacerlo, si se llegase a comprobar en un proceso que no hubo tal afectación, entonces la empresa podrá ser condenada a pagar la diferencia de los salarios dejados de pagar, más los intereses, recargos y costas.

18. **¿En estos momentos de cuarentena total las empresas que están laborando pueden dar por terminada la relación laboral con cualquiera de sus trabajadores? ¿Pueden aplicar el preaviso, despido justificado, etc.?**

Sí se puede, siempre y cuando esté justificado el mismo.

19. **¿Si el MITRADEL aprueba la solicitud de suspensión de los efectos de los contratos de trabajo hasta una fecha superior al 15 de abril de 2020, el empleador deberá pagar la partida del XIII mes correspondiente al mes de abril de 2020?**

A nuestro juicio sí, ya que el XIII mes es una bonificación especial y/o un derecho adicional a lo dispuesto a las normas laborales vigentes, tal cual lo establece el Decreto de Gabinete N°221 de 18 de noviembre de 1971, por tanto, si uno de los efectos de la suspensión temporal de los contratos de trabajo es la de no pagar los salarios, entonces tenemos que el XIII mes es definido como un derecho adicional a las normas laborales vigentes. No obstante, el mismo se debe calcular en base a los salarios devengados, por lo cual no se contemplarán los suspendidos (según el parágrafo del artículo 2 del Decreto de Gabinete N°221. Adicional a lo anterior, el mismo es un derecho adquirido previamente por el trabajador.

20. **¿Las empresas que se han visto obligadas a cerrar en virtud de la cuarentena total pueden hacer teletrabajo?**

Sí, ya que el numeral 31 del Artículo 2 del Decreto Ejecutivo N°507 de 24 de marzo de 2020 (Que decretó la cuarentena total), así lo permite.

Preguntas Frecuentes en materia Laboral, con relación al COVID-19



21. ¿Quién emite los salvoconductos para las empresas que sí pueden laborar según el Decreto Ejecutivo 507 de 24 de marzo de 2020 (Que decretó la cuarentena total)?

La Autoridad de Innovación Gubernamental (AIG) creó la página web: <https://salvoconducto.innovacion.gob.pa> para la emisión de los salvo conductos correspondientes a las personas jurídicas o naturales, es decir, **las empresas deberán registrarse en dicha página web y solicitar los salvo conductos de sus trabajadores** en la misma. Adicional al salvo conducto, los trabajadores deberán portar su cédula de identidad personal, su carné de la empresa o carta de trabajo, y un recibo o cualquier documento donde conste la dirección de su residencia.

22. Los trabajadores que prestan los servicios de seguridad en las empresas y, que son trabajadores de estas, es decir, no son trabajadores de agencias de seguridad, ¿pueden laborar durante la vigencia del toque de queda de 24 horas decretado mediante Decreto Ejecutivo N°507?

No pueden laborar, ya que la exclusión que establece el numeral 25 del Decreto Ejecutivo N°507 de 24 de marzo de 2020 es únicamente para las empresas dedicadas a la prestación del servicio de seguridad privada.

Nuestro equipo de **Derecho Laboral** está disponible para atender la situación particular de su **empresa**, contáctenos en info@ipal.com.pa

*Información actualizada al 3 de abril de 2020. La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no garantizamos que siga estándolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por ende, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de vigencia, así como de la pertinente asesoría legal.