

# OPCIONES LABORALES PARA LAS EMPRESAS ANTE EL COVID-19

Panama, 23 de marzo de 2020

## TELETRABAJO

Regulado mediante la Ley 126 de 2020, es la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo, a través de medios informáticos y telecomunicaciones.

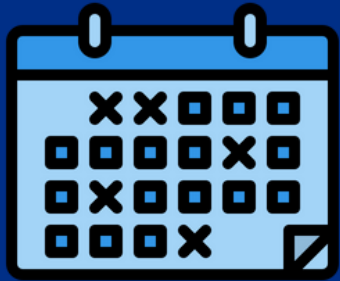
- Si ya se tiene un contrato de trabajo, se debe realizar una adenda al contrato (la cual debe registrarse ante el Mitradel);
- Debe ser aceptada por ambas partes, es decir se requiere consentimiento del empleador y empleado; y
- El teletrabajo puede ser de manera parcial (el trabajador asiste al centro de trabajo, una vez a la semana) o completa (el trabajador no asiste en las jornadas de trabajo al centro de trabajo).



## MODIFICACIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

Regulado mediante Decreto Ejecutivo 71 de 2020, por medio de la cual abre espacio para la modificación temporal de los honorarios (salarios) y de la semana de trabajo (trabajo part-time).

- Se requiere la aprobación del sindicato o del representante de los trabajadores. En caso que no haya sindicato o representante de los trabajadores legalmente establecido, se deberá acordar con cada uno de los empleados en la empresa de manera individual.
- El trabajo part-time debe ser de carácter temporal, es decir no puedes mantener al empleado indefinidamente de manera part-time; y
- Debe ser registrado en el Mitradel.



## TRABAJO A DISPOSIBILIDAD

Regulado mediante Decreto Ejecutivo 78 de 2020, es la modalidad de trabajo en la cual el trabajador, sin permanecer en su lugar de trabajo, estará a disposición del empleador.



## USO DE VACACIONES VENCIDAS O ADELANTADAS

Regulado mediante Decreto Ejecutivo 78 de 2020, los trabajadores con más de sesenta años, los que padezcan enfermedades crónicas y mujeres embarazadas, podrán acogerse a vacaciones vencidas o adelantadas por un mínimo de quince días calendarios. El decreto permite instruir al empleado antes descrito, al goce de dichas vacaciones.



## SUSPENSIÓN LABORAL

Por medio de Decreto Ejecutivo 81 de 20 de mayo de 2020 se regula la fuerza mayor y caso fortuito, o afectación económica, como causal para la suspensión de contratos de trabajo.

- Para las empresas cuyas operaciones han sido cerradas por las medidas preventivas del COVID-19, se considera que hay caso fortuito o fuerza mayor y, por tanto, se consideran suspendidos los contratos laborales bajo esta causal, sin embargo se debe aplicar a la suspensión ante el Mitradel, para su respectiva autorización.
- En caso de afectación económica (cierre de empresa como consecuencia del cierre de otras empresas), se deberá presentar "prueba idónea" de la afectación económica. Luego de realizar consultas con el Mitradel, se considera que "prueba idónea" podrá ser un Reporte de Ingresos y Gastos certificado por CPA (P&L Statement) donde conste claramente la afectación económica que está sufriendo la empresa.

En caso que necesiten asistencia en la aplicación de cualquiera de las medidas antes descritas, nos encontramos a la orden para asistirlos.

**delco**  
delvalle, escalona, levy & corró