

MEDIDAS LABORALES POR COVID-19

Ante la situación de crisis laboral que enfrenta el país a consecuencia de la pandemia del Covid-19 (Coronavirus), hacemos de su conocimiento que nuestra firma como aliado estratégico de su empresa, estamos pendientes de los diferentes cambios que surgen y a disposición para analizar las situaciones especiales y absolver las consultas que a bien tengan realizarnos.

Al respecto, le informamos que las autoridades nacionales han aprobado una serie de normas jurídicas para atender la crisis del Covid-19 (coronavirus), y que ante ellas surgen algunas obligaciones según la condición de la empresa, el giro de la actividad de la misma y las situaciones especiales pueden presentarse en la práctica. Entre ellas tenemos:

I. Disminución de la Jornada de Trabajo:

El artículo 159 del Código de Trabajo en su segundo párrafo establece:

“En los casos en que por razones de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o de fuerza mayor, debidamente comprobados por la autoridad administrativa de trabajo, se ponga en peligro la existencia de la fuente de trabajo, se podrá, de manera temporal modificar o reducir los horarios o las semanas de trabajo, correspondiente, con el consentimiento de la organización sindical o de los trabajadores donde no exista ésta, siempre que se acuerden los métodos para lograr la recuperación gradual de la jornada de trabajo a los niveles existentes antes de la crisis”.

El Órgano Ejecutivo, aprobó el Decreto Ejecutivo No. 71 de 13 de marzo de 2020, por medio del cual se aprueba el Texto Modelo, del acuerdo de modificación temporal de la jornada de trabajo. (Ver Gaceta Oficial No. 28979-C de 13 de marzo de 2020.)

- A. Para conservar los puestos de trabajo, las empresas en las cuales funcione un sindicato, el acuerdo de modificación temporal de la jornada de trabajo, debe suscribirse con el sindicato.
- B. El acuerdo puede hacerse para toda la empresa, para algún departamento o parte de éste, según la necesidad.
- C. La reducción de la jornada de trabajo implica que el trabajador laborará menos horas de la pactada en el contrato y la empresa solamente pagará las horas efectivamente trabajadas conforme a la rata por hora de cada trabajador.
- D. En el acuerdo debe establecerse el tiempo de duración de esta medida, la cual puede ser prorrogable de común acuerdo con las partes.
- E. El acuerdo debe contener el método para recuperación gradual de la jornada de trabajo.
- F. Las empresas en las que no haya sindicatos, el acuerdo debe ser firmado por los trabajadores a los cuales se les reduce la jornada de trabajo.

II. Vacaciones vencidas y adelantadas:

Como parte de las medidas para combatir y prevenir la transmisión del Covid-19 (Coronavirus) la empresa puede adoptar lo siguiente:

- A. Concederle las vacaciones vencidas a los trabajadores que tengan este derecho, con lo cual evita el posible contagio, resuelve el problema de trabajadores que por el tema de la crisis no pueden temporalmente realizar las funciones para lo cual fueron

contratados y la empresa no pierde ya que es un derecho irrenunciable que tarde o temprano la empresa tiene que pagar.

- B. El Decreto Ejecutivo No. 68 de 16 de marzo de 2020 obliga a la empresa a concederle las vacaciones vencidas o adelantadas, por un mínimo de quince (15) días a los trabajadores con sesenta años o más, al igual que a los que padecen enfermedades crónicas y las mujeres embarazadas.
- C. La empresa puede de común acuerdo con los trabajadores de menos de 60 años concederles vacaciones adelantadas.
- D. En todos los casos, sugiero que las vacaciones se comuniquen por escrito y que el trabajador firme una nota sencilla, en la cual solicita se le concedan las vacaciones ya sean vencidas o adelantadas.

III. Cierre de Empresas:

Las empresas, a las que por orden del Ministerio de Salud o de cualquier otra autoridad, se les disponga el cierre temporal, puede solicitar en el término de tres (3) días, conforme al Artículo 199 numeral 8 del Código de Trabajo, se le reconozca la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, en la cual se mantiene la existencia de la relación de trabajo, el trabajador no está obligado a trabajar y la empresa no está obligada a pagar el salario.

IV. Licencias sin Sueldo:

Ante la grave situación y la necesidad de conservar los puestos de trabajo, la empresa puede a solicitud del trabajador, concederle licencia no remunerada conforme a lo que dispone el Artículo 199 numeral 6.

Del mismo modo el trabajador debe firmar un documento donde solicita la licencia.

V. Comité Especial de Salud e Higiene para la Prevención y Atención del Covid-19

Mediante la Resolución No. DM-137-2020 de 16 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, adoptó el Protocolo para Preservar la Higiene y Salud en el Ámbito Laboral, para la prevención ante el Covid-19, el cual fue publicado en la Gaceta Oficial No. 28982 de 17 de marzo de 2020.

Dicha Resolución obliga a las empresas a crear un Comité Especial de Salud e Higiene para la prevención y atención del Covid-19, conformada de la siguiente manera:

TAMAÑO DE LA EMPRESA	MINIMO DE INTEGRANTES DEL COMITÉ
De 2 a 10 trabajadores	2 personas
De 11 a 40 trabajadores	4 personas
De 41 a más trabajadores	6 personas

El término de funcionamiento del comité será por el tiempo que dure la pandemia del Covid-19.

VI. Permisos de Trabajo:

Mediante Resolución No. DM-131-2020 de 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, dispuso que todos los permisos de trabajo de los trabajadores extranjeros, que vencen a partir de esa fecha, quedan prorrogados por el término de quince (15) días hábiles.

VII. Suspensión de términos y reprogramación de audiencias:

Por disposición de las autoridades competentes están suspendidos todos los términos, y las audiencias que habían sido programadas, así:

- A. Mediante Acuerdo No. 146 de 13 marzo de 2020, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, se suspenden los términos judiciales en todo el territorio nacional, desde 16 de marzo de 2020 por dos (2) semanas prorrogables.
- B. Mediante Resolución No. DM-134 de 13 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, se suspenden todos los términos judiciales en las Juntas de Conciliación y Decisión, desde el 16 de marzo al 30 de marzo de 2020, medida que podrá ser prorrogada y las audiencias que habían sido programadas serán reprogramadas.
- C. Mediante Resolución No. EDM-135 DE 13 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, se suspenden todos los términos judiciales y audiencias en la Dirección General de Trabajo y las Direcciones Regionales, desde el 16 de marzo al 30 de marzo de 2020, medida que podrá ser prorrogada y las audiencias que habían sido programadas serán reprogramadas.

Atentamente,

**Licdo. JUAN ANTONIO LEDEZMA
LEDEZMA & ASOCIADOS**

LEDEZMA & ASOCIADOS |Provincia de Panamá, Vía Juan Pablo II, Los Coloniales Oficina 69 A, La Chorrera, Calle 10 de Noviembre, Oficina # 1 Teléfono: 260-9976, 260-9975, 254-1772 | Celular: 6673-1284 |Fax:260-9976.



LEDEZMA & ASOCIADOS