



JOSÉ MARÍA CASTILLO & ASOCIADOS

Guía práctica para el manejo de asuntos laborales en atención al COVID-19

Temas específicos en función de las empresas y los
trabajadores

Rórix J. Nuñez, Victor Manuel Collado y José María Castillo



José María Castillo & Asociados

ABOGADOS

Nuestra firma es fundada en el año 2005 por un equipo de expertos profesionales en derecho con amplia trayectoria y experticia en la asesoría jurídica de casos de alto perfil y en el manejo de crisis corporativas o empresariales, con un enfoque especial en la protección de la imagen de nuestros clientes en los medios de comunicación.

Nuestro compromiso con nuestros clientes es ofrecer soluciones integrales a sus necesidades con lealtad, poniendo a su servicio todo nuestro conocimiento para proteger de la mejor manera sus intereses y los asuntos que nos sean encargados.

Sabemos que ningún abogado puede garantizar resultados, sería poco ético hacerlo, sin embargo nuestras convicciones nos permiten garantizar que siempre ponemos nuestro máximo esfuerzo en cada asunto que atendemos. En ese sentido, prevemos y realizamos las acciones y gestiones necesarias para defender sus intereses.

Somos especialistas en Derecho del Trabajo, Derecho Penal Económico y Derecho Penal General, Derecho Procesal, Civil y Penal, Derecho Migratorio y en la atención de casos en la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Si tiene alguna inquietud sobre esta guía práctica o sobre nuestros servicios, no dude en contactarnos.

Tabla de contenido

Introducción	4
Medidas de seguridad y salud en los centros de trabajo	5
Medidas para mitigar la propagación del COVID-19 en los centros de trabajo	5
Medidas para Trabajadores en posible riesgo o vulnerabilidad	5
Medidas alternativas en reemplazo del trabajo presencial	6
Teletrabajo	6
Trabajo a disponibilidad	7
Flexibilidad laboral	7
La movilidad laboral	7
Medida de salvaguarda a la existencia del negocio	7
La reducción de la jornada laboral	7
Suspensión de los efectos de contratos de trabajo	8
Situaciones especiales para casos de terminación de las relaciones de trabajo	9
Vigencia de las Convenciones Colectivas de Trabajo	9
Diálogo Social Tripartito	9

Introducción

La declaración del Estado de Emergencia Nacional, decretada a través de la Resolución de Gabinete No.11 de 13 de marzo de 2020, ha traído múltiples medidas de carácter especial y temporal en el ámbito de la normativa laboral del país, que se han adoptado de forma vertiginosa, fragmentada y que a su vez se ve vinculada o relacionada con las medidas legales implementadas en el ámbito sanitario, social y económico.

El propósito de este documento es brindar orientación jurídica y resaltar los principales aspectos que vienen generando mayor grado de actuación laboral y/o preocupación para trabajadores y empleadores, en este ámbito actual de pandemia por el coronavirus (COVID-19). La Guía práctica para el manejo de asuntos laborales frente al COVID-19, abarca diferentes temáticas para proporcionar una orientación de las acciones a seguir, sin perjuicio de la revisión de los instrumentos normativos desarrollados a la fecha.

Para cualquier consulta virtual o por escrito, la oficina JOSE MARIA CASTILLO & ASOCIADOS ofrece asistencia y asesoramiento a través del correo electrónico contacto@jmcyasociados.com.

Medidas de seguridad y salud en los centros de trabajo

La prioridad del momento se ubica en la preservación de la vida humana y para ello se hace prioridad sobre los temas concernientes a la atención de los que resulten contagiados al tiempo de prevenir la propagación del virus. Para estos propósitos la temática laboral parte con la necesidad de afianzarse las medidas de seguridad y salud de trabajadores y de terceros (usuarios y/o clientes), y cómo actuar en determinadas circunstancias.

Lo primero es que toda empresa debe contar con un **COMITÉ ESPECIAL DE SALUD E HIGIENE PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL COVID-19**, como se dispuso en el Decreto Ejecutivo No. 78 de 16 de marzo de 2020, y conforme a lo establecido en la Resolución DM-137-2000.

La función básica del COMITÉ sería la de hacer cumplir todos los protocolos para la prevención de contagios y la atención para los contagiados, siguiendo la Circular de 27 febrero de este año emitida por el MINSA y el MITRADEL, en concordancia con las autoridades de salud.

Medidas para mitigar la propagación del COVID-19 en los centros de trabajo

En el marco laboral, en concordancia con las disposiciones sanitarias, se presentan las acciones que los empleadores deben aplicar, preferentemente en sus centros de trabajo.

Medidas para Trabajadores en posible riesgo o vulnerabilidad

1. Enviar de vacaciones, sean acumuladas o adelantadas y por un periodo mínimo de 15 días, a los trabajadores con 60 años de edad, los que tenga padecimientos de enfermedades crónicas y mujeres en estado de embarazo.
2. Los trabajadores comprobados como positivo al Covid-19 deben quedar a disposición de las autoridades sanitarias.

-
3. Los trabajadores que por instrucción de las autoridades sanitarias deban guardar cuarentena como medida preventiva, deberán permanecer en sus domicilios por un período de 14 días, sujetos a las visitas del personal de la autoridad sanitaria.

El grupo de los trabajadores mencionados como positivos o en preventiva por orden de las autoridades sanitarias, deberán:

- a. Solicitar al correspondiente certificación de su estatus a través de las Direcciones Regionales de Salud, y
 - b. Una vez obtenida la certificación, la misma deberá ser presentada por el trabajador a la oficina correspondiente de la Caja de Seguro Social para el trámite de su incapacidad a cargo del Seguro.
4. También se contempla la posibilidad de otorgarle a los trabajadores los permisos de trabajo a que tenga derecho.

Atendiendo las disposiciones reglamentarias en vigencia, las medidas laborales que anteceden deben contar con las recomendaciones del COMITÉ ESPECIAL DE SALUD E HIGIENE PARA LA PREVENCION Y ATENCION DEL COVID-19.

Es recomendable que las decisiones del empleador de otorgar permisos o vacaciones consten por escrito y remitidas al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral vía digital.

Medidas alternativas en reemplazo del trabajo presencial

Teletrabajo

A partir de la adaptación Ley No.126 de 18 de febrero de 2020, en Panamá se regula Teletrabajo como innovadora modalidad de trabajo, el cual comprende la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las laborales.

Aun cuando esta normativa no cuenta con una reglamentación, su eso es perfectamente viable e importante, más que todo en el marco de la situación de la presente pandemia.

Trabajo a disponibilidad

Se promueve la figura del trabajo a disponibilidad que contempla el artículo 34 del Código de Trabajo en el sentido que el trabajador queda a disposición exclusiva del empleador, dentro de la jornada laboral, sin que sea necesario su presencia física en las instalaciones de la empresa, y por tanto, con derecho a remuneración.

Se aconseja hacer constar por escrito el trabajo a disponibilidad.

Flexibilidad laboral

La movilidad laboral

Es viable para el empleador la aplicación de la movilidad laboral temporal regulado en el artículo 197-A del Código de Trabajo. Esta movilidad podrá disponerse con previo acuerdo con el Sindicato, si existiere, con el Comité de Empresa que estuviera funcionando con el o los trabajadores respectivos.

Se aconseja hacer constar por escrito la movilidad laboral.

Medida de salvaguarda a la existencia del negocio

Para asegurar la continuación de la fuente de trabajo, se ha dispuesto que las empresas, de común acuerdo con sus trabajadores, medidas como las siguientes:

La reducción de la jornada laboral

De acuerdo al Decreto Ejecutivo No.71 de 13 de marzo de 2020, modificado por Decreto Ejecutivo No.85 de 2 de abril de 2020, el MITRADEL ha reglamentado la aplicabilidad de la

modificación de las jornadas de trabajo con la consiguiente disminución del salario a recibir, como está previsto en el artículo 159 del Código de Trabajo.

La reducción de jornada, con sustento en el estado de Emergencia Nacional por COVID-19, tendrá los siguientes presupuestos:

- La firma de un modelo de Acuerdo de Modificación Temporal de la Jornada de Trabajo, proporcionado por el MITRADEL.
- El Acuerdo deberá ser registrado por medios electrónicos en la oficina de trabajo acompañada con el aviso de operación y copia simple de la última planilla pre-elaborada presentada ante la Caja de Seguro Social.
- Para la seguridad jurídica de las partes, el Acuerdo debe ser aprobado por el MITRADEL para su legalidad.

Suspensión de los efectos de contratos de trabajo

La suspensión de los efectos de los contratos laborales es otra alternativa frente a Covid-19, cuya medida laboral ha venido aplicándose con regularidad.

Para las empresas a quienes se les ordenó el cierre de sus operaciones, el periodo original de la suspensión se estará renovando automáticamente en la medida que el MITRADEL así lo vaya disponiendo por Decreto.

En el resto de los negocios que solicitaron suspensiones, habrá en cada caso que ir renovando esas suspensiones de ser el caso.

Es importante advertir que la solicitud de suspensión que se tramita vía digital es necesario para:

1. No quedar obligado al pago de salario de los trabajadores suspendidos, y
2. Para que los trabajadores reportados en la solicitud sean incluidos como beneficiarios de las ayudas solidarias del gobierno.

Situaciones especiales para casos de terminación de las relaciones de trabajo

- El empleador puede dar por terminadas las relaciones de trabajo de trabajadores con menos de dos (2) años de servicio mediante el mecanismo del preaviso.
- Dar por concluido los contratos de trabajo por tiempo definido al vencimiento de la fecha pactada de duración del Contrato laboral.
- Se pueden pactar Mutuos Consentimientos para la terminación de relaciones de trabajo en cuyo caso siempre será obligatorio dejar constancia escrita del pago de los derechos adquiridos a lo que puede sumarse sólo lo que convengan ambas partes.
- Las causales de despido por razones disciplinarias no están suspendidas actualmente. Sin embargo, se debe manejar con prudencia la facultad de despedir con justa causa atendiendo a situaciones extremas en el marco de situaciones específicas.

Vigencia de las Convenciones Colectivas de Trabajo

En el tema de las Convenciones Colectivas de Trabajo, esta materia no ha sido regulada dentro del contexto de la pandemia por COVID-19, por lo que sus vigencias no están suspendidas.

Pese a lo anterior y dentro del marco de la crisis sanitaria, la empresa puede, de verse en la imposibilidad de cumplir de determinados compromisos convencionales, hacer uso del artículo 416 del Código Laboral, segundo párrafo, planteándole por escrito a la organización sindical, la imposibilidad para cumplirlos, hacerlo de otra manera o posponerlos.

Diálogo Social Tripartito

De pertenecer la empresa a algún gremio empresarial, convendría darle seguimiento a las deliberaciones y decisiones de la actual Mesa Tripartita, creada el pasado 27 de abril de 2020 y que viene funcionando bajo la coordinación del MITRADEL desde el pasado 4 de mayo,

integrada por 8 representantes de organizaciones sindicales y 8 representantes de organismos empresariales.

A dicha Mesa se le ha señalado la tarea de producir propuestas en 2 meses, para ser ejecutar en los 6 meses siguientes, luego de concluido su funcionamiento, tendientes a la recuperación y/o mejoramiento de las relaciones de trabajo afectadas por la crisis sanitaria.

De no ser parte de ningún gremio, se debe estar atento a las noticias de circulación nacional.

Como medidas para la protección general frente al Covid-19 todas las actividades comerciales que gradualmente se les estará permitiendo reabrir sus operaciones deberán cumplir con todas las medidas sanitarias y protocolos de obligatorio cumplimiento que el Gobierno Nacional ha dado a conocer por los medios de comunicación social.