

# Manejo de las relaciones obrero – patronales en el entorno provocado por la pandemia COVID 19.



[www.bakertilly.com.pa](http://www.bakertilly.com.pa)

**Now, for tomorrow**



Avenida Samuel Lewis, Calle 55 Este,  
Plaza Obarrio, Piso 1, Oficina 111  
T: 310-0950





Durante los últimos días hemos recibido múltiples preguntas, de parte de nuestros clientes y amigos, relacionadas con el manejo de las relaciones obrero-patronales a raíz de la declaración del Estado de Emergencia Nacional en nuestro país por la existencia de la pandemia COVID-19. El Órgano Ejecutivo ha emitido varios decretos a través de los cuales se establecen ciertas medidas tendientes a buscar el equilibrio económico en la relaciones obrero-patronales, que tienen como objetivo salvaguardar la mayor cantidad de empleos.

No existe una “fórmula mágica” que pueda ser aplicada a todas las empresas, independientemente del sector de la economía en que opere, que permita mitigar el impacto económico tanto para la empresa como para el colaborador.

La realidad es que nunca habíamos vivido una pandemia y por ende es un camino que se va descubriendo cada día, y debemos tratar de tener todos los elementos a mano para tomar las decisiones más acertadas en el corto y mediano plazo, tratando siempre de mantener nuestra mirada hacia el futuro.

Hay quienes comparan esta situación con lo que se vivió en el país durante la dictadura; sin embargo, debemos recordar que en esa época los únicos afectados éramos nosotros y ahora nos encontramos frente a una afectación mundial que inclusive tiene de rodillas a los miembros del G7.

Debemos recordar que una empresa no es más que un grupo de personas trabajando en conjunto por un objetivo común, por lo cual las decisiones que tomemos no deben únicamente considerar el impacto económico de las mismas, sino también en la salud emocional de aquellos que, una vez terminada esta crisis, nos ayudarán a reconstruir nuestras empresas.

Hemos preparado este documento con la intención de absolver las preguntas que frecuentemente nos han realizado durante los últimos días, sin que esto se considere como una guía de los pasos a seguir en su empresa.

Estamos a su disposición para analizar cuál sería el camino apropiado a seguir en su empresa y así, como siempre ha sido el objetivo de nuestra organización, acompañarlo y apoyarlo en este camino de la constante evolución de la misma.

A continuación, presentamos un resumen de las preguntas más frecuentes que nos han realizado durante los últimos días y nuestra respuesta con base a los decretos que han sido promulgados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

**Now, for tomorrow**



## ¿Qué es el trabajo a disponibilidad?

Según se establece en el Decreto Ejecutivo No.78 del 16 de marzo de 2020, el “trabajo a disponibilidad” es la modalidad laboral por medio de la cual el trabajador, sin permanecer en su lugar de trabajo, estará a disposición del empleador.

El “trabajo a disponibilidad” se desarrolla dentro de la jornada regular de trabajo y por ende está sujeto a salario y a todos los derechos derivados de la relación de trabajo.

## A partir del 20 de marzo se ha ordenado el cierre de las empresas en mi industria. ¿Estoy obligado a pagar los salarios de los trabajadores aún cuando no estén trabajando y no tengamos la posibilidad de generar ingresos?

Sí, estás obligado a pagar a los trabajadores aun cuando no estén trabajando y aún cuando la empresa no tenga la posibilidad de generar ingresos.

Sin embargo, se han emitido varios Decretos Ejecutivos que permiten mitigar el impacto económico de esta crisis para las empresas que incluyen:

- a. Modificar la jornada de trabajo temporalmente.
- b. Suspender los efectos del contrato de trabajo suscrito con los trabajadores.

## ¿Es posible modificar la jornada de trabajo temporal o permanentemente?

Sí, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ejecutivo No.71 del 13 de marzo de 2020, es posible modificar la jornada laboral de forma temporal mientras esté vigente la aplicación del mencionado decreto. El modificar la jornada laboral implica que el salario del colaborador se verá reducido, de forma tal que se equipare el mismo al tiempo que el colaborador estará trabajando.

Es importante señalar, que, para la modificación de la jornada laboral, en caso de no existir un sindicato, todos los trabajadores deben firmar el acuerdo para que el mismo sea validado. Adicionalmente se debe establecer cuál será la metodología que será utilizada para la recuperación gradual de la jornada de trabajo.

El decreto antes mencionado establece el texto que debe ser utilizado en el “Acuerdo de Modificación Temporal de la Jornada de Trabajo”.

Now, for tomorrow



## ¿Es posible suspender los efectos del contrato de trabajo suscrito con los trabajadores?

Sí, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ejecutivo No.81 del 20 de marzo de 2020, es posible suspender los efectos de los contratos de trabajo suscrito con los trabajadores de aquellas empresas que hayan tenido que cerrar sus operaciones conforme a las medidas ordenadas por las autoridades gubernamentales dentro del Estado de Emergencia Nacional.

Durante el período que se encuentren suspendidos los efectos de los contratos de trabajo, el colaborador no estará obligado a prestar servicio alguno al empleador.

La suspensión de los efectos de los contratos de trabajo no implica la terminación de este ni tampoco afectará la antigüedad de los trabajadores.

La suspensión de los contratos de trabajo debe ser solicitada al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, para lo cual se debe enviar la siguiente información al correo electrónico [solicitudes@mitradel.gob.pa](mailto:solicitudes@mitradel.gob.pa):

- a. Nota o memorial en que se justifique la suspensión de los contratos de trabajo, firmada por el representante legal o apoderado de la empresa, solicitando la suspensión hasta por un mes, prorrogable;
- b. Copia simple del aviso de operación del empleador;
- c. Copia simple de la última planilla pre-elaborada de la Caja de Seguro Social, anterior al cierre de la empresa
- d. Prueba idónea de la afectación económica;
- e. Lista de los trabajadores cuyos contratos se solicita suspender, especificando nombre, cédula, número de seguro social, dirección residencial, ocupación, sexo, edad, número de teléfono y correo electrónico.

Si en el término de tres (3) días hábiles el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral no se ha pronunciado, se entenderá aprobada la solicitud para todos los efectos legales.

## ¿Estoy obligado a enviar de vacaciones al personal durante este período de tiempo?

No, no está obligado a enviar de vacaciones al personal durante este período de tiempo. Sin embargo, a través del Decreto Ejecutivo No.78 de 16 de marzo de 2020 se da la opción de acogerse a vacaciones a los trabajadores que se encuentren dentro de las siguientes categorías:

- a. Mayores de 60 años.
- b. Trabajadores que padezcan de enfermedades crónicas.

Now, for tomorrow



## ¿Qué trabajadores tendrán derecho a los beneficios otorgados por el Órgano Ejecutivo durante la pandemia COVID 19?

Tendrán derecho a los beneficios otorgados por el Órgano Ejecutivo durante la pandemia COVID 19 aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo hayan sido suspendidos de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ejecutivo No.81 del 20 de marzo de 2020.

No ha sido anunciado por el Estado, hasta el momento, cuánto será el monto de los beneficios por persona.

## ¿Debo pagar la cuota obrero-patronal a la Caja de Seguro Social durante el tiempo que dure el Estado de Emergencia Nacional?

Sí, como ya ha sido informado por las autoridades la cuota obrero-patronal de la Caja de Seguro Social debe ser cancelada oportunamente, incluyendo la facturación correspondiente al mes de febrero de 2020 que vence el 31 de marzo de 2020.

La Caja de Seguro Social ha informado que, en conjunto con la Autoridad Nacional para la Innovación Gubernamental, está desarrollando un mecanismo de pago que permitirá a los empleadores realizar el pago de esta a través de medios electrónicos con la finalidad de evitar aglomeraciones.

Le estaremos informando de cuáles son dichos mecanismos una vez sean publicados y habilitados por la institución.

Le recordamos que hemos preparado este documento con la intención de absolver las preguntas que frecuentemente nos han realizado durante los últimos días, sin que esto se considere como una guía de los pasos a seguir en cada empresa. El mismo contiene información basada en los decretos emitidos hasta el 20 de marzo de 2020.

Le reafirmamos nuestro compromiso para analizar, en conjunto con usted, cuál sería el camino apropiado a seguir en su empresa.

En el siguiente vínculo pueden encontrar las normas a las que nos referimos en este documento:

<https://bit.ly/2wjkgHj>

Panamá, 21 de marzo de 2020.

Now, for tomorrow

