

EXPOSICION DE MOTIVOS

La situación producida en el país a raíz de la llegada de la pandemia del COVID- 19 y la consecuente declaratoria del Estado de Emergencia Nacional por parte del Consejo de Gabinete, se caracterizó por priorizar la preservación de la salud y la vida de todos los habitantes del país, lo que implicó medidas tan drásticas como el cierre de las empresas a nivel nacional, con el ánimo de evitar el contagio. No obstante, se aseguró el abastecimiento de la población, de alimentos y medicamentos, el transporte y todas las necesidades prioritarias de la población, con el ánimo que la mayoría de las personas, especialmente las de mayor riesgo de contraer la enfermedad del COVID-19, se quedaran en casa.

Estas acciones, sin embargo, afectaron el funcionamiento de la economía nacional y las relaciones de trabajo, que ya estaban diezmadas antes de la pandemia, debido a múltiples factores, que se agudizaron al aplicar las medidas sanitarias descritas. Posteriormente se dio la reapertura gradual de las empresas, incluso con limitaciones en cuanto a la cantidad de trabajadores, pero hubo empresas profundamente afectadas en su actividad, que incluso hasta la fecha no han reabierto.

Este escenario hizo imperativo que la atención a las afectaciones económicas y laborales fuera también una prioridad de las autoridades y en tal sentido, como resultado de las consultas realizadas por el gobierno nacional con los empleadores, con los trabajadores, y en atención a los consejos de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y las experiencias de otros países, se implementaron diversas acciones, tales como, normar las medidas de retiro de los puestos de trabajo de los trabajadores en mayor riesgo de afectación del COVID-19 a fin de evitar que su retiro de la actividad productiva fuera causa de sanciones o despidos; hacer obligatorias los protocolos sanitarios en los lugares de trabajo; utilizó la figura jurídica de suspensión de los contratos de trabajo, debidamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para prevenir los despidos masivos, con garantías de reintegro a los puestos de trabajo al término de la suspensión; la reglamentación de la reducción de la jornada de trabajo descrita en el Código de Trabajo y además, para evitar los abusos y discriminaciones, habilitar medios electrónicos para denuncias de carácter laboral que permitieran a las autoridades actuar evitando o eliminando dichos abusos.

Otra de las iniciativas asumidas, fue la convocatoria al diálogo tripartito por la economía y el desarrollo laboral, por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral mediante Resolución DMT-150-2020 del 27 de abril de 2020, al cual fueron invitadas las centrales y/o confederaciones sindicales y los gremios empresariales del país, con la participación del Ministerio de Trabajo en representación del gobierno nacional, con el ánimo de restablecer y/o

mejorar las relaciones de trabajo existentes antes del Estado de Emergencia Nacional, esfuerzo que contó además, con la participación de la OIT; de múltiples personalidades y entes públicos y privados que de una u otra forma coadyuvaron con los resultados de la misma.

En esta mesa tripartita de diálogo se abordaron diversos temas e iniciativas de los tres sectores en aspectos relacionados con el desarrollo socio laboral del país, los aspectos económicos, laborales y jurídicos de las relaciones de trabajo, además de todo lo relacionado con el retorno gradual a la actividad económica, especialmente en los temas sanitarios y laborales.

Después de dos meses de debates, se concluyeron más de una veintena de consensos en torno a los temas descritos y que, de acuerdo al Órgano Ejecutivo, son vinculantes es decir, de obligatorio cumplimiento para todos, incluido por supuesto el gobierno nacional. Algunos de esos acuerdos consensuados requieren de la expedición de normas especiales, sean leyes o decretos y otros requieren de su divulgación para ser cumplidos.

El presente proyecto de Ley, Que toma medidas para proteger el empleo en las empresas afectadas por el COVID-19, recoge algunos de los consensos que desde la técnica jurídica deben ser convertidos en normas de obligatorio cumplimiento mediante ley. También recoge este proyecto de ley, aspectos que fueron presentados a la mesa para consulta y que le corresponde al Gobierno Nacional regular.

Considerando que la pandemia del COVID-19 ha trastocado el normal funcionamiento de un conjunto amplio de empresas en todas las actividades económicas del país y consecuentemente, a miles de sus trabajadores que se encuentran en condición de contratos suspendidos, sin derecho a trabajar ni percibir salarios, el proyecto establece un mínimo de normas a aplicar precisamente a las empresas afectadas por el COVID-19 y a los trabajadores con contratos suspendidos.

Salvo la adición de un artículo al Código de Trabajo, el mismo no se reforma en absoluto mediante el presente proyecto de ley, pues, el mismo es temporal y la mayor parte de sus normas regirán hasta el 31 de diciembre de 2020, aplicable solamente a las empresas que se vieron obligadas a cerrar y solicitar la suspensión de los efectos de los contratos de sus trabajadores.

El proyecto establece la posibilidad de que los contratos suspendidos por razón de la pandemia puedan mantener esa condición hasta el 31 de diciembre de 2020, a la vez que regula el pago de la segunda y tercera partida del décimo tercer a los trabajadores afectados por esta suspensión de contratos y ordena que el retorno gradual y el reintegro parcial de los trabajadores suspendidos no puede ser utilizado como un medio de discriminación de ninguna índole, so pena de multa de hasta cinco mil balboas.

Se establece que la terminación de la relación de trabajo por mutuo acuerdo deberá ser suscrita ante las autoridades administrativas de trabajo; en caso contrario, se considerará nula dicha terminación y el trabajador podrá solicitar su reintegro. Se regula, además, que a los trabajadores reintegrados después de la suspensión de sus contratos, que sean despedidos en los tres meses siguientes a su retorno al empleo, se les deberá pagar el cien por ciento de sus prestaciones en el mismo momento en que son despedidos y además, se establecen términos para la cancelación de las prestaciones finales al terminar la relación de trabajo, después de los tres meses contados desde el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo.

El cálculo de la prima de antigüedad y de la indemnización a que tenga derecho el trabajador cuyo contrato fue suspendido, tendrá como base los salarios devengados antes de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional.

Se adiciona el artículo 116 A al Código de Trabajo, en el que se indica que el fuero de maternidad no incluirá el periodo de suspensión de los efectos del contrato de trabajo de la mujer embarazada, y que el tiempo de vigencia del fuero se continuará después que se levante la suspensión del contrato de trabajo.

Las medidas descritas en el presente proyecto de ley están orientadas a preservar el empleo en las empresas afectadas por la pandemia del COVID-19 sin que ello signifique asfixiar desde el punto de vista jurídico ni económico a las mismas, habida cuenta de los apoyos financieros y otras facilidades anunciadas por el gobierno nacional para los próximos meses, en el entendimiento de que salvando las empresas aseguramos los empleos y minimizamos los efectos negativos de la pandemia en la actividad económica y laboral del país.

PROYECTO DE LEY

De de de 2020

Que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por la COVID-19 y dicta otra disposición

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1. La presente Ley se aplicará exclusivamente a las empresas que cerraron, total o parcialmente sus operaciones, desde el inicio del Estado de Emergencia Nacional y hasta el 31 de diciembre de 2020, y a los trabajadores cuyos contratos han sido suspendidos mediante autorización tácita o expresa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en este periodo.

Artículo 2. El empleador podrá reiniciar su actividad económica progresivamente reintegrando de forma gradual a sus trabajadores con contratos suspendidos, tomando en consideración las recomendaciones del Comité Especial de Salud e Higiene y atendiendo a las disposiciones sanitarias emitidas por las autoridades competentes.

Los trabajadores que no sean reintegrados con la reapertura de las empresas de acuerdo con lo descrito, mantendrán sus contratos suspendidos hasta que sean reintegrados. Las suspensiones de los contratos de estos trabajadores podrán ser prorrogados, mes a mes, hasta el 31 de diciembre de 2020, conforme a los procedimientos establecidos para tal fin por el Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 3. El reintegro gradual de trabajadores con contratos de trabajo suspendidos no podrá ser utilizado con fines discriminatorios o como medida de represalia en perjuicio de los trabajadores. El empleador al que se le compruebe ante las autoridades administrativas de trabajo, que ha incurrido en esta prohibición, será sancionado con multas que oscilan entre quinientos (B/.500.00) a cinco mil Balboas (B/. 5,000.00) por cada trabajador discriminado, según el procedimiento descrito en la Ley 53 de 1975.

Artículo 4. El empleador que ha reactivado sus operaciones podrá establecer turnos de trabajo distintos a los vigentes en la empresa, las veces que lo considere necesario, pero deberá informar a los trabajadores de dichos cambios con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación.

Artículo 5. La jornada ordinaria de trabajo no será superior a ocho horas diarias, salvo por necesidad de la producción. En estos casos, la jornada extraordinaria se podrá extender hasta por cuatro horas diarias y hasta dieciséis horas semanales, sujeta a recargo.

Artículo 6. El recargo por laborar en jornada extraordinaria será de 25% sobre el salario por hora del trabajador, con independencia del turno o jornada en que se produzca la misma y podrá ser cancelado en treinta días desde que se verificó el trabajo en jornada extraordinaria. En caso que el trabajo en jornada extraordinaria rebase los límites descritos en el artículo anterior, se pagará un recargo adicional del 50%.

Artículo 7. A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, las empresas que no reduzcan su jornada laboral o que laboren en días de fiesta o duelo nacional, independientemente de que se les otorgue otro día libre en sustitución del día libre nacional, remunerarán a sus trabajadores con un recargo del 100% de su salario por hora.

Artículo 8. La segunda partida del décimo tercer mes del año 2020, será pagada por el empleador, así:

1. Los trabajadores que no hayan laborado entre el 15 de abril y el 15 de agosto de 2020, por razón de la suspensión de los efectos de sus contratos, tendrán derecho a percibir la suma de cincuenta balboas (B/.50.00).
2. Los trabajadores que hayan laborado parcialmente entre el 15 de abril y el 15 de agosto de 2020, por razón de la suspensión de los efectos de sus contratos, se les pagará proporcionalmente la suma que les corresponda o la suma de cincuenta balboas (B/.50.00), según sea más favorable al trabajador.
3. Los trabajadores que hayan laborado ininterrumpidamente entre el 15 de abril al 15 de agosto de 2020, recibirán el pago de la segunda partida del décimo tercer mes correspondiente al año 2020, de acuerdo al Decreto de Gabinete 221 de 18 de noviembre de 1971.

El pago de la suma que resulte de la aplicación de los numerales 1 y 2 de este artículo, podrá ser cancelado por el empleador pagando la mitad el 15 de agosto y la otra mitad el 15 de septiembre de 2020.

Artículo 9. La tercera partida del décimo tercer mes del año 2020, será pagada por el empleador, así:

1. Los trabajadores que no hayan laborado entre el 15 de agosto y el 15 de diciembre de 2020, por razón de la suspensión de los efectos de sus contratos, tendrán derecho a percibir la suma de cincuenta Balboas (B/.50.00).
2. Los trabajadores que hayan laborado parcialmente entre el 15 de agosto y el 15 de diciembre de 2020, por razón de la suspensión de los efectos de sus contratos, se les pagará

proporcionalmente la suma que les corresponda o la suma de cincuenta Balboas (B/.50.00), según sea más favorable al trabajador.

3. Los trabajadores que hayan laborado ininterrumpidamente entre el 15 de agosto al 15 de diciembre de 2020, recibirán el pago de la tercera partida del décimo tercer mes correspondiente al año 2020, de acuerdo al Decreto de Gabinete 221 de 18 de noviembre de 1971.

El pago de la suma que resulte de la aplicación de los numerales 1 y 2 de este artículo, podrá ser cancelado por el empleador pagando la mitad el 15 de diciembre de 2020 y la otra mitad el 15 de enero de 2021.

Artículo 10. Toda terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento deberá constar por escrito y no implicará renuncia de derechos. Este documento será suscrito por las partes ante la Dirección General de Trabajo o las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, según corresponda.

El mutuo acuerdo para dar por terminada la relación de trabajo celebrado sin la intervención de la Dirección General de Trabajo o las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, será nulo.

El trabajador afectado con un acuerdo nulo, tendrá derecho a demandar en un plazo no mayor de treinta días calendario, su reintegro con el pago de los salarios vencidos desde la fecha de terminación hasta la fecha efectiva de reintegro. Esta demanda de reintegro se presentará ante los Juzgados Seccionales de Trabajo, de acuerdo a los trámites del proceso abreviado.

Artículo 11. La terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, despido o por decisión unilateral del empleador dentro de los tres meses siguientes al reintegro del trabajador suspendido, obliga a la cancelación inmediata, en un solo pago, del total de las prestaciones a las que tiene derecho.

Artículo 12. El cálculo de la prima de antigüedad e indemnización descritas en los artículos 224 y 225 del Código de Trabajo, respectivamente, para los trabajadores a los que se les haya suspendido su contrato, se calculará con los salarios percibidos durante los seis meses anteriores o el último salario mensual, antes de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional, según sea más favorable al trabajador.

Artículo 13. Se adiciona el artículo 116 A al Código de Trabajo, así:

Artículo 116 A. Las suspensiones de los efectos del contrato de trabajo, por las causales 8 y 9 del artículo 199 del Código de Trabajo, aunque interrumpen la obligación de prestar el servicio convenido y la de pagar el salario de esos lapsos, no perjudicará en forma alguna a las trabajadoras que se encuentren protegidas por el fuero de maternidad.

El tiempo correspondiente al fuero de maternidad no se contará durante el periodo de suspensión de los efectos de los contratos de trabajo. El tiempo restante del fuero se reactivará tan pronto se levante la suspensión del contrato.

Artículo 14. Las disposiciones contenidas en los artículo 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, y 12 de la presente Ley estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 15. Esta Ley adiciona el artículo 116 A al Código de Trabajo.

Artículo 16. Esta Ley empezará a regir al día siguiente de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Propuesto a consideración de la Asamblea Nacional hoy ____ () de julio de dos mil veinte (2020), por Su Excelencia DORIS ZAPATA ACEVEDO, Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, en virtud de la autorización concedida por el Consejo de Gabinete, mediante Resolución de Gabinete _____ de ____ () de julio de dos mil veinte (2020).

DORIS ZAPATA ACEVEDO

Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral