

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

BOLETÍN INFORMATIVO



Decreto Ejecutivo No.81 de 20 de marzo 2020

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral decretó que para los efectos de la aplicación del numeral 8 del artículo 199 del código de trabajo, se podrán considerar caso fortuito o fuerza mayor, según sea el caso, la existencia de la pandemia del COVID-19 y la consecuente declaración de Estado de Emergencia Nacional, decretada mediante la resolución de Gabinete No.11 de 13 de marzo 2020.

Artículo 199: Son Causas de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador.

.....
.....

8. La fuerza mayor o caso fortuito cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización temporal de las actividades de la empresa del establecimiento u otra del empleador por un período mínimo de una semana.

¿Cuándo surtirá efecto?

Esta causa de suspensión surtirá efectos desde la fecha en que se produjo el hecho que la constituye, conforme a esta norma, salvo los casos en que, pese a la paralización de las actividades, la prestación del servicio resultase por razones de cuidado mantenimiento o a fin de evitar graves perjuicios económicos a la empresa.

¿Qué significa suspensión del contrato de trabajo?

Que el trabajador no tendrá la obligación de cumplir con su jornada laboral por un tiempo determinado, por ende, el empleador no se encontrará obligado de cumplir con los salarios, que es la retribución monetaria por el tiempo en que se encuentra un trabajador a disposición del empleador.

¿Qué empresas aplican a este decreto?

Aquella empresa cuyas operaciones hayan sido cerradas por consecuencia del Estado de emergencia nacional dictadas por nuestras autoridades gubernamentales, desde la fecha en que se ordenó el cierre podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), la suspensión del Contrato Laboral, el cual deberá autorizarlo o rechazarlo en un término de tres días; y si en caso la solicitud no es respondida departe del MITRADEL, se puede entender que la misma ha sido admitida y tendrá todos los efectos legales.

El Artículo 203 del Código de Trabajo se refiere a que el Empleador podrá solicitar la suspensión de los Contratos de Trabajo hasta por mínimo de una semana y un máximo de un mes. En caso de que el Empleador considere que no han mejorado las razones para reanudar las operaciones, podrá solicitar se le prorrogue el tiempo de suspensión 30 días adicionales, el cual puede extenderse dicho período hasta cuatro meses de forma consecutiva.

Los Requisitos que debe presentar el Empleador al Mitradel, para la suspensión del Contrato de Trabajo sería los siguientes documentos:

- ✓ Memorial explicativo por parte de la empresa, donde sustenta las razones por las cuales le llevan a solicitar la suspensión de los contratos laborales, firmado por el Rep. Legal de la empresa o una apoderado legal.
- ✓ Fotocopia simple del Aviso de Operaciones de la empresa.
- ✓ Prueba idónea de la afectación económica.
- ✓ Lista de los trabajadores cuyos contratos se solicita la suspensión, especificando nombre completo, cédula, número de seguro social, dirección residencial, ocupación, sexo, edad, número de teléfono y correo electrónico.
- ✓ Copia de la Planilla de la CSS

La solicitud únicamente deberá ser enviada por internet al correo: solicitudes@mitradel.gob.pa; de forma personal la misma no será recibida, pues se trata de evitar la aglomeración de personas, pero el estado de emergencia que estamos viviendo en la actualidad.

Aquellos empleadores que hayan cerrado de manera distinta a la que establece el presente decreto y aquellas que no cuenten con la autorización del MITRADEL, para la suspensión de sus contratos laborales, tendrán que asumir los salarios de sus trabajadores hasta que el Mitradel llegue autorizar la suspensión de sus contratos.

Al culminar el estado de emergencia nacional, los trabajadores retornarán a sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que fueron pactadas dentro de su contrato de trabajo y que se encontraban vigente, antes de la puesta en marcha de la suspensión del contrato de trabajo, tal y como lo establece el Artículo 205 del Código de Trabajo.

Si el Empleador le impidiera al Trabajador el retorno a su puesto de trabajo, una vez termine el Estado de emergencia nacional decretado por las autoridades, se considerará como un "Despido Verbal Injustificado".

TELETRABAJO



Ley 126 de 18 de febrero de 2020

La legislación laboral se moderniza e incorpora regulaciones relacionadas a la modalidad del teletrabajo, permitiendo al trabajador a desempeñar sus actividades laborales al menos una vez a la semana, desde un lugar distinto a su oficina que es el lugar habitual de trabajo. Esta regulación tiene por objeto principal establecer y regular el teletrabajo como modalidad de relación de trabajo en la República de Panamá.

- Teletrabajo: Consiste en la presentación 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 labores.

Se debe tramitar por medio de una adenda (Contrato de Teletrabajo), en común acuerdo. De manera escrita y se firmará en tres ejemplares. Si el trabajador no está de acuerdo en aceptar el teletrabajo, no puede ser una causal de despido.

En la adenda se debe plasmar la siguiente información:

- ✓ Manifestación del trabajador que es de carácter voluntario.
- ✓ Jornada de trabajo.
- ✓ Declaración del trabajador que cuenta con las instalaciones adecuadas para realizar sus labores como teletrabajador.
- ✓ Cláusula de confidencialidad.
- ✓ Descripción del puesto y funciones.
- ✓ Términos de remuneración.
- ✓ Domicilio de ambas partes.

Para Asesoría contactar a la Licda. Diana Ruiz – Gerente de Impuestos

Celular: +(507) 6949-4867

Correo: druiz@mendozayasoc.net

📍 Obarrio, Calle 54 Este, Atrium Tower, Piso 18, República de Panamá

☎ Tel.: +507 309-1800 / 223-0992

✉ info@mendozayasoc.net

www.mendozayasoc.net