LEY 157
De 3 de Agosto de 2020

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

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1. Esta 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.

Se prohíbe la contratación de nuevos trabajadores, en igual o similar posición a la de un trabajador suspendido, en aquellas empresas que reactiven sus actividades económicas, para no vulnerar el derecho de los trabajadores cuyos contratos fueron suspendidos a retornar a sus puestos de trabajo. Solo se permitirá la contratación de nuevos trabajadores si las empresas requieren nuevos puestos de trabajo. Esta decisión deberá ser informada por escrito a la organización sindical o a los trabajadores donde no exista esta, previo a la contratación de nuevos trabajadores.

Los trabajadores que no sean reintegrados con la reapertura de las empresas de acuerdo con lo descrito en este artículo mantendrán sus contratos suspendidos hasta que sean reintegrados. Las suspensiones de los contratos de estos trabajadores podrán ser prorrogadas, 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. En estos casos no se aplicará la figura del silencio administrativo.

Artículo 3. El reintegro gradual de trabajadores con contratos de trabajo suspendidos no podrá ser utilizado como medida de represalia o discriminación por razones sindicales, de raza, sexo, religión, salud, discapacidad o de cualquier otro tipo, en perjuicio de los trabajadores. Los trabajadores podrán denunciar ante la Dirección General de Trabajo o direcciones regionales las medidas de represalias o discriminación en que incurra el empleador al momento de determinar el reintegro gradual. 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 mil

balboas (B/.1 000.00) 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, pero deberá informar a los trabajadores de dichos cambios, por lo menos, con cuarenta y ocho horas de anticipación. Las empresas que han mantenido sus operaciones desde la declaratoria del estado de emergencia nacional no podrán variar los turnos, sino de común acuerdo y en apego a lo dispuesto en el Código de Trabajo, reglamentos internos y convenciones colectivas.

Artículo 5. Los trabajadores que no reciban la segunda partida del Décimo Tercer Mes, por razón de la suspensión de los efectos de sus contratos de trabajo, al no haber laborado entre el 15 de abril y el 15 de agosto de 2020, tendrán derecho a percibir un bono, cuya cuantía será determinada por el Órgano Ejecutivo y pagada a través del Ministerio de Economía y Finanzas.

El empleador pagará proporcionalmente la suma que corresponda a la segunda partida del Décimo Tercer Mes a los trabajadores que hayan laborado parcialmente en este periodo, por razón de la suspensión de los efectos de sus contratos de trabajo.

Los trabajadores que hayan laborado ininterrumpidamente entre el 15 de abril y el 15 de agosto de 2020 recibirán el pago de la segunda partida del Décimo Tercer Mes correspondiente al año 2020, de acuerdo con el Decreto de Gabinete 221 de 18 de noviembre de 1971, a cargo de su empleador, es decir, en un solo pago el día 15 de agosto de 2020.

Artículo 6. Toda terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento deberá constar por escrito y no implicará renuncia de derechos.

El empleador entregará al trabajador la propuesta escrita de terminación por mutuo consentimiento de la relación de trabajo para que la responda en un término no menor de dos días hábiles. En caso de que el trabajador no responda, se entenderá que ha rechazado la propuesta.

Si se firma el mutuo consentimiento sin que haya transcurrido el término de los dos días hábiles para que el trabajador responda, este podrá demandar la nulidad por esta causa ante los juzgados seccionales de trabajo, mediante proceso abreviado, para que se ordene su reintegro.

Se presume cierta la afirmación del trabajador acerca de que no se le otorgó el término de los dos días para responder. Esta presunción podrá destruirse mediante prueba que no admita duda razonable.

Artículo 7. 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 8. 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 o para los trabajadores con jornada de trabajo reducida, 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 9. Se adiciona el artículo 116-A al Código de Trabajo, así:

Artículo 116-A. Se suspende el cómputo del tiempo correspondiente al fuero de maternidad durante el periodo de suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, cuando corresponda a los numerales 8 y 9 del artículo 199 del Código de Trabajo.

El tiempo restante del fuero se reactivará tan pronto se reintegre la trabajadora.

Artículo 10. Esta Ley adiciona el artículo 116-A al Código de Trabajo.

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

Artículo 12. Esta Ley comenzará a regir desde su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Proyecto 354 de 2020 aprobado en tercer debate en el Palacio Justo Arosemena, ciudad de Panamá, a los treinta y un días del mes de julio del año dos mil veinte.

El Presidente,

Marcos E. Castillero Barahona

El Secretario General,

Quibian T. Panay G.

ÓRGANO EJECUTIVO NACIONAL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ, 3 DE AGOSTO DE 2020.

LAURENTINO CORTIZO COHEN
Presidente de la República

DORIS ZAPATA ACEVEDO
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral