

Medidas laborales respecto a COVID-19 en Panamá

18 de marzo 2020

Mediante Resolución No. 11 del 13 de marzo de 2020, el Consejo de Gabinete ha declarado un estado de emergencia nacional en la República de Panamá, como consecuencia de COVID-19. El Gobierno través de sus diferentes ramas, ha emitido una serie de Decretos Ejecutivos para autorizar y ordenar medidas extraordinarias para enfrentar la situación. Este es especialmente el caso del Ministerio de Trabajo de Panamá.

Según lo establecido en los Decretos Ejecutivos emitidos a partir del 13 de marzo de 2020, siendo el último publicado en Gaceta Oficial del 16 de marzo de 2020, los empleadores están obligados, además de las obligaciones que surgen del acuerdo de empleo y el Código de Trabajo, a:

- Crear los comités de higiene, salud y seguridad en el trabajo, integrados por trabajadores y empleadores, que llevarán a cabo el plan de higiene en el trabajo de acuerdo con la naturaleza de las funciones.
- Aplicar todos los protocolos para garantizar la higiene y la salud en todas las instalaciones de trabajo a fin de evitar COVID-19.
- Aplicar el teletrabajo (según la Ley 126 del 18 de febrero de 2020), si no se requiere la presencia física del trabajador.
- Hacer uso de las vacaciones (acumuladas o adelantadas) para los trabajadores mayores de 60 años, pacientes con enfermedades crónicas y embarazadas, por un mínimo de 15 días calendario.

Con respecto a los trabajadores que regresan de cualquier viaje de trabajo, por cualquier medio de transporte (terrestre, marítimo o aéreo), si regresa de un área de riesgo, debe presentarse ante las Autoridades Sanitarias, que decidirán si deberá permanecer en observación y vigilancia bajo un período de cuarentena.

En cualquier caso, la cuarentena deberá ser ordenada por una Autoridad Sanitaria y la condición se certificará a través de las Direcciones Regionales de Salud. Los certificados emitidos por las Direcciones Regionales de Salud deben ser entregados a la Caja de Seguro Social con el fin de procesar la licencia de incapacidad y beneficios relacionados ante esta institución.

Como medida preventiva, los empleadores pueden aplicar el artículo 197-A del Código del Trabajo y ordenar la movilidad laboral de todos los trabajadores que tengan entre sus funciones la atención al público. Además, si es necesario, el empleador está autorizado a reducir las horas de trabajo, según lo establecido en el artículo 159 del Código del Trabajo.

Según lo recomendado y requerido por el Ministerio de Trabajo, cada compañía, en acuerdo con el trabajador, formalizará cualquiera de las medidas descritas, de acuerdo con las regulaciones legales relevantes.

Para obtener asesoría legal en este tema o cualquier otro de derecho laboral, por favor no dude en contactarnos