



Asamblea Nacional
Secretaría General
TRÁMITE LEGISLATIVO
2021-2022

PROYECTO DE LEY: **542**

LEY:

GACETA OFICIAL:

TÍTULO: **QUE ESTABLECE MEDIDAS TEMPORALES PARA PRESERVAR EL EMPLEO, NORMALIZAR LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES.**

FECHA DE PRESENTACIÓN: **8 DE FEBRERO DE 2021.**

PROPONENTE: **S.E. DORIS ZAPATA ACEVEDO MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL**

COMISIÓN: **TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL**

PARLAMENTO NACIONAL SECRETARÍA GENERAL	
Presentación	8/2/2021
Nº	2:40r
A Debate	
A Tránsito	

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La pandemia desatada por la COVID-19, que derivó en la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional a través de la Resolución de Gabinete No. 11 de 13 de marzo de 2020, obligó a todos los estamentos gubernamentales a priorizar activamente en la adopción e implementación de medidas, como el cierre de las actividades económicas de múltiples empresas a nivel nacional, para disminuir la tasa de transmisión de la enfermedad a niveles manejables por los sistemas de salud públicos y privados, con el propósito de preservar la integridad y la vida de los habitantes del país.

Estas acciones, debemos recordar, afectaron el funcionamiento de la economía nacional y las relaciones de trabajo, que estaban perturbadas antes de la pandemia, debido a factores que se desmejoraron 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 hay empresas profundamente afectadas en su actividad, que incluso hasta esta fecha no han reabierto.

Es conocido que el Gobierno Nacional diseñó e implementó un programa nacional para el abastecimiento de alimentos y medicamentos, el transporte y las necesidades prioritarias de la población, con el ánimo de que la mayoría de las personas, especialmente las de mayor riesgo de contraer la enfermedad de la COVID-19, se queden en casa. Este programa en la actualidad beneficia alrededor de un millón setecientos mil personas y lo lleva adelante un equipo nacional de casi siete mil colaboradores y voluntarios. Ha sido anunciado por el señor Presidente de la República en su Informe a la Nación que, a partir del 1 de febrero del presente año, el Vale Digital se aumentará de cien a ciento veinte balboas, condicionado al cumplimiento de las normas establecidas por las autoridades de salud.

Este escenario hace imperativo la atención hacia las afectaciones económicas y laborales como una prioridad de las autoridades. En tal sentido, como resultado de las consultas realizadas por el Gobierno Nacional a los empleadores y los trabajadores, se dieron los pasos iniciales con la expedición del Decreto Ejecutivo 229 de 15 de diciembre de 2020 y del Decreto Ejecutivo 231 del 28 de diciembre de 2020. Gracias a estos antecedentes, tenemos claro el camino a seguir para el sostenimiento del mercado laboral, frente a un plan de reactivación económica planeado por el Gobierno Nacional.

Es por ello que nos planteamos desarrollar el reintegro gradual de los trabajadores, con contratos de trabajo suspendido, a las empresas a las que la autoridad sanitaria ha permitido reiniciar sus actividades, un proceso de prórroga de la suspensión de los efectos de los contratos de los trabajadores para las empresas que se mantienen sin operar, por disposición de la autoridad sanitaria y, muy especialmente, el proceso de solicitud y autorización de la suspensión de los

efectos de los contratos de trabajo, atendiendo a restricciones de movilización ciudadana, como la cuarentena total o parcial, dispuestas dentro del Estado de Emergencia Nacional ocasionado por el COVID-19.

El presente proyecto de ley establece medidas temporales y la mayor parte de sus disposiciones regirán hasta el 31 de diciembre de 2021, se rescatan algunos elementos oportunos ya extintos en la Ley 157 de 2020, como la regulación de la terminación de la relación de trabajo por mutuo acuerdo y la cancelación del total de las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador cuando la terminación de la relación laboral ocurra dentro de los tres meses siguientes al reintegro después de la suspensión. En el presente proyecto de ley se establecen, además, consideraciones especiales para las pequeñas empresas y las empresas del sector turismo. El cálculo de la prima de antigüedad, vacaciones, décimo tercer mes e indemnización, según corresponda, 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 establece también como retorno priorizado en el primer mes de reintegro, el correspondiente a todos los trabajadores que tengan fuero sindical, de maternidad y personas con discapacidad. Igualmente se da preferencia, para el reintegro gradual, a los trabajadores que tengan más tiempo de estar suspendidos.

Por último, se crea el Registro Nacional de Desempleo en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con el objeto de contar con datos estadísticos que permitan promover políticas públicas de promoción del empleo.

Las medidas descritas en el presente proyecto de ley están orientadas a preservar el empleo en las empresas afectadas por la pandemia de la COVID-19, sin comprometer a las mismas desde el punto de vista jurídico o económico, habida cuenta de los apoyos financieros y otras facilidades que han sido brindados por el Gobierno Nacional, 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.

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARÍA DE LEGISLACIÓN
Presentación: 01/2/2021
Nota: 2:40K
A. Cuenta: _____
A. Modificación: _____
Aprobada: _____

PROYECTO DE LEY No.

De _____ de _____ de 2021

Que establece medidas temporales para preservar el empleo, normalizar las relaciones de trabajo y dicta otras disposiciones

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1. Los trabajadores con suspensión de los efectos de sus contratos a causa de fuerza mayor o caso fortuito, prorrogados en virtud de la Ley 157 de 2020, serán reintegrados a sus puestos de trabajo de manera gradual, de conformidad con las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 2. Las empresas que queden sujetas a la aplicación de las medidas de restricción de la movilización ciudadana, toque de queda y cuarentena total, decretadas por la autoridad sanitaria, podrán ejecutar sus actividades a través de modalidades laborales como el teletrabajo, permiso remunerado, trabajo a disponibilidad y demás contenidas en las leyes laborales.

En caso que estas empresas no puedan hacer uso total o parcial de las modalidades de trabajo descritas en el párrafo anterior, podrán registrar la suspensión de los contratos de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Dicha suspensión se mantendrá vigente mientras se apliquen las medidas de restricción decretada por la autoridad sanitaria, para cada actividad económica en específico.

Artículo 3. Para los fines del registro descrito en el artículo anterior, los empleadores enviarán el listado de los trabajadores, a través de los medios digitales establecidos por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en las fechas que dicha entidad establezca mediante resolución.

Cada empleador deberá aportar los siguientes documentos:

1. Nota remisoría.
2. Lista de los trabajadores, en formato Excel, con los siguientes datos: nombre y apellido, cédula, número de seguro social, sexo, edad, ocupación, dirección residencial del trabajador, teléfono, correo electrónico, razón social de la empresa, razón comercial de la empresa, RUC, DV, actividad económica y distrito de ubicación de la empresa.
3. Copia simple del aviso de operación del empleador.

Artículo 4. Las empresas que se mantengan cerradas por disposición de la autoridad sanitaria desde el mes de marzo de 2020, podrán solicitar la prórroga de la suspensión de los efectos de los contratos de sus trabajadores, mientras se mantenga vigente dicha limitación.



Una vez que hayan sido autorizadas para reiniciar sus actividades económicas, las empresas reintegrarán a sus trabajadores en forma gradual, mes a mes, según las condiciones de cada empresa. Las prórrogas de la suspensión de los contratos no podrán exceder los cinco meses.

Artículo 5. Las empresas que formen parte del sector primario de la economía, que hayan sido autorizadas para reiniciar sus actividades económicas y mantuviesen trabajadores con contratos suspendidos a la entrada en vigencia de esta ley, los reintegrarán en forma gradual, mes a mes, según las condiciones de cada empresa. Las prórrogas de la suspensión de los contratos no podrán exceder los tres meses.

Artículo 6. Las empresas que formen parte del sector secundario, que hayan sido autorizadas para reiniciar sus actividades económicas y mantuviesen trabajadores con contratos suspendidos a la entrada en vigencia de esta Ley, los reintegrarán en forma gradual, mes a mes, según las condiciones de cada empresa. Las prórrogas de la suspensión de los contratos no podrán exceder los seis meses.

Artículo 7. Las empresas del sector terciario de la economía, incluyendo a las actividades con diez o menos trabajadores y las empresas del sector turismo reintegrarán a sus trabajadores en forma gradual, mes a mes, según las condiciones de cada empresa. Las prórrogas de la suspensión de los contratos no podrán exceder los ocho meses.

Artículo 8. Los límites de los plazos de la prórroga de la suspensión de los contratos de los trabajadores, descritos en los artículos 4, 5, 6 y 7 de la presente Ley, podrán ser ampliados de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores; en caso de existir sindicato, se deberá acordar con éste. Dicho acuerdo será registrado por medios digitales ante la Dirección General de Trabajo o las Direcciones Regionales correspondientes del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, dentro de los ocho días siguientes a su firma.

Artículo 9. Las empresas que mantengan trabajadores con suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, en virtud de la pandemia por la COVID-19, no podrán contratar nuevos trabajadores para realizar las funciones correspondientes a dichos trabajadores. Se permitirá la contratación de nuevos trabajadores sólo para realizar funciones y labores distintas a aquellas que realizan los trabajadores con contratos suspendidos. Esta decisión deberá ser informada por escrito a la organización sindical o a los trabajadores, donde no exista ésta, previo a la contratación de los nuevos trabajadores.

Artículo 10. Los miembros directivos de los sindicatos, los representantes sindicales, las personas con discapacidad y las trabajadoras con fuero de maternidad con contratos suspendidos,

serán reintegrados a sus puestos de trabajo junto con el resto de los trabajadores que se reincorporen en el primer mes de la reactivación.

Artículo 11. Para el reintegro gradual de los trabajadores con suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, la empresa reactivará, en la medida de lo posible, los contratos de los trabajadores que tengan más tiempo de laborar en la empresa o de estar suspendidos.

Los trabajadores con sesenta años o más, los que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, embarazadas que no estén haciendo uso de licencia por maternidad y a los que se les haya aplicado las medidas establecidas por la autoridad sanitaria para cada uno de estos casos, podrán retornar a sus puestos de trabajo de manera gradual y de mutuo acuerdo con su empleador, cumpliendo con las medidas sanitarias de bioseguridad, como lo son: el uso de mascarillas, lavado frecuente de manos, distanciamiento físico y otros señalados por la autoridad sanitaria para la población en estado de vulnerabilidad por la COVID-19.

Artículo 12. El empleador presentará, en un término no menor de diez días hábiles antes de la fecha de terminación de la suspensión original, un memorial en el que se sustente la necesidad de prorrogar la suspensión de los contratos de los trabajadores que correspondan, explicando detalladamente la afectación y el plazo por el cual se solicita, firmado por el representante legal o apoderado de la empresa. Las solicitudes de prórroga recibidas fuera de horas y días hábiles se entenderán presentadas al día hábil siguiente.

La Dirección General de Trabajo o la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, se pronunciará sobre la solicitud, previa evaluación de las causales aducidas, que correspondan al numeral 8 del artículo 199 del Código de Trabajo; considerando la documentación presentada, los argumentos contenidos y el cumplimiento total o parcial de los porcentajes de reintegro de trabajadores descritos en los artículos precedentes.

Artículo 13. La solicitud de prórroga de la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo deberá contener los siguientes requisitos:

1. Memorial de solicitud de prórroga ;
2. Copia de la solicitud o proveído anterior.
3. Planilla de la Caja de Seguro Social del mes anterior a la solicitud;
4. Aviso de operaciones o certificación pública que demuestre la existencia de la empresa;
5. Listado de los trabajadores que se deseen suspender en formato Excel con los siguientes datos: nombres y apellidos, cédula, sexo, edad, ocupación, salario, dirección del trabajador, teléfono, correo electrónico, razón social de la empresa, razón comercial de la empresa, RUC, DV, actividad económica, distrito donde se ubica la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá solicitar información adicional al petionario, en caso de considerarlo necesario.

Artículo 14. Las prórrogas de la suspensión de los contratos de los trabajadores se podrán conceder por periodos de hasta un mes, cada vez, atendiendo a los criterios de reintegro gradual descritos en la presente Ley.

La empresa presentará al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, junto con la documentación descrita en el artículo anterior, constancia de la comunicación de dicha solicitud a los sindicatos existentes en la empresa, o en su defecto, a la representación de los trabajadores de la empresa. Dicha comunicación contendrá el listado de trabajadores cuya prórroga de suspensión se solicita.

Artículo 15. La presentación de la solicitud y el acto de hacer saber la decisión de prórroga de la suspensión se tramitarán por medios digitales o, de manera supletoria, en forma presencial en la Dirección General de Trabajo o en las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, según corresponda.

Artículo 16. Los empleadores están obligados a notificar, a través de la plataforma digital del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la reactivación de los contratos de los trabajadores suspendidos.

Artículo 17. A los trabajadores que se les haya suspendido su contrato o modificado temporalmente la jornada laboral en atención a la pandemia de la COVID-19, se les calculará la prima de antigüedad, vacaciones, décimo tercer mes e indemnización, según corresponda al momento de la terminación de la relación de trabajo, atendiendo al promedio de los salarios percibidos durante los seis meses anteriores o al último salario mensual, previo al mes de marzo de 2020, según sea más favorable al trabajador.

Artículo 18. 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 irrenunciable 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 dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la relación laboral, la nulidad por esta causa ante los juzgados seccionales de trabajo, para que ordene su reintegro, mediante proceso abreviado.

Corresponde al empleador probar que otorgó el término de dos días para responder.

Artículo 19. 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 del total de las prestaciones a las que tiene derecho, en un período de hasta ocho meses, con pagos mensuales no inferiores al salario promedio mensual del trabajador, hasta agotar el monto adeudado.

En el caso de las pequeñas empresas descritas en la Ley 1 de 1986 y de las empresas del sector turismo, la cancelación de estas prestaciones se podrá efectuar de mutuo acuerdo, en pagos mensuales no inferiores al salario promedio mensual del trabajador, hasta agotar el monto adeudado.

Artículo 20. Para los efectos de la presente Ley, se entiende por empresas del sector turismo las dedicadas a las siguientes actividades:

1. Hoteles, moteles y hostales;
2. Agencias de viajes y tour operadores;
3. Guías de turismo;
4. Arrendadoras de autos;
5. Transporte turístico marítimo, aéreo y terrestre;
6. Fincas agro-turísticas;
7. Parques de diversiones.

Artículo 21. La empresa, cuyos horarios de labores se hayan alterado por motivo de la aplicación de las medidas de restricción de la movilización ciudadana, toque de queda y cuarentena total, decretadas por la autoridad sanitaria, podrá establecer turnos de trabajo distintos a los vigentes, previo informe a los trabajadores, con cuarenta y ocho horas de anticipación.

Las empresas que han mantenido abiertas sus operaciones desde la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional, sin alteración de los horarios de labores, podrán variar turnos, de común acuerdo con los trabajadores y en apego a lo dispuesto en el Código de Trabajo, reglamentos internos y convenciones colectivas.

Artículo 22. La modificación temporal de la jornada laboral, así como otras condiciones de trabajo reconocidas en la ley, podrán ser pactadas de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores; en caso de existir sindicato, se deberá pactar con éste. Dichos acuerdos podrán tener vigencia más allá de la presente ley, siempre y cuando cumplan con los requisitos contemplados en el Código de Trabajo.

Artículo 23. Se crea el Registro Nacional de Desempleo en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con el objeto de contar con datos estadísticos que permitan promover políticas públicas



de promoción del empleo. Para tales efectos, los empleadores deberán comunicar acerca de la terminación de la relación de trabajo con cada trabajador.

Los trabajadores podrán registrarse como desempleados en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, una vez termine su relación de trabajo.

Artículo 24. Las infracciones a las disposiciones contenidas en la presente Ley serán sancionadas con multas a favor del Tesoro Nacional, de quinientos balboas (B/.500.00) hasta mil quinientos balboas (B/.1,500.00), según el procedimiento descrito en la Ley 53 de 1975.

Artículo 25. La presente Ley deroga el Decreto Ejecutivo 229 de 15 de diciembre de 2020, el Decreto Ejecutivo 231 de 29 de diciembre de 2020 y el Decreto Ejecutivo 8 de 14 de enero de 2021.

Artículo 26. Esta ley comenzará a regir a partir de su promulgación y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, con excepción del artículo 17 que tendrá vigencia hasta el 30 de junio de 2022.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Propuesto a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy 8 de Febrero de dos mil veintiuno (2021), por **S. E. DORIS ZAPATA ACEVEDO**, ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, en virtud de autorización concedida por el Honorable Consejo de Gabinete, mediante la Resolución de Gabinete N.º13 de 2 de febrero de dos mil veintiuno (2021).


DORIS ZAPATA ACEVEDO
Ministra

