

“EXPERIENCIA DE PANAMÁ EN EL TRATAMIENTO LABORAL, DEL CORONAVIRUS (COVID-19)”

Rórix Javier Núñez Morales*

(Recibido 23/9/20 • Aceptado 23/11/20)

* El Sr. Núñez Morales es Asesor Jurídico Laboral, Miembro Fundador por Panamá de la Red Iberoamericana de Derecho del Trabajo (Red E-Lat Laboral), Miembro de la Academia de Derecho del Trabajo de Panamá (APADETRA) y de la Fundación Luis Anderson para la Investigación y el Desarrollo; fue Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas de la 107ª Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT (2018), Secretario del Consejo de Ministras y Ministros de Centroamérica (2015-2017) y Vicepresidente del Grupo de Trabajo sobre Políticas de Empleo y Formación Profesional) en el marco de la Conferencia Internacional de Ministros de Trabajo organizada por la OEA (2015)

Ha obtenido los Títulos de Especialista Normas Internacionales del Trabajo y Comercio Internacional, además de otros títulos de postgrado y formación en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Derecho Constitucional, Gobierno Electrónico y Mercado de Valores.

Desde 2014 a 2019 ejerció el cargo de Jefe de Asuntos Internacionales y Cooperación del Ministerio de Trabajo de Panamá, y previamente fungió como Asesor de Despacho Superior en el Ministerio de Gobierno, Dirección General del Registro Público y Asistente de Magistrado en la Corte Suprema de Justicia.

Ha participado como autor y coordinador en trabajos de Investigación y Publicaciones: “Régimen Laboral de los trabajadores del Canal de Panamá”, “*Guía de Medidas Laborales frente al Covid-19 en Iberoamérica*”, “*Experiencia de Diálogo Social: Las Mesas Tripartitas de Panamá en el contexto de la OIT*”, “*Diálogo Social con Resultados*”, “*Memorias sobre los Convenios de OIT ratificados por Panamá (2016-2018)*” y “*Guía para la Orientación Vocacional y el Empleo*”.

Resumen: En el presente ensayo, identificamos los principales lineamientos laborales que han sido adoptados en la República de Panamá desde que se declaró en marzo pasado, el Estado de Emergencia Nacional por la enfermedad del Covid-19, crisis sanitaria que ha demandado como prioridad la salvaguarda de la vida y salud de toda la población, y ante las medidas de prevención, restricción excepcional de las actividades laborales y sociales, la normativa laboral ad-hoc ha procurado revalidar la preeminencia de la salud, imponiendo límites a las operaciones en los centros de trabajo, impulsando el teletrabajo y determinando otras medidas temporales.

Son dramáticas las cifras de pérdidas de empleos, así como las afectaciones a las pequeñas y grandes empresas a consecuencia del coronavirus, por ello nos permitimos asegurar, que todo conduce a la necesidad imperante de solventar los espacios de diálogo y concertación entre actores involucrados y afectados en esta gran crisis, y así, proponemos algunas prioridades de reflexión oportuna, quizás prematuramente, aunque la urgencia del momento nos impulsa a ello.

Palabras Clave: Panamá, Covid-19, Estado de Emergencia, Suspensión de contratos, Tele-trabajo, Código de Trabajo, Reducción de Jornada, Diálogo Social, Resiliencia, Protocolos de Higiene y Salud, Desempleo, Informalidad, Subsidios, Apoyos Solidarios, Pagos de Servicios Públicos, Nueva Normalidad, Reapertura Laboral, Trabajo Decente.

Abstract: In this essay, we identify the main labor guidelines adopted in the Republic of Panama since the State of National Emergency for Covid-19 was declared last March. This health crisis that has demanded, as a priority, safeguarding the life and health of the entire population, and with respect to preventive measures, exceptional restriction of labor and social activities, the ad-hoc labor regulations have sought to revalidate the preeminence of health by imposing limits on operations in workplaces, promoting teleworking and establishing other temporary measures.

The figures of lost jobs and the effects on small and large companies as a result of the coronavirus, are dramatic. Therefore, we allow ourselves to ensure that everything leads to the pressing need to settle spaces for dialogue and agreement among actors involved and affected in this great crisis. Therefore, we propose some priorities for timely, perhaps premature, reflections though the urgency of the moment prompts us to do so.

Key Words: Panama, Covid-19, State of emergency, Contract suspension, Teleworking, Labor Code, Workday reduction, Social dialogue, Resilience, Sanitation and Health Protocols, Unemployment, Informality, Subsidies, Solidarity Supports, Utilities payments, New Normality, Labor Reopening, Decent work.

Índice

Introducción

- I.- Estado de Emergencia Nacional
- II.- Evolución de la Normativa Laboral frente al Covid-19
 - A. Limitaciones a la actividad laboral.
 - 1. La Suspensión de los Efectos de los Contratos de Trabajo.
 - 2. La reducción de la Jornada Laboral
 - B. El impulso hacia el teletrabajo,
 - C. Previsiones económicas frente a la crisis
 - 1. Apoyos solidarios a los trabajadores
 - 2. Medidas de suspensión de pago de obligaciones
 - D. Reapertura laboral progresiva en tiempo de Covid-19
- III.- Retos y oportunidades que conlleva tratamiento laboral frente al COVID-19
 - A. El acceso digital a los trámites administrativos en materia laboral 24
 - B. Teletrabajo Decente
 - C. Diálogo Social Sectorial
 - D. La Resiliencia en el ámbito Laboral
 - E. Reformas laborales

Conclusiones finales

Bibliografía

Introducción

Evocando a Nelson Mandela con uno de sus célebres mensajes a la humanidad, *“en este mundo moderno globalizado cada uno de nosotros somos el guardián de nuestro hermano y de nuestra hermana. Hemos fallado demasiado a menudo en esta obligación moral”*¹, hoy día esta frase a nadie le puede resultar extraña, pues cobra máxima trascendencia con la aparición de la enfermedad viral COVID-19, tras su eclosión en la ciudad de Wuhan, China, alcanzando de manera acelerada cifras alarmantes de contagio y muertes a nivel global, y que ha motivado que los actores del multilateralismo y los mandantes de las naciones, estén actuando como “guardianes” para adoptar también de forma expedita, medidas para enfrentar esta crisis que ha puesto en jaque a los sistemas sanitarios, debilitando las economías a escala mundial y moldeado los sistemas laborales con un sinnúmero de reglas de excepción, cuyas consecuencias o desencadenantes a largo plazo, todavía resultan impredecibles.

Panamá, registró su primera muerte por el coronavirus, el pasado 8 de marzo y partir de esa fecha, el incremento sobre todo de contagios, se ha multiplicado de forma preocupante, que ha incidido en el desenvolvimiento de las actividades productivas hacia un mínimo, con medidas laborales todavía por afianzar, para garantizar el retorno efectivo de las operaciones en los centros de trabajo.

Dado que el objeto de este estudio se circunscribe al tratamiento laboral frente al Covid-19, procederemos a identificar las principales herramientas jurídicas previstas frente a la emergente crisis laboral por la pandemia, el papel de los actores claves en este escenario, así como proponemos algunas breves líneas a manera de reflexión, sobre los principales retos y oportunidades que surgen como líneas prioritarias a ser tomadas en consideración en el devenir las políticas laborales y el aporte de cada interlocutor legítimo de las relaciones de trabajo.

¹ MANDELA, Nelson. Nelson Mandela por sí mismo. Título Original: Nelson Mandela by Himself. Primera Edición. Plataforma Editorial, Barcelona, 2011. Conferencia en la Cruz Roja Británica, 10 de julio de 2003.

I.- Estado de Emergencia Nacional

Apenas dos días después que la OMS declarara como pandemia al coronavirus por Covid-19², mediante Resolución del Consejo Gabinete No.11 de 13 de marzo de 2020³, se decreta en Panamá el Estado de Emergencia Nacional, desencadenando un vertiginoso proceso regulatorio para afrontar la crisis por el brote del coronavirus y mitigar sus graves consecuencias, con medidas que impactan directamente en la vida social, económica y laboral de todos los ciudadanos.

Siendo la prioridad el garantizar la salud de la ciudadanía, el Ministerio de Salud, emite algunas disposiciones puntuales que supeditan las actividades laborales cotidianas en nuestro país, a los mandatos de índole sanitario.

Las ordenanzas contenidas en los Decretos Ejecutivo No.490 de 17 de marzo, No.500 de 19 de marzo y No.507 de 24 de marzo⁴, proferidas por el Ministerio de Salud, inciden notablemente en el campo laboral al disponer:

- El cierre temporal de establecimientos comerciales y empresas en todo el territorio nacional, con delimitadas excepciones⁵, a partir del 20 de marzo.
- Imponer una cuarentena domiciliaria obligatoria (TOQUE DE QUEDA) en todo el territorio nacional, a partir del día 18 de marzo, con las mismas reglas de excepción.

² Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19. 11 de marzo de 2020. Consultado en el sitio oficial de la OMS: <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

³ Resolución de Gabinete No.11, publicada en la Gaceta Oficial No.28979-B de 13 de marzo de 2020.

⁴ Los Decretos Ejecutivos No.490 de 17 de marzo, No.500 de 19 de marzo de 2020 y No.507 de 24 de marzo, fueron publicados en las Gacetas Oficiales No.28983 de 18 de marzo, No.28985-A y No.28987-B de 24 de marzo, respectivamente.

⁵ Tales como supermercados, farmacias, bancos entre otros, por tratarse de servicios sumamente importantes para los ciudadanos, para proveerse de alimentos, acceso a medicamentos y a sus activos financieros.

- La advertencia de imposición de sanciones administrativas, penales y/o civiles, para quien contravenga estas medidas de cierre temporal.

Con fines similares, también se adopta el Decreto Ejecutivo No.506 de 24 de marzo, que ordena la suspensión temporal de la actividad de la industria de la construcción, medida prorrogada mediante el Decreto Ejecutivo No.548 de 24 de abril y el Decreto Ejecutivo No.637 de 25 de mayo⁶.

II.- Evolución de la Normativa Laboral frente al Covid-19

A partir de la segunda mitad de marzo de este año, convivimos con un inusitado desarrollo de regulaciones que se proyectan en las relaciones laborales, a consecuencia de la pandemia. Esta conexidad entre la situación sanitaria de emergencia y su incidencia en el ámbito del trabajo es indudable, ya que frente a las acciones normativas previstas en materia de salud para reducir los riesgos de contagio y propagación del virus, tales como la cuarentena obligatoria, restricción de movilidad de los ciudadanos, el cierre de diversas actividades comerciales y la adopción de protocolos sanitarios, consecuentemente, la respuesta ha sido casi inmediata en el campo laboral que se ha venido expresando en diferentes momentos, pasando por pautas dirigidas a restringir la prestación laboral en el lugar de trabajo, el impulso de alternativas en torno al modo de trabajo y más recientemente, a prever una reapertura de actividades en los centros de trabajo, previo cumplimiento de previsiones sanitarias frente al COVID-19.

Las más importantes medidas laborales que irrumpen de manera temporal o excepcional para amortiguar los efectos de la crisis, responden a lo siguiente:

⁶ El Decreto Ejecutivo No.506, fue publicado en la Gaceta Oficial No.28978-A ambos del 24 de marzo.

Medida Excepcional	Función jurídica que conlleva la medida
Suspensión de los Efectos de los Contratos de Trabajo	Se reglamenta el numeral 8 del artículo 199 del Código de Trabajo, respecto a la suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo , es decir, delimitadamente para la causal de caso fortuito o fuerza mayor, por el Estado de Emergencia Nacional .
Reducción de Jornada de Trabajo	Se reglamenta el artículo 159 del Código de Trabajo y se adopta un acuerdo de modificación temporal de la Jornada de Trabajo.
Movilidad funcional	Se promueve la movilidad laboral, para ser aplicado por los empleadores como medida de prevención del COVID-19, sobretodo, para los trabajadores que atiendan al público.
Vacaciones y Permisos remunerados	Se promueve el otorgamiento de permisos remunerados y vacaciones vencidas o adelantadas, como medidas de prevención (Decreto Ejecutivo No.78 de 16 de marzo).
Teletrabajo	Se promueve e insta a los empleadores a informar a los trabajadores sobre opción de modificar su relación contractual, para optar por el teletrabajo.
Previsiones económicas	Se ha incorporado algunas medidas para dotar de acceso a productos básicos y recursos económicos a los más afectados por la pandemia, así como se dispone de acciones suspensivas del pago de compromisos crediticios y de servicios públicos a favor de los comerciantes y trabajadores.
Protocolos y Comités de Higiene y Salud Laboral	Entre las más relevantes, está la obligación de crear en cada empresa, un Comité Especial, así como el seguir los lineamientos del Protocolo para Preservar la Higiene y la Salud en el ámbito laboral para la prevención ante el COVID-19, elaborado en conjunto por las autoridades de trabajo y salud.

Tabla 1

Con estas referencias preliminares, analizamos las previsiones normativas, que a nuestro criterio generan mayor sensibilidad laboral, ya que por un extremo, imponen **límites a la actividad laboral en los centros de trabajo** y del otro lado, invitan a lo que denominados, **impulso hacia el teletrabajo**; destacando seguidamente lo concerniente a las **previsiones económicas frente a la crisis** y finalmente resaltar la etapa en que nos encontramos al momento de este estudio, caracterizada por el paso hacia la nueva normalidad de **reapertura laboral progresiva en tiempo Covid-19**.

A. Limitaciones a la actividad laboral.

Podemos distinguir aquí dos (2) medidas reguladas ampliamente, para cumplir con los preceptos sanitarios dictados para evitar una propagación masiva del virus que tienen como objetivo, minimizar o restringir las operaciones laborales en centros de trabajo, por los altos riesgos de contagio que conllevan.

1. La Suspensión de los Efectos de los Contratos de Trabajo.

La suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, figura ya contemplada en el Capítulo II, Título V del Libro I del Código de Trabajo de Panamá, fue de los primeros instrumentos objeto de regulación laboral excepcional por la pandemia, como respuesta al Estado de Emergencia Nacional y las consecuentes medidas sanitarias temporales impuestas por las autoridades de salud.

La autoridad laboral reglamentó a través de Decreto Ejecutivo No.81 de 20 de marzo, el numeral 8 del artículo 199 del Código de Trabajo, que regula la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, por casos de fuerza mayor y caso fortuito, con el objeto de impedir o atemperar el riesgo de pérdidas considerables de empleos, invitando así a la necesaria preservación de las plazas de trabajo.

El mérito de este mecanismo está en sus efectos, ya que durante el término en que los contratos sean suspendidos, si bien no hay prestación del trabajo ni pago de salarios, la relación laboral no se extingue, ni afecta la antigüedad de los trabajadores.

La regulación temporal buscó dinamizar el proceso de suspensión, estipulando un mecanismo informal digital, a través del cual el empleador, peticionaría su solicitud, brindando algunas informaciones mínimas, para

acreditar su condición de patrono, identificando los trabajadores cuyos contratos se pretende suspender y demostrando la afectación económica, presupuesto que el propio reglamento soluciona, al señalar que se podrá sustentar, invocando la Declaratoria de Estado de Emergencia Nacional.

Su procedimiento contiene enunciados sui generis, ya que el artículo 201 del Código de Trabajo prevé que, al invocarse los supuestos de fuerza mayor o caso fortuito, el empleador tendrá la obligación de comprobar el hecho que la constituye ante la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes **a la fecha de la suspensión**, mientras que la actual reglamentación temporal, indica que la suspensión de los contratos deberá ser autorizada por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

En definitiva, queda claro que no opera de pleno derecho la suspensión de los contratos, aun cuando sea evidente para un empleador, que no puede mantener en curso sus actividades en su establecimiento o local comercial, debiendo siempre cumplir con este presupuesto de peticionarlo formalmente ante la autoridad laboral.

Una vez se presenta esta solicitud, el MITRADEL deberá notificarla al sindicato o representación de trabajadores de la empresa, sin que dicha notificación suspenda el término de 3 días que cuenta la autoridad para pronunciarse sobre lo peticionado, autorizando o rechazando la solicitud. Si no se pronuncia en este término, se entenderá aprobada la solicitud para todos los efectos legales, a razón del silencio administrativo.

La suspensión de los efectos de los contratos de trabajo ha sido uno de los principales instrumentos utilizados por los empleadores para enfrentar la crisis de la pandemia, alcanzando al mes de junio, un registro aproximado de 250 mil contratos de trabajo suspendidos⁷.

Advertimos que esta regulación temporal preveía que la suspensión de los efectos de los contratos, tendría un término de treinta días calendarios prorrogable, por lo que, al proseguir los efectos de la pandemia, se han dispuesto a la fecha dos prórrogas adicionales mediante los Decretos Ejecutivos No.95 de 21 de abril y No.97 de 29 de mayo⁸.

⁷ Cifras suministradas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

⁸ Los Decreto Ejecutivo No.95 de 21 de abril y No.97 de 29 de mayo, han sido publicados en las Gacetas Oficiales No.29007-A de 21 de abril y No.29035-B de 29 de mayo de 2020, respectivamente.

2. La reducción de la Jornada Laboral

A través del Decreto Ejecutivo No.71 de 13 de marzo⁹, modificado luego por Decreto Ejecutivo No.85 de 2 de abril¹⁰, la autoridad laboral, ha dispuesto algunos parámetros que flexibilizan la alternativa de protección de los empleos, relativa a la reducción de la jornada laboral.

Se sustenta en lo previsto en el artículo 159 del Código de Trabajo, el cual señala que, por razones de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados, que pongan en peligro la existencia de la fuente de trabajo, se podrá de manera temporal, modificar o reducir los horarios o la semana de trabajo.

Tomando en cuenta la condición excepcional temporal prevista en el precitado artículo y encontrándonos en una Estado de Emergencia Nacional, que hace necesario mitigar los riesgos de contagios, se adopta a través de estas regulaciones un texto de modelo de acuerdo de modificación temporal de la jornada de trabajo, que será aplicable en aquellos casos donde los empleadores, requieran apegarse a la medida de reducción de la jornada.

La reducción de jornada, con sustento en el Estado de Emergencia Nacional por COVID-19, para su viabilidad, requiere del cumplimiento de determinados presupuestos:

- Un acuerdo de voluntad, que se expresa en la firma del Acuerdo de Modificación Temporal de la Jornada de Trabajo, donde conste además, los métodos para la recuperación gradual de la jornada.
- Su formalización, mediante registro o envío por vía electrónica a la autoridad laboral, acompañada de documentación que compruebe la relación de trabajo y la condición jurídica del empleador.
- Para que surta efectos jurídicos, deberá ser aprobado por la autoridad laboral.

⁹ El Decreto Ejecutivo No.71, fue publicado en la Gaceta Oficial Digital No.28979-C, ambos del 13 de marzo.

¹⁰ El Decreto Ejecutivo No.85 de 2 de abril, fue publicado en la Gaceta Oficial Digital No.28994-B de la misma fecha.

B. El impulso hacia el teletrabajo

A partir de la aprobación de Ley No.126 de 18 de febrero, en Panamá se regula el Teletrabajo como innovadora modalidad de trabajo, el cual comprende la prestación 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 laborales.

El marco legal del teletrabajo, que curiosamente se da a menos de un mes de la declaratoria del Estado de emergencia nacional, en nuestro criterio se adopta un poco tarde¹¹, e incluso, la crisis de la pandemia, sorprende el proceso de implementación de la normativa, que requiere ser complementada con otras herramientas de valor legal, que maximicen el éxito y la puesta en práctica de esta modalidad de trabajo, que garantice con una protección adecuada de los teletrabajadores. Panamá reúne desde hace muchos años, las condiciones de infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones para que se maximice el teletrabajo, y que inclusive, sin normas legales adecuadas, fue empleado por algunas empresas en el país desde hace tiempo.

Ahora bien, en el escenario del coronavirus, una encuesta¹² realizada a mediados de marzo, a más de 100 empresas en Panamá, evidenció que más del 75%, nunca habían utilizado el teletrabajo, lo que es fiel muestra del reto que conlleva transitar hacia un novedoso modelo de trabajo con reglas jurídicas acordes.

Enfrentando esta crisis COVID-19, se adopta el Decreto Ejecutivo No.78 de 16 de marzo¹³, que prevé entre sus objetivos, el impulsar e instar

¹¹ En octubre de 2019 se adoptó una primera iniciativa legal de Teletrabajo, le cual fue objetada parcialmente “por inconveniencia en los artículos 1, 7, 13, 15 y 18 e inexecutable en el artículo 24. Por ello, a través del Texto de la Nueva Ley No.126 de 18 de febrero modifica y adopta el texto vigente hoy día.

¹² Encuesta realizada por la Empresa Panamá En Salarios, publicada en la página web de la Televisora Nacional Canal 2. Publicada el 24 de marzo. https://www.tvn-2.com/economia/encuestadas-Panama-utilizado-teletrabajo-coronavirus_0_5540445989.html

¹³ El Decreto Ejecutivo No.78 de 16 de marzo, fue publicado en la Gaceta Oficial Digital No.28981-D de la misma fecha.

a las empresas, a implementar de manera inmediata, el teletrabajo en sus relaciones laborales, siempre que sea una opción acorde a sus servicios. Lo normado incide de algún modo en la garantía de la autonomía de la voluntad del trabajador, puesto que, si su centro de trabajo debe permanecer cerrado en función de las medidas de seguridad sanitaria, solamente tendrá como opción laboral, de ser viable, prestar su servicio en la modalidad de teletrabajo.

La regulación en mención prevé así que tanto las empresas o comercios que han sido objeto de cierre de sus locales comerciales por mandato de las autoridades de salud, como las empresas que desarrollan actividades exceptuadas del cierre de establecimientos, así como del “Toque de queda”, pueden mantener sus operaciones, bajo la modalidad del teletrabajo.

Como reglas que deben considerarse para que se recurra al teletrabajo, están las siguientes:

- Los empleadores deberán informar a sus trabajadores de las opciones para laborar en teletrabajo o trabajo a disponibilidad.
- Si resulta dable que los trabajadores continúen sus labores bajo la modalidad de teletrabajo y así encuentre respaldo en las recomendaciones del Comité Especial de Salud e Higiene para la prevención y atención del COVID-19, el empleador está facultado para comunicar de esta modificación al contrato de trabajo, así como lo notificará al MITRADEL, de manera digital.
- Se introduce una modalidad temporal, denominada trabajo a disponibilidad, la cual podrá ser implementada por el empleador, autorizando a que el trabajador, dentro de la jornada regular, sin estar en su lugar de trabajo, se encuentre a disposición del empleador, y por tanto, con derecho a remuneración.
- Los trabajadores deberán acatar la instrucción del empleador, en cuanto a las opciones señaladas.

C. Previsiones económicas frente a la crisis

La llegada del COVID-19 ha generado graves perjuicios en el mundo del trabajo, tanto para los empleadores como la clase trabajadora, lo que ha requerido del Ejecutivo y del Órgano Legislativo, explorar y ensayar algunas previsiones para mitigar, ya no en lo sanitario, sino en el aspecto económico, el impacto que esta crisis viene causando y que se acrecienta, cuando transcurren las fechas en que se mantienen vigentes las medidas de protección sanitaria que en todo caso, por donde se mire, conllevan francas disminuciones de todas las actividades comerciales y productivas.

Pasamos a identificar las principales previsiones adoptadas a la fecha.

1. Apoyos solidarios a los trabajadores

Estos apoyos o subsidios se han previsto oportunamente para auxiliar de algún modo, a determinados grupos de ciudadanos con graves condiciones de vulnerabilidad¹⁴, que, de acuerdo a la información oficial, equivale a aproximadamente 1 millón 350 mil familias, entre los que se incluye a aquellos ciudadanos que han perdido sus empleos y aquellos a los cuales se les ha suspendido los efectos de sus contratos de trabajo, de modo, que carecen de una fuente inmediata de ingresos.

Así se emite el Decreto Ejecutivo No.400 de 27 de marzo¹⁵, que crea el **Plan Panamá Solidario**, el cual consiste en la entrega de un apoyo solidario a los ciudadanos afectados por la pandemia para cubrir parte de sus necesidades básicas de alimentos, productos de higiene y medicamentos, mientras dure el Estado de Emergencia Nacional decretado ante la crisis sanitaria del COVID-19. De acuerdo con el Decreto Ejecutivo No.81 de 20 de marzo, los trabajadores cuyos contratos de trabajo se suspendan, también serán incluidos en las listas de beneficiarios de este plan.

Los apoyos que se han venido otorgando consiste en entregas periódicas de bolsas de comida, de un bono solidario y de un vale digital.

¹⁴ Información oficial pública en la web del Plan Panamá Solidario: <https://www.panamasolidario.gob.pa/>

¹⁵ El Decreto Ejecutivo No.400 de 27 de marzo, fue publicado en la Gaceta Oficial No.28995-A de 3 de abril.

RÓRIX JAVIER NÚÑEZ MORALES:
“Experiencia de Panamá en el tratamiento laboral, del Coronavirus (Covid-19)”

Los beneficiarios son identificados expresamente en el decreto, indicando que el Plan Panamá Solidario beneficiará a:

- Personas en pobreza multidimensional.
- Familias vulnerables
- Personas que vivan en zonas de difícil acceso
- Personas dedicadas a actividades económicas por cuenta propia.

Se exceptuarán de aplicar o recibir este apoyo solidario, los servidores públicos, trabajadores asalariados activos, jubilados y pensionados, así como los contribuyentes cuya última declaración de renta sea superior a B/11,000.00.

2. Medidas de suspensión de pago de obligaciones

El prever necesarias medidas que permitan aminorar los riesgos del incremento de deudas o compromisos de la ciudadanía en general y que incluso es de interés de los empleadores y trabajadores, ha sido uno de los temas de mayor complejidad y de debate en Panamá, por los distintos criterios que han surgido, para delimitar el alcance de estas pautas de carácter extraordinario.

Sin pretender abordar a fondo este tema que trasciende sin lugar a dudas la esfera jurídico laboral, basta referirnos al veto parcial al proyecto 287¹⁶ que establecía una moratoria en el pago de créditos bancarios, ya que si desde antes se alertó de la inexequibilidad de algunas disposiciones de esta propuesta, lo que desnuda este evento, es la intermitente articulación entre dos de los poderes del Estado, en momentos que la sociedad interpela por mayor cohesión en las políticas públicas, para enfrentar esta grave crisis.

Pretendo ahora destacar los esfuerzos positivos que contribuyen a paliar la difícil situación de comercios, asalariados, informales y demás grupos vulnerables.

¹⁶ Noticia publicada en el Sitio Web de la Televisora Nacional Canal 2. 4 de mayo de 2020. https://www.tvn-2.com/nacionales/coronavirus-en-panama-Cortizo-parcialmente-moratoria-pagos-bancarios_0_5571192886.html

Con la Ley No.152 de 4 de mayo,¹⁷ se adoptan medidas sociales especiales para la suspensión temporal del pago de servicios públicos tales como energía eléctrica, telefonía fija y móvil e internet, desde el 1 de marzo de 2020, hasta por cuatro meses.

Se beneficia así, a todas aquellas personas afectadas en condiciones vulnerables, así como a aquellos que sus ingresos se han visto reducidos, a los que se les ha suspendido los contratos de trabajo y quienes han sido despedidos o no se encuentren laborando por la declaración de Estado de Emergencia Nacional.

Mediante Resolución No.383-2020 de 3 de abril de la Caja de Seguro Social, se prevén medidas a favor de los empleadores, al suspender la generación de multas, intereses y recargos por la presentación y /o pago tardío de la planilla mensual de trabajadores de declaración de trabajadores y salarios de febrero a mayo.

A través de la Resolución No.201-2416 de 9 de abril, la cual la Dirección General de Ingresos del Ministerio de Economía y Finanzas, amplía el plazo para la presentación de la declaración de impuesto de transferencia de bienes corporales muebles y la presentación de servicios, hasta el 15 de julio de este año, para la presentación de la declaración de dichos impuestos y que corresponda a los meses de marzo, abril y mayo del 2020.

El 4 de mayo de 2020, la Asociación Bancaria de Panamá¹⁸ emitió un comunicado oficial relativo al acuerdo de extensión de moratoria de pago de créditos bancarios, hasta diciembre 2020. Este acuerdo establece medularmente que:

- Los beneficios que se otorgan son para “las personas a quienes se les ha suspendido o cesado su contrato laboral, los trabajadores independientes y comerciantes cuya actividad se ha visto afectada

¹⁷ La Ley No.152 de 4 de mayo, fue publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29016-A de la misma fecha.

¹⁸ Comunicado oficial de la Asociación Bancaria de Panamá de 4 de mayo de 2020. Publicado en el sitio web: <https://asociacionbancaria.com/acuerdo-de-extension-de-moratoria/>

por las medidas sanitarias establecidas por el Órgano Ejecutivo” y consisten principalmente en extender la moratoria hasta diciembre 2020;

- El Acuerdo de Compromiso aplica a préstamos hipotecarios residenciales, préstamos personales, préstamos de autos, tarjetas de crédito, préstamos a la pequeña y mediana empresa, préstamos comerciales, préstamos al sector transporte y préstamos al sector agropecuario; y
- Durante el resto del año 2020 se mantiene el compromiso de los bancos a no ejecutar garantías hipotecarias residenciales de clientes.

D. Reapertura laboral progresiva en tiempos de Covid-19

Lo que fue denominado como un esperanzador retorno hacia la nueva normalidad, inicio incipientemente generando incertidumbre sobre los efectos y consecuencias que puede determinar en la propia crisis sanitaria, sobre la implementación responsable de protocolos de seguridad, salud e higiene en el trabajo frente al COVID-19 y en torno capacidad productiva que puede alcanzarse bajo las nuevas reglas, para impulsar una aspirada reactivación económica.

Al emitirse la Resolución No.405 de 11 de mayo¹⁹, “que adopta los lineamientos para el retorno a la normalidad de las empresas post-Covid-19 en Panamá”, el panorama era muy alentador, ya que se presentaba un documento construido con el esfuerzo de representantes del Ministerio de Salud, Caja de Seguro Social, Ministerio de Comercio e Industria, Ministerio de Economía y Finanzas y de la Organización Panamericana de la Salud, que establece pautas para lograr la adherencia de forma estricta por los empresarios, trabajadores y clientes a las medidas de prevención y control ante el riesgo de infección por Covid-19, en los entornos laborales, y así garantizar retorno al trabajo de forma ordenada, gradual y segura. Estas medidas se enmarcan en lo siguiente:

1. La conformación u organización de un comité especial de salud e higiene para la prevención y atención del covid-19 en cada institución pública o privada, empresas y sector económico.

¹⁹ La Resolución No.405 de 11 de mayo, fue publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29021-B de la misma fecha.

2. Medidas de prevención y control.
3. Establecer horarios especiales y restricción de números de personas, así como otras modalidades como el teletrabajo.
4. Medidas para el control de síntomas de los colaboradores y clientes.
5. Establecer Manejo del estrés laboral.

A partir de estos lineamientos, el Ejecutivo anuncia²⁰ las fases o bloques en que se debe desarrollar la reapertura gradual de las actividades laborales, que nos permitimos identificar:

Fase de Reapertura	Fecha de Inicio y medidas sanitarias previstas
<p>Bloque 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comercio Electrónico. • Talleres de mecánica y repuestos en general. • Servicios técnicos: plomeros, electricistas, mantenimiento de sistemas, A/A, ascensores, y limpieza de piscinas. • Pesca artesanal y Acuicultura Industrial 	<p>Inició el 13 de mayo</p> <p>Medidas Sanitarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se permite reuniones de trabajo hasta 10 personas (no fiestas). • Estricto Cumplimiento de lineamientos para el retorno a la normalidad de las empresas PostCovid 19 en Panamá. • Capacidad de hasta el 25% con distanciamiento físico de 2mts. • Las personas no incluidas en el bloque 1 deben cumplir las medidas de cuarentena (último número de cédula), <p>Restricciones de movilidad por género y número de cédula, y cumplimiento de cercos sanitarios.</p>

²⁰ Fuente: Comunicado Oficial del Proceso Gradual de la Ruta hacia la nueva normalidad, presentado en Conferencia de Prensa del 11 de mayo.

RÓRIX JAVIER NÚÑEZ MORALES:
"Experiencia de Panamá en el tratamiento laboral, del Coronavirus (Covid-19)"

Bloque 2: <ul style="list-style-type: none">• Construcción de infraestructura pública priorizada y con visto bueno del Ministerio de Salud.• Minería no metálica.• Industria• Lugares de culto, parques, áreas deportivas y áreas sociales con 25% de capacidad y distanciamiento físico con 2 metros de distanciamiento.	Fecha por definir
Bloque 3: <ul style="list-style-type: none">• Comercio al por menor (no esencial).• Comercio al por mayor (no esencial).• Venta de Autos• Servicios Profesionales• Servicios Administrativos• Construcción en sector privado.	Fecha por definir
Bloque 4: <ul style="list-style-type: none">• Transporte aéreo• Hoteles• Restaurantes	Fecha por definir
Bloque 5: <ul style="list-style-type: none">• Educación• Transporte no esencial (recreativo)• Ligas deportivas.• Entretenimiento y sitios de esparcimiento.• Bares.	Fecha por definir

<p>Bloque 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apertura de todos los sectores de la • economía sin restricciones sanitarias. • Conciertos. • Ferias, Patronales y Carnavales. • Discotecas. 	<p>Fecha por definir</p>
---	--------------------------

Tabla 2

Este proceso de reapertura gradual que se comunicó iniciaría a partir del 13 de mayo, generó confusión, ya que se decide adoptar, precisamente ese mismo 13 de mayo, la Resolución No.423,²¹ que autoriza la reactivación, operación y movilización de las actividades contenidas en el primer bloque, en complemento a la autorización previa para la reactivación de la industria pesquera y pesca artesanal, dispuesta mediante Resolución No.406 de 11 de mayo²².

Se diseña un proceso de reapertura que si bien cuenta con múltiples previsiones diseñadas para no descuidar ningún extremo las necesarias medidas sanitarias en la reapertura, que no obstante, nunca podría iniciar en la fecha anunciada, ya que no opera de manera automática, sino que corresponde a los prestadores de servicios, peticionar formalmente su interés en re-iniciar actividades, conforme a lo previsto en otra disposición dictada con posterioridad, el Decreto Ejecutivo No.96 de 15 de mayo que establece el proceso temporal para la reapertura gradual de las empresas.

Es a partir del 15 de mayo²³, luego de dos meses de limitaciones a las actividades laborales en los establecimientos y/o comercios, que

²¹ La Resolución No.423 de 13 de mayo, fue publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29023-A de la misma fecha.

²² La Resolución No.406 de 11 de mayo, fue publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29022 de 12 de mayo.

²³ El Decreto Ejecutivo No.96 de 15 de mayo, fue publicado en la Gaceta Oficial Digital No.29025-A de la misma fecha.

se ha procurado encaminar la reapertura, a través del denominado bloque primero, donde los solicitantes informan a la autoridad laboral su decisión de reactivar sus actividades, completando un formulario digital previsto para tal fin, adoptado mediante Resolución DM-154 de 20 de mayo²⁴, que establece como indispensable, que se identifiquen los miembros que conforman el Comité de Salud e Higiene, así como el listado y datos necesarios de cada uno de aquellos trabajadores que se reintegrará en esta fase a sus labores, elemento importante, porque el retorno es gradual también para que se brinden servicios con un número determinado de trabajadores, que atiende a los criterios sanitarios adoptados previamente.

Una segunda fase de reapertura gradual (bloque segundo), también se ha puesto en marcha, conforme la autorización dispuesta por el Ministerio de Salud, a través de la Resolución No.453 de 29 de mayo²⁵, a partir del 1 de junio.

Consecuentemente con el proceso de retorno a la normalidad, las autoridades de salud, estipularon medidas para flexibilizar las restricciones de movilización de la población en general, a través del Decreto Ejecutivo No.644 de 29 de mayo²⁶, delimitando el “Toque de Queda” desde las 7:00 p.m. hasta las 5:00 a.m., a partir del lunes 1 de junio de 2020. Los resultados no fueron los esperados, los índices de contagio se incrementaron en determinadas regiones del país, que llevaron a replantear los criterios de movilidad, restringiendo la circulación de las personas dentro de la urbe central del país (provincias de Panamá y Panamá Oeste), mediante Resolución No.492 de 6 de junio²⁷, además de la adopción paralela de cercos sanitarios en determinadas comunidades, para contener el movimiento masivo de personas, a fin de garantizar la salud de la población.

²⁴ La Resolución DM-154 de 20 de mayo, fue publicada en la Gaceta Oficial No.29028-A de la misma fecha. Fue modificada mediante Resolución DM-155 de 25 de mayo, publicada en la Gaceta Oficial No.29031-A de la misma fecha.

²⁵ La Resolución No.453 de 29 de mayo, fue publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29035-B de la misma fecha.

²⁶ El Decreto Ejecutivo No.644 de 29 de mayo, fue publicado en la Gaceta Oficial Digital No.29035-B de la misma fecha.

²⁷ La Resolución No.492 de 6 de junio, fue publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29041 de 7 de junio.

Ante los aumentos de contagios por Covid-19, las posibilidades de avanzar prontamente a las siguientes etapas de reapertura de actividades laborales, dependen claramente de una mejora en estos índices, que hoy día, corren inclusive el riesgo de colapsar el sistema sanitario, por el rápido incremento de casos en el mes de junio.

III.- Retos y oportunidades que conlleva tratamiento laboral frente al COVID-19

El mercado de trabajo en Panamá, en los últimos meses ha interrumpido su dinamismo a gran escala, lo que constituye un noble, pero excelso sacrificio que ha servido para mitigar la crisis del coronavirus.

Este tránsito que lentamente avizora hoy día, algunos destellos de avances positivos para la reactivación laboral, no ha sido un camino ordenado, como pasamos a destacar en las líneas siguientes, afirmación que no pretende censurar el amplio ejercicio regulatorio empleado hasta la fecha, pues como ya se ha advertido en diferentes latitudes, esta crisis no tiene precedentes ni formulas ideales para contrarrestar su impacto con éxito absoluto, donde muchos hemos sufrido la pérdida irreparable de seres queridos a consecuencia de esta terrible enfermedad y donde ahora todos reconocemos, la meritoria labor que ejercen quienes trabajan en los servicios de salud, para afrontar sin vacilación la crisis y salvar de manera ejemplar, la vida de la gran mayoría de los contagiados.

Las expresiones normativas en materia laboral, han contado con un respaldo mayoritario, de las cámaras empresariales y de los grupos organizados de trabajadores, lo que da cuenta de la importancia de la solidaridad en este momento, en beneficio de los más vulnerables.

Pero la implementación de las medidas, o el acatamiento por parte de los sujetos de la relación laboral a estas regulaciones frente a la pandemia, han evidenciado algunas debilidades estructurales, que inciden en la aplicación ágil de muchas de las acciones laborales previstas, o incluso, se carece de los remedios jurídicos que orienten su implementación.

A. El acceso digital a los trámites administrativos en materia laboral

A través del Decreto Ejecutivo No.86 de 2 de abril²⁸, se habilitan las plataformas digitales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, para recibir las solicitudes relacionadas con las medidas laborales por covid-19, así como para atender las denuncias o quejas de los trabajadores, frente a posibles violaciones de sus derechos.

La puesta en marcha de servicios digitales para la formalización y seguimiento de las solicitudes presentadas en materia laboral en tiempos de covid-19, no han podido cumplir a cabalidad con este rol, de brindar respuestas a cada una de las peticiones formuladas. Un ejemplo de esta incidencia surge con las solicitudes de suspensión de los efectos de los contratos, que si bien se ha planteado que la normativa señala que la falta de respuesta de la autoridad dentro de los tres días, conlleva la validación tácita de la solicitud, dicha fórmula jurídica del silencio administrativo positivo, no es una prueba idónea para que los trabajadores afectados con la suspensión, puedan acceder a las prestaciones económicas que el Estado brinda a través del Plan Panamá Solidario.

No obstante, el aprendizaje y la puesta a prueba de las plataformas tecnológicas de la entidad laboral, en esta avalancha de trámites administrativos, para el otorgamiento de salvoconductos, para procesar la suspensión de contratos de trabajo, el registro de los acuerdos temporales de reducción de jornada, la posibilidad de presentar reclamaciones informales por actos que vulneren derechos o garantías laborales, es un esfuerzo valioso que beneficiará la consolidación de este proceso de servicios administrativos digitales y que en todo caso, deberá ser complementado con las importantes herramientas de gestión de datos estadísticos laborales, que desde antaño resultan escasos y tardíos.

²⁸ El Decreto Ejecutivo No.86 de 2 de abril, fue publicado en la Gaceta Oficial Digital de la misma fecha.

B. Teletrabajo Decente.

Si bien nuestro instrumento normativo contempla principios y reglas que otorgan seguridad jurídica a la prestación del teletrabajo en el país, lo relativo a los derechos y obligaciones prevista para el teletrabajador, las facultades especiales de dirección del empleador, hay elementos claves requieren ser regulados en un futuro cercano, como estrategia oportuna para incrementar el uso efectivo y permanente de esta modalidad laboral en Panamá, y para asegurar que la prestación del servicio cumpla con los principios del trabajo decente.

Podemos enunciar las siguientes recomendaciones:

- Adoptar una reglamentación específica sobre la prestación del teletrabajo en el sector público.
- La creación de la Red Nacional de Teletrabajo, con la participación de los sectores públicos y privados, academia y las organizaciones de empleadores y trabajadores, enunciada en la propia Ley No.126.
- Implementar guías o manuales que sirvan de orientación práctica para la implementación del teletrabajo en los centros privados de trabajo y el sector público.
- Adopción de protocolos especiales en materia de seguridad y salud en el ámbito del teletrabajo.
- Adoptar en sistema especial de inspección en torno al teletrabajo.

C. Diálogo Social Sectorial

Las experiencias de dialogo social en Panamá, ofrecen un balance muy positivo, y hoy día, frente a la pandemia, alcanza su rol protagónico, a través de importantes iniciativas, como los acuerdos bilaterales alcanzados en la industria de la construcción y minera²⁹, así como la

²⁹ Constan así, el Acuerdo suscrito entre la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) y el Sindicato Único de la Construcción y similares (SUNTRACS) de 21 de marzo de 2020, para la suspensión de los proyectos de construcción y la Declaración de compromisos por la productividad, el trabajo decente y el desarrollo sostenible, suscrita entre la Cámara Minera de Panamá (CAMIPA) y la Unión General de Trabajadores (UGT) de 11 de junio.

RÓRIX JAVIER NÚÑEZ MORALES:

“Experiencia de Panamá en el tratamiento laboral, del Coronavirus (Covid-19)”

meritoria apuesta del Ejecutivo, por convocar a través de la Resolución DM-150 de 27 de abril³⁰, a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del país, a una mesa de dialogo tripartita por la economía y el desarrollo de las relaciones laborales, en actividad desde el pasado 1 de mayo.

Este último proceso de diálogo tripartito, cuyo plazo de funcionamiento vence el 30 de junio, tiene como desafío el alcanzar consensos programáticos, para guiar la recuperación de los graves perjuicios que acarrea la crisis del Covid-19, en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Estos límites en que se circunscribe este diálogo, sean o no alcanzables los consensos sobre los lineamientos generales para el cual fue convocado, invitan a considerar otras alternativas, para conducir otros procesos de diálogos a la brevedad, al cual nos referimos brevemente.

Una oportunidad asequible es la puesta en marcha de diálogos sectoriales, a los cuales se asignarían funciones con mayor especificidad, para permitir que sus actores se aboquen a las tareas de identificar y evaluar primero, las dificultades estructurales, que impiden afrontar prontamente un avance paulatino y sostenible de las operaciones laborales en los centros de trabajo, planteando finalmente, soluciones y recomendaciones específicas, basadas en evidencia concreta y las experiencias de cada uno de los sectores.

D. La Resiliencia en el ámbito Laboral

El brote del Covid-19 presenta importantes desafíos para los empleadores y los trabajadores. Hoy el panorama no es favorable, y en pronósticos de las propias autoridades locales, alcanzaremos en Panamá, niveles de desempleos superiores al veinte por ciento (20%),³¹ o como apunta el Banco Interamericano de Desarrollo³² en sus estimaciones, de

³⁰ La Resolución DM-150 de 27 de abril, fue publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29014 de 29 de abril de 2020.

³¹ Viceministro de Trabajo, Roger Tejada. Entrevista realizada en la Columna Polígrafo del Diario La Estrella de Panamá. 29 de marzo. <https://www.laestrella.com.pa/>

³² ¿Qué efectos tendrá la COVID-19 sobre el empleo de América Latina y el Caribe? Publicación electrónica del BID, División de Mercados Laborales, del 17 de abril. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-efectos-tendra-la-covid-19-sobre-el-empleo-de-america-latina-y-el-caribe/>

seguir prologándose la recesión, la pérdida de empleos informales, se proyecta hasta por un veintitrés por ciento (23%).

Las repercusiones de la pandemia en las cifras de desempleo, así como el abrumador incremento de la informalidad, deben ser evaluados día a día por los empleadores, al decidir sobre la situación laboral de sus trabajadores. Igualmente debe el gobierno seguir coadyuvando en brindar acceso a cobertura social y a transferencias no condicionadas lo más acordes posibles a las necesidades de la gran mayoría en estado de desamparo.

Aún con estos desafíos, siempre debe tenerse presente esa capacidad de colocar en el centro de la ecuación jurídica, al ser humano, posibilitarle el acceso al empleo, inclusive a nuevas formas de trabajo, porque es incuestionable que el incremento de la fuerza y capacidad productiva, representa para las empresas pequeñas y grandes, una oportunidad de emerger fortalecidos y resilientes de esta crisis.

E. Reformas al Código de Trabajo

La alternativa de optar por reformas legales al Código de Trabajo para seguir contrarrestando los efectos perjudiciales del Covid-19, es uno de los debates más recientes en Panamá. Para muchos, una posible modificación es algo innegociable, pero no podemos soslayar, como han anotado algunas voces autorizadas,³³ hay límites que el texto laboral contiene y que una normativa de inferior jerarquía adoptada en estado de emergencia, no puede desconocer, como es el caso de la suspensión de los efectos de los contratos, que tiene una vigencia máxima de cuatro (4) meses en el Código, y que muy posiblemente sea necesario prorrogar aún más allá de este término, por los efectos de la pandemia.

Seguirá siendo tema de reflexión, la viabilidad de o no de introducir modificaciones al Código de Trabajo, lo que no debe dar apertura a atemperar las conquistas y garantías previstas a favor de los trabajadores.

Todas las opciones de reformas que se exploren deben ser concertadas, si se acuerdan medidas de flexibilidad en las relaciones

³³ Dr. Rolando Murgas Torraza. Intervención en el Marco del Foro Virtual “Las consecuencias del COVID-19 para el Derecho del Trabajo”, organizado por el Instituto Colombo Panameño de Derecho Procesal. 9 de junio 2020.

laborales, de postergación de cumplimiento de obligaciones, siempre tendrían que ser temporales, es decir, congruente con lo planteado en las más recientes regulaciones de emergencias, el procurar una recuperación gradual de las actividades empresariales y de las condiciones de los trabajadores.

Conclusiones finales

1. La crisis sanitaria persiste, nadie puede pronosticar su duración, pero su durabilidad depende medularmente de la capacidad de la comunidad internacional y de nuestro aporte como panameños, para avanzar a una etapa postpandemia, reto asequible solo con el protagonismo de todos los ciudadanos, no solo en los centros de trabajo, sino que deberá atenderse el nuevo orden sanitario en toda comunidad, rural o urbana; en toda actividad, sea recreativa, social o productiva.
2. Las medidas laborales adoptadas para enfrentar la crisis del coronavirus, si bien plantean una disrupción en las actividades laborales en nuestro país, no han conllevado una reformulación del marco jurídico que prevé nuestro Código Laboral, lo que no es óbice para que cualquier nueva regulación temporal o acuerdos nacionales que procuren necesariamente reformas laborales integrales, deban dirigirse para desvirtuar las ya disminuidas conquistas y garantías laborales que hoy día subyacen.
3. El diálogo social, así como las consultas permanentes con los sectores productivos y sindicales del país, resultan cruciales en esta crisis. Si aspiramos a que se implementen medidas efectivas y sostenibles para una recuperación laboral y económica gradual, deben mantenerse siempre abiertos los canales de comunicación, prevalecer la confianza entre los actores sociales, maximizar el espíritu de solidaridad y asumir el reto de la búsqueda de consensos.

Bibliografía

- ¿Qué efectos tendrá la COVID-19 sobre el empleo de América Latina y el Caribe? Publicación electrónica del BID, División de Mercados Laborales, del 17 de abril. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-efectos-tendra-la-covid-19-sobre-el-empleo-de-america-latina-y-el-caribe/>
- Acuerdo suscrito entre la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) y el Sindicato Único de la Construcción y similares (SUNTRACS) de 21 de marzo de 2020, para la suspensión de los proyectos de construcción.
- Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19. 11 de marzo de 2020. Consultado en el sitio oficial de la OMS: <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Código de Trabajo de la República de Panamá. Editorial Sistema jurídicos, S.A. 8º edición, 2008. Página 383.
- Comunicado oficial de la Asociación Bancaria de Panamá de 4 de mayo de 2020. Publicado en el sitio web: <https://asociacionbancaria.com/acuerdo-de-extension-de-moratoria/>
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2012.
- Declaración de compromisos por la productividad, el trabajo decente y el desarrollo sostenible, suscrita entre la Cámara Minera de Panamá (CAMIPA) y la Unión General de Trabajadores (UGT) de 11 de junio.
- Decreto Ejecutivo No.400 de 27 de marzo, publicado en la Gaceta Oficial No.28995-A de 3 de abril.
- Decreto Ejecutivo No.490 de 17 de marzo, publicado en la Gaceta Oficial Digital No.28983 de 18 de marzo.
- Decreto Ejecutivo No.500 de 19 de marzo, publicado en la Gaceta Oficial Digital No.28985-A de 20 de marzo.
- Decreto Ejecutivo No.506, publicado en la Gaceta Oficial No.28978-A ambos del 24 de marzo.

RÓRIX JAVIER NÚÑEZ MORALES:
“Experiencia de Panamá en el tratamiento laboral, del Coronavirus (Covid-19)”

Decreto Ejecutivo No.507 de 24 de marzo, publicado en la Gaceta Oficial Digital No.28987-B de la misma fecha.

Decreto Ejecutivo No.644 de 29 de mayo, publicado en la Gaceta Oficial Digital No.29035-B de la misma fecha.

Decreto Ejecutivo No.71, publicado en la Gaceta Oficial Digital No.28979-C, ambos del 13 de marzo.

Decreto Ejecutivo No.78 de 16 de marzo, publicado en la Gaceta Oficial Digital No.28981-D de la misma fecha.

Decreto Ejecutivo No.85 de 2 de abril, publicado en la Gaceta Oficial Digital No.28994-B de la misma fecha.

Decreto Ejecutivo No.86 de 2 de abril, publicado en la Gaceta Oficial Digital de la misma fecha.

Decreto Ejecutivo No.95 de 21 de abril, publicado en la Gaceta Oficial No.29007-A de la misma fecha.

Decreto Ejecutivo No.96 de 15 de mayo, publicado en la Gaceta Oficial Digital No.29025-A de la misma fecha.

Decreto Ejecutivo No.97 de 29 de mayo, publicado en las Gaceta Oficial No.29035-B de la misma fecha.

Decreto Ley N° 8 de 26 de febrero de 1998, publicado en la Gaceta Oficial No.23490-A de 28 de febrero de 1998.

Decreto Ley N° 8 de 26 de febrero de 1998, publicado en la Gaceta Oficial 23 490 de 28 de febrero de 1998.

Diálogo Social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible. Documento temático de la OIT y la CSI. Ginebra, 2017.

Diccionario Enciclopédico Océano, Ediciones Océano, S.A. España, 1979.

Dr. Rolando Murgas Torraza. Intervención en el Marco del Foro Virtual “Las consecuencias del COVID-19 para el Derecho del Trabajo”, organizado por el Instituto Colombo Panameño de Derecho Procesal. 9 de junio 2020.

ELKIN, Elkin. El derecho del trabajo y la seguridad social post pandemia – nuevas reflexiones. Publicado el 27 de mayo de 2020 en: <https://natanelkin.com/2020/05/27/fighting-against-pandemia-labour-law-tools/>

Encuesta realizada por la Empresa Panamá En Salarios, publicada en la página web de la Televisora Nacional Canal 2. Publicada el 24 de marzo. https://www.tvn-2.com/economia/encuestadas-Panama-utilizado-teletrabajo-coronavirus_0_5540445989.html

Entrevista realizada al Viceministro de Trabajo, Roger Tejada. Columna Polígrafo del Diario La Estrella de Panamá. 29 de marzo. <https://www.laestrella.com.pa/>

Las Plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2019.

Ley No.152 de 4 de mayo, publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29016-A de la misma fecha.

MANDELA, Nelson. Nelson Mandela por sí mismo. Título Original: Nelson Mandela by Himself. Primera Edición. Plataforma Editorial, Barcelona, 2011. Conferencia en la Cruz Roja Británica, 10 de julio de 2003.

Ministerio de la Presidencia. Comunicado Oficial del Proceso Gradual de la Ruta hacia la nueva normalidad, presentado en Conferencia de Prensa del 11 de mayo.

Noticia del 4 de mayo 2020, publicada en el Sitio Web de la Televisora Nacional Canal 2. https://www.tvn-2.com/nacionales/coronavirus-en-panama-Cortizo-parcialmente-moratoria-pagos-bancarios_0_5571192886.html

Resolución de Gabinete No.11, publicada en la Gaceta Oficial No.28979-B de 13 de marzo de 2020.

Resolución DM-150 de 27 de abril, publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29014 de 29 de abril de 2020.

RÓRIX JAVIER NÚÑEZ MORALES:
"Experiencia de Panamá en el tratamiento laboral, del Coronavirus (Covid-19)"

Resolución DM-154 de 20 de mayo, publicada en la Gaceta Oficial No.29028-A de la misma fecha.

Resolución DM-155 de 25 de mayo, publicada en la Gaceta Oficial No.29031-A de la misma fecha.

Resolución No.405 de 11 de mayo, publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29021-B de la misma fecha.

Resolución No.406 de 11 de mayo, publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29022 de 12 de mayo.

Resolución No.423 de 13 de mayo, publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29023-A de la misma fecha.

Resolución No.453 de 29 de mayo, publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29035-B de la misma fecha.

Resolución No.492 de 6 de junio, publicada en la Gaceta Oficial Digital No.29041 de 7 de junio.

RODGERS, Gerry y otros. La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Primera Edición 2009.