



# GACETA OFICIAL

DIGITAL

Año CXX

Panamá, R. de Panamá viernes 26 de febrero de 2021

N° 29228-A

---

## CONTENIDO

---

### ASAMBLEA NACIONAL

Ley N° 201  
(De jueves 25 de febrero de 2021)

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

---

LEY 201  
De 15 de febrero 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 y los Decretos Ejecutivos 231 de 2020 y 8 de 2021, 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 teletrabajo, permiso remunerado, trabajo a disponibilidad y demás contenidas en las leyes laborales.

En caso de 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 decretadas 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 la lista 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, Registro Único de Contribuyente (RUC), dígito de verificación (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 mantengan 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 mantengan 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 términos del retorno de los trabajadores descritos en los artículos 4, 5, 6 y 7 podrán ser ampliados o disminuidos de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores; en caso de existir sindicato, se deberá acordar con este. 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 solo 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 esta, 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, las 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 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 del reintegro, cumpliendo con los tiempos 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 operación o certificación pública que demuestre la existencia de la empresa.
5. Lista 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, Registro Único de Contribuyente (RUC), dígito de verificación (DV), actividad económica y distrito donde se ubica la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá solicitar información adicional al peticionario, 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 la lista 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.** Se considerará despido verbal injustificado la acción u omisión del empleador que impida el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo, una vez termine la suspensión del contrato.

**Artículo 19.** 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 20.** 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 periodo 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 21.** 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 agroturísticas.
7. Parques de diversiones.

**Artículo 22.** 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 decretados 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 23.** 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 este. Dichos acuerdos podrán tener vigencia más allá de la presente Ley, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el Código de Trabajo.

**Artículo 24.** 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 25.** La Caja de Seguro Social reconocerá, de manera excepcional, el pago del subsidio por maternidad consagrado en el artículo 72 de la Constitución Política de la



República de Panamá a las trabajadoras aseguradas que mantengan o hayan mantenido su contrato de trabajo suspendido, de conformidad con las normas relativas a la suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, emitidas a razón de la pandemia de la COVID-19, y que, en virtud de ello, no hayan cubierto las nueve cuotas mensuales en los doce meses anteriores al séptimo mes de gravidez, requeridas para tener derecho a dicho subsidio.

Para acceder a este beneficio excepcional, las trabajadoras aseguradas deberán formalizar su solicitud a más tardar el 31 de julio de 2021, y presentar, junto con la documentación requerida, una certificación emitida por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en la que conste la suspensión temporal de su contrato de trabajo. La Caja de Seguro Social será la encargada de realizar el trámite pertinente y conceder de manera excepcional el pago del subsidio por maternidad solicitado en virtud de esta Ley.

**Artículo 26.** Las trabajadoras aseguradas que cumplan con los supuestos del artículo anterior serán beneficiadas de manera excepcional con el pago del subsidio por maternidad, correspondiente a las seis semanas antes y ocho semanas después del parto, conforme a lo establecido en el artículo 146 de la Ley 51 de 2005.

El monto del subsidio por maternidad ascenderá al sueldo medio semanal sobre el cual hubiera cotizado la trabajadora asegurada en el mes anterior a la primera suspensión temporal del contrato de trabajo, debidamente declarado a la Caja de Seguro Social.

**Artículo 27.** La Caja de Seguro Social declinará el pago de este beneficio excepcional a las trabajadoras aseguradas cuyos empleadores no se encontrasen al día en el pago de las cuotas empleado-empleador al mes anterior a la primera suspensión temporal de su contrato de trabajo. En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 107 del Código de Trabajo.

**Parágrafo.** La trabajadora asegurada que haya recibido el pago de las sumas correspondientes al subsidio por maternidad de parte de su empleador no podrá acceder al beneficio excepcional establecido en el artículo anterior.

**Artículo 28.** De no cumplir con los supuestos establecidos en los artículos anteriores, la Caja de Seguro Social, a través de la Comisión de Prestaciones, dictará una resolución negando la solicitud de pago de este beneficio excepcional.

**Artículo 29.** El Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas, realizará los trámites necesarios para asegurar el financiamiento correspondiente al pago de este beneficio excepcional, por lo que entregará a la Caja de Seguro Social los fondos requeridos hasta la concurrencia de cinco millones de balboas (B/.5 000 000.00), a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley.

**Artículo 30.** 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) a mil quinientos balboas (B/.1 500.00), según el procedimiento descrito en la Ley 53 de 1975.



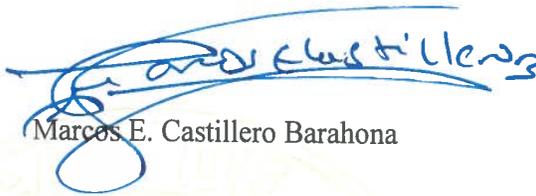
**Artículo 31.** La presente Ley deroga el Decreto Ejecutivo 229 de 15 de diciembre de 2020, el Decreto Ejecutivo 231 de 29 de diciembre de 2020 y el Decreto Ejecutivo 8 de 14 de enero de 2021.

**Artículo 32.** Esta Ley comenzará a regir desde 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.**

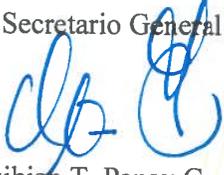
Proyecto 542 de 2021 aprobado en tercer debate en el Palacio Justo Arosemena, ciudad de Panamá, a los veinticuatro días del mes de febrero del año dos mil veintiuno.

El Presidente,

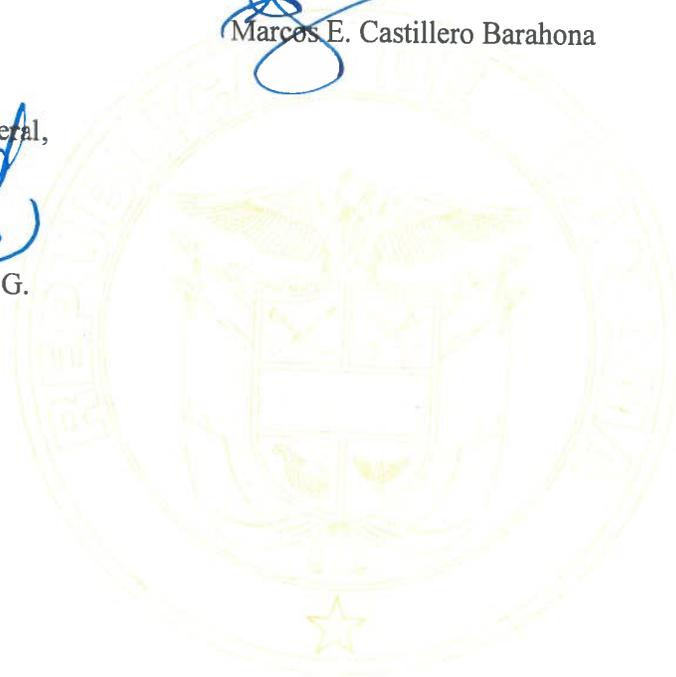


Marcos E. Castillero Barahona

El Secretario General,



Quibian T. Panay G.



ÓRGANO EJECUTIVO NACIONAL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA  
PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ, 25 DE febrero DE 2021.



LAURENTINO CORTIZO COHEN  
Presidente de la República



DORIS ZAPATA ACEVEDO  
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral