



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

ACCESO ABIERTO

## REFLEXIONES ACERCA DEL IMPACTO DE LOS CAMBIOS EN LAS RELACIONES Y PRESTACIONES LABORALES EN EL PERÍODO POST PANDEMIA EN PANAMÁ

Impact evaluation of the labor relations and employment benefits changes post covid pandemic in Panama

**Anavela Velásquez M.**

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá

Correo: [profa.anavela@gmail.com](mailto:profa.anavela@gmail.com)  <https://orcid.org/0000-0002-6403-5785>

**Marta I. Baquerizo Ortiz**

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá

Correo: [marta.i.baquerizo@gmail.com](mailto:marta.i.baquerizo@gmail.com)  <https://orcid.org/0000-0002-6647-9478>

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

### RESUMEN

Estas reflexiones se basan de cómo los efectos de las nuevas disposiciones laborales han impactado las relaciones y prestaciones laborales, en el período post pandémico, desde marzo 2020 hasta nuestros días. Las reflexiones ofrecen un panorama histórico sobre lo acontecido con la aparición del Covid-19, en materia laboral en la ciudad de Panamá. Se utilizaron diversas fuentes bibliográfica e infográfica sobre todo lo acontecido al inicio, durante y después de la pandemia. También, se consideraron diversos indicadores como son las vacaciones, décimo tercer mes, prima de antigüedad, preaviso y las indemnizaciones, que fueron afectados con los diversos cambios introducidos en los estatutos legales, como medidas de contención para contrarrestar los efectos de la pandemia en la economía, vida social y familiar. No obstante, a pesar de las 61 nuevas normas emitidas, entre resoluciones, decretos y leyes, incluyendo las del Ministerio de Salud, existen sesgos que han afectado las prestaciones laborales post pandemia.

**Palabras claves:** relaciones, prestaciones laborales, post pandemia, vacaciones, décimo tercer mes, prima de antigüedad, preaviso, indemnización.

### ABSTRACT

These reflections are based on how the effects of the new labor provisions have impacted labor relations and benefits, in the post-pandemic period, from March 2020 to the present day. The reflections offer a historical overview of what happened with the appearance of Covid-19, in labor matters in Panama City. Various bibliographic and infographic sources were used on everything that happened at the beginning, during and after the pandemic. Also, various indicators were considered, such as vacations, thirteenth months, seniority premium, notice and compensation, which were affected by the various changes introduced in the legal statutes, as containment measures to counteract the effects of the pandemic on the population. economy, social and family life. However, despite the 61 new regulations issued, including resolutions, decrees and laws, including those of the Ministry of Health, there are biases that have affected post-pandemic employment benefits.

**Keywords:** post-pandemic, personal time off, 13<sup>th</sup> month salary, seniority premium, employment termination, and severance pay.



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

## INTRODUCCIÓN

La pandemia causó cambios en las prestaciones laborales, lo cual se refleja en la pérdida neta de empleo, horas de trabajo, deterioro de la calidad del trabajo, reducción de los ingresos de los trabajadores, trabajos informales, hogares con menos ingresos. Todo esto dio como resultado aumentos significativos de la pobreza y niveles de desigualdad. Estas situaciones conllevan a cierres de calles, por la falta de acuerdos de los trabajadores con el actual gobierno, el que, en vez de solucionar, mantiene una cantidad de subsidios aumentando la crisis económica actual y el desempleo.

La pandemia ha producido cambios hasta en la manera de pensar. Hemos perdido hasta en las prestaciones laborales, hecho que preocupa en gran magnitud a la población panameña, debido a que muchas empresas tienen como excusa el COVID-19, para no pagarles a los trabajadores sus vacaciones, décimo tercer mes, prima de antigüedad, preaviso e indemnizaciones. Con estas acciones, esos empleadores contravienen lo estipulado en la Ley 157 de 2020, sobre medidas temporales. Esta medida que toman las empresas afecta a los hogares, porque, si se realiza un estudio minucioso en los bancos, nos vamos a encontrar que muchos panameños no pueden pagar sus compromisos personales y un gran porcentaje de ellos ha perdido sus autos, casas y otros.

El objetivo de este artículo es dar a conocer cómo la pandemia ha impactado las relaciones y prestaciones laborales desde el año 2020, hasta la actualidad.

Los resultados finales arrojan que, con la globalización, las relaciones de trabajo han cambiado vertiginosamente, pero la pandemia del COVID-19 aceleró el proceso. Es evidente la pérdida de empleo de miles de panameños, reducción en las horas laborales, el teletrabajo, produciendo reducción en los ingresos, afectando la economía mundial y los mercados financieros. Además, la cantidad de subsidios de parte del gobierno que, en vez de subsanar la crisis económica, ha aumentado la deuda externa en millones de dólares causado una crisis social como consecuencia del aumento de la gasolina, la



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

canasta básica ampliada, los altos costos de los alquileres e intereses que pagan los funcionarios a los bancos; ya sea en los préstamos personales, tarjetas y préstamos hipotecarios.

## METODOLOGÍA

La investigación es descriptiva, ya que se utilizaron diversos datos estadísticos que evidencian los cambios en las relaciones y prestaciones laborales, como producto de leyes y decretos creados temporalmente, y las consecuencias desde 2020 a la actualidad. Entre estas leyes están:

- La Ley No.157 (2020) Que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por el COVID-19 y el tratamiento de la relación laboral durante la suspensión de su contrato de trabajo;
- La Ley No.126 (2020), que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá;
- Ley No. 201 (2021), que establece las medidas para preservar el empleo, vigente hasta el 30 de junio de 2022;
- El Decreto No.71 (2020) relativa a la reducción de las horas de trabajo, en tiempo de crisis, cuando la fuente de trabajo esté en peligro;
- El Decreto No.73 (De martes 28 de diciembre de 2021) Que establece disposiciones relativas a los acuerdos de modificación temporal de la jornada de trabajo.
- Decreto No.133 (2020) que reglamenta la Ley del teletrabajo.



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

## DESARROLLO

### **Impacto en las relaciones y prestaciones laborales post pandemia en Panamá**

La Ley laboral panameña describe en el Código de Trabajo las cinco prestaciones a las que un trabajador tiene derecho: vacaciones, décimo tercer mes, prima de antigüedad, preaviso y la indemnización, aunque la indemnización no es en sí una prestación sino un derecho. Cuando la relación de trabajo termina por motivo del artículo 212, la indemnización se convierte en un pago de obligatorio cumplimiento. Pero a raíz de la pandemia, durante los años 2020, 2021 y en la actualidad, los cambios siguen suscitándose. (Bishop, 2021).

En efecto, estos cambios fueron dándose en la medida que avanzaba la expansión de la pandemia por COVID-19. En marzo de 2020, se aprueba el Decreto Ejecutivo No.71, que reglamenta temporalmente el artículo 159 del Código de Trabajo, en el que se establece la reducción de la jornada laboral, la movilidad laboral o cualquier otra modificación previo consenso entre la empresa y el trabajador. (Abadía, 2020).

Asimismo, en la Ley 157 de 3 de agosto de 2020, se establece medidas temporales de protección del empleo para las empresas afectadas por la pandemia, aplicables a las empresas que hayan cerrado total o parcialmente sus operaciones desde el inicio del estado de emergencia, y también a los trabajadores con contratos suspendidos, por autorización del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Dicha Ley fue prorrogada hasta el 31 de diciembre del mismo año, en la que se prohíbe contratar trabajadores nuevos, en reemplazo de los suspendidos. (Icaza, González-Ruiz, & Alemán, 2020).

Del mismo modo, la Ley 201 de 25 de febrero de 2021 establece que, a partir del 1 de noviembre de 2021, todos los trabajadores con contratos de trabajo suspendidos deben ser reintegrados al trabajo, o las empresas deberán celebrar acuerdos de relación con estos trabajadores. Según el Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral, unos 284,000 trabajadores de 20,000 empresas han visto suspendidos sus contratos. La mayoría de estos trabajadores suspendidos pertenece a la industria terciaria. (Jordán, 2021).



Acceso Abierto. Disponible en:  
[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)  
Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

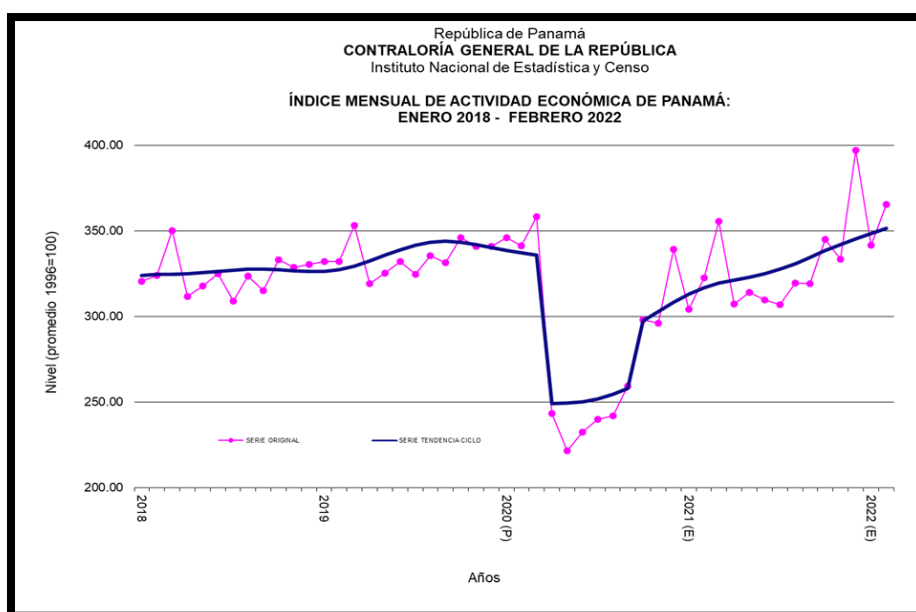


Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

La siguiente gráfica de la actividad económica de Panamá refleja que, durante los años 2020 y 2021, hubo un gran desbalance; pero, en el año 2022 esto cambia. Producto de las aperturas y disminución de las medidas sanitarias, la mayoría de las empresas han abierto sus puertas y reintegrado a sus empleados de contratos suspendidos.

### Figura 1

#### Actividad económica



Fuente: INEC

Nota: En febrero de 2022, el índice mensual de la actividad económica (IMAE), según estimaciones preliminares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la República de Panamá tuvo una tasa de variación positiva de 13,35 por ciento respecto al año 2021. Este resultado nos indica que se ha cumplido, en gran parte, con las prestaciones laborales establecidas en las leyes panameñas post pandemia. (INEC, 2022).



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

## Las prestaciones en el mercado laboral

La crisis de salud por el COVID-19 afecta las tendencias actuales en el mercado laboral a corto y largo plazos. También, los cambios en los estilos de trabajo, especialmente, la práctica del teletrabajo. Afecta, sobre todo, a las familias de escasos recursos, porque muchas de ellas no tienen equipos ni facilidades de internet, ni electricidad. Tenerlos representa un consumo más que afectaría su ingreso salarial, si la empresa que establece el teletrabajo no aporta al gasto del empleado que lo ejerce, como lo estipula la Ley 126 (2020).

En el caso que la recuperación económica fuera favorable, es posible que algunos empleos no se reanuden, mientras que otras actividades se expanden, por lo que la composición del empleo en los países de la región cambiará producto de la crisis sanitaria. (Weller, 2020).

En septiembre del 2020, el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) muestra datos (Fig.1) antes que inicie la pandemia COVID-19, donde la tasa de desempleo iba en aumento con 7.1% en el 2019, hasta llegar a ser del 18.5% en el 2020. A pesar de que las cifras no son abrumadoras, de alguna forma afecta a la población más necesitada.

En el 2020 ya existía el desempleo produciendo incertidumbre a toda la población; con la llegada de la pandemia se agravó más la situación laboral de las personas, a tal punto que existe en Panamá una serie de subsidios que anteriormente, ya existían, como: Ciento veinte (B/.120) a los 65 (años), becas, Ángel Guardian, bonos, entre otros, pero se aumentó después de la pandemia. En vez de ayudar, estos beneficios han causado que muchas personas, que no consiguen trabajo, no se reinventan, ni emprenden solo esperan recibir subsidios. (Patiño, 2021).

La siguiente tabla muestra la tasa de desempleo un año antes de la pandemia y durante la pandemia, situación que evidencia la baja en el año de la pandemia, donde muchos



Acceso Abierto. Disponible en:  
[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)  
Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)



Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

fueron despedidos, sin que se les haya reconocido las prestaciones laborales en su totalidad, aprovechando la situación que está viviendo Panamá.

**Tabla 1.** Tasa de desempleo en la República de Panamá, según condición de la población: años 2019-2020

Condición en la actividad económica	Población de 15 y más años	
	2019	2020
TOTAL	3,105,765	3,180,962
Económicamente activa (PEA)	2,066,753	2,003,258
Porcentaje (respecto a población de 15 años y más)	66.5	63.0
Ocupada	1,920,642	1,631,691
Desocupada	146,111	371,567
Porcentaje (respecto a la PEA)	7.1	18.5
No económicamente activa (No PEA)	1,039,012	1,177,704
Inactivos puros	926,088	1,113,457
Potencialmente activos	112,924	64,247

Fuente: Patiño, A. (2021), con base en datos de la Encuesta de Mercado Laboral del INEC, 2020.

Por las necesidades familiares, muchos, desempleados, aceptan realizar cualquier trabajo dando como resultado un aumento en los trabajos informales. Esto trae consigo afectaciones para los trabajadores como la pérdida de la protección laboral, falta de prestaciones laborales, salarios justos, seguridad social, imposibilidad de acceso al crédito y cotizaciones de la Caja de Seguro Social lo cual repercutirá en su futura pensión, entre otras desventajas para nacionales y extranjeras.

Desde hace muchos años, las mujeres han sido las más afectadas en cuanto a las condiciones de trabajo, situación que se agrava aún más cuando se presentan imprevistos como la crisis del COVID 19. Dicha situación aumenta la tasa de desempleo. También hay que hacer notar que en las ocupaciones tradicionalmente feminizadas tales como maestras, enfermeras, camareras (en hoteles) y cajeras se pagan menores salarios tanto en Panamá como en la región. A pesar de que las mujeres poseen mayor formación superior que los hombres, todavía en Panamá y en la mayoría de los países, nos encontramos que existe la selección de puestos dependiendo del sexo, favoreciendo a los hombres en la mayoría de los casos. (Patiño, 2021).



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)

Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)



Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

**Tabla 2.** Disminución de la población económicamente activa ocupada, en Panamá, según actividad económica: año 2020

Actividad económica	Personas ocupadas		Diferencia 2019-2020	
	2019	2020	Absoluta	%
PEA Total	2,066,753	2,003,258	63,495	3.1
PEA Ocupada Total	1,920,642	1,631,691	288,951	15.0
Artes, entretenimiento y creatividad	19,767	7,227	12,540	63.4
Explotación de minas y canteras	7,467	3,547	3,920	52.5
Suministro de electricidad, gas, vapor aire acondicionado	5,092	2,865	2,227	43.7
Hoteles y restaurantes	101,447	69,611	31,836	31.4
Servicios sociales y relacionados con la salud	91,512	71,018	20,494	22.4
Comercio al por mayor y al por menor	349,279	276,014	73,265	21.0
Construcción	172,877	138,729	34,148	19.8
Otras actividades de servicio	78,516	62,969	15,547	19.8
Transporte, almacenamiento y correo	144,57	116,673	27,898	19.3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	45,045	37,269	7,776	17.3
Agricultura, ganadería, caza, pesca y otras	276,597	229,442	47,155	17.0
Actividades financieras y de seguros	46,533	39,154	7,379	15.9
Suministro de agua; alcantarillado y saneamiento	10,074	8,488	1,586	15.7
Información y comunicación	27,443	23,986	3,457	12.6
Actividades inmobiliarias	14,368	13,658	710	4.9
Actividades administrativas y servicios de apoyo	71,520	69,061	2,459	3.4
Administración pública y defensa	117,627	115,941	1,686	1.4
Industrias manufactureras	144,786	147,509	-2,723	-1.9
Enseñanza	105,624	125,056	-19,432	- .4
Actividades de organizaciones	1,841	2,236	-395	- .5

Fuente: Patiño, A. (2021), en base a datos de la Encuesta de Mercado Laboral del INEC, 2020.

La tabla 2 muestra la disminución de la población económicamente activa, observándose que hay una diferencia absoluta de 288,951 personas desocupadas. Esta cifra representa una gran cantidad de familia que no reciben el ingreso que recibían durante los años anteriores a la pandemia. Esta población solo recibe el subsidio que brinda el gobierno para los temas de la canasta básica y no de otros gastos adquiridos ya sea por los bancos u otros. En este aspecto los bancos brindan prórrogas para el pago de los





Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

compromisos, pero no esto no representa que no deban pagar sus compromisos. Además, muchos fueron despedidos sin oportunidad a discutir sobre el pago correcto de sus prestaciones laborales.

Esta tabla también muestra una diferencia de 63,495 personas desempleadas a raíz de la pandemia en el año 2020. A estas cifras habría que añadir los trabajos informales existentes en Panamá y la cantidad de personas que nunca han trabajado.

En otro punto, a octubre 2021, la tasa de desempleo se ubicó en 11.3%, medición que no contabiliza como parte de la Población Económicamente Activa (PEA) a los 610,000 beneficiarios que recibieron el Vale Digital del Programa Panamá Solidario ese mes, quienes precisamente recibieron ese beneficio porque no encuentran trabajo. De hacerlo (como ejercicio teórico), estaríamos hablando de un nivel real de desocupación del 32%. (Quevedo, 2022, pág. 1).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El Código del Trabajo se originó en 1947, como una medida en la inestabilidad que existía, creando un marco legal proteccionista que ayudaba a los sectores más débiles en el campo laboral. De allí, fue reemplazado en 1971 por el Código actual, el cual se ha modificado en varias ocasiones, estableciendo la estabilidad laboral, certificando que los trabajadores no pueden ser despedidos sin justa causa y obliga al cumplimiento de las formalidades legales. No obstante, este principio ha quedado limitado en el tiempo, porque algunas empresas no cumplen con los derechos mínimos de los trabajadores. Es por esto por lo que se han creado leyes para salvaguardar los derechos de los trabajadores. Entre estas, la Ley 95 de 1975, derogada por la Ley 8 de 1981, sobre beneficios del trabajador, derecho laboral, profesiones, salario, bonos, empleados públicos, trabajadores del sector privado, Código de Trabajo, otros.

No obstante, todos los cambios realizados al texto original del Código de Trabajo, proteccionista y progresivo, buscan no lesionar los intereses de los trabajadores, al igual



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

que se ha promulgado leyes especiales que regulan las relaciones laborales en condiciones que favorezcan los intereses de los trabajadores en general y disminuya el abuso que, enmarcados en el desastre económico, los empresarios han ejercido sobre sus trabajadores.

A pesar de que las leyes y decretos promulgados a raíz de la pandemia persiguen el fin de proteger al trabajador, muchos empleadores han malinterpretado y aplicado erróneamente dichas disposiciones, cometiendo actos ilegales en detrimento de sus trabajadores, tales como impago de salarios caídos, desempleos. Incluso, han causado la disconformidad de algunos trabajadores, por diferencias en los contratos a cambio de recibir un mismo salario, lo cual aceptan por la necesidad del trabajo para subsistir.

De modo que, con la promulgación del Decreto No. 71 de marzo de 2020 referente a la reducción de jornadas laborales, la rotación laboral u otro acuerdo con la empresa y el trabajador se origina el Decreto 73 del 28 de noviembre de 2021, el cual representa la última etapa del proceso de reintegración de los 284 mil trabajadores a quienes se les suspendió el contrato, de los cuales, un poco más de 30 mil fueron desvinculados. Lo que quiere decir que 1 de cada 5 trabajadores suspendidos fue desvinculado o se mantenía en jornada reducida el 31 de diciembre 2021. (Testa, 2022).

Continuando con el texto anterior, estos datos nos muestran el desmejoramiento en los trabajadores, situación que en la actualidad enfrentan las familias panameñas; ya sea por pérdida del trabajo o porque se les ha reducido su jornada laboral, llevando a recibir menos ingresos.

Es un hecho que la Ley 157 de 2020 tiene como objetivo aplicar medidas temporales de protección al empleo para las empresas afectadas por la pandemia y los trabajadores con contrato suspendido. El tema es que muchos contratos se quedaron permanentemente suspendidos, ya que nunca fueron regularizados. Además, los empleadores nombraron trabajadores nuevos en sus puestos.



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

Estas quejas se visualizan a diario en las redes sociales donde los trabajadores afectados exponen sus demandas, porque la experiencia cuenta que los sistemas jurídicos o legales en Panamá son demasiado flexibles y muchos afectados consideran que acudir a ellos son una pérdida de tiempo. Por lo general, los trabajadores desesperados por estar en situaciones difíciles aceptan cualquier propuesta que el empleador les presente, aun cuando estas propuestas no estén acordes con la legalidad de sus prestaciones laborales.

En cuanto al cálculo de la prima de antigüedad, indemnización de los trabajadores por la suspensión de los contratos con jornada suspendida o reducida, debía realizarse según lo estipulado en la ley 157 de 2020, que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por el COVID-19 y el tratamiento de la relación laboral durante la suspensión de su contrato de trabajo y el resto de las prestaciones, una vez se reactivaran las relaciones laborales. Este hecho es controversial, porque la tabla 2, muestra que existe gran cantidad de empresas que se fueron a la quiebra, otras no reactivaron su relación de trabajo, conllevando a la desvinculación de los trabajadores, y, por tanto, al aumento de la tasa de desempleo.

Uno de los rubros más afectados en la suspensión de contratos es el perteneciente a la industria terciaria; a través de la Ley 201, se establece su reincorporación. Muchos volvieron a sus trabajos; otros fueron reintegrados, pero en su mayoría no han recibido sus prestaciones y otra parte está desempleada. Esta situación conlleva a problemas que acrecienta la crisis nacional en las esferas sociales, económicas, familiares, políticas y educativas.

Como lo muestra INEC, ya existía una tasa alta de desempleo, pero con el Covid-19 agrava la situación, a tal punto que se avecinan, según las muestras presentadas, una crisis donde muchos no podrán cumplir con sus compromisos, porque con la renovación de los contratos, perdieron varias prestaciones a las que tienen derecho o simplemente no tienen empleo.



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

Es muy importante que el gobierno y la banca privada tomen acciones que beneficien a todos los panameños; no es solo proporcionarle subsidios, sino brindar alternativas que las empresas cumplan con los compromisos adquiridos con los trabajadores, que puedan pagar sus prestaciones laborales a las que estos tienen derecho.

En la actualidad, nos encontramos con un panorámica nacional e internacional de doble crisis, tanto en el aspecto de salud como en el socioeconómico. En el tema de salud, la pandemia ha causado pérdida de familiares y amigos. Por el otro lado, ha afectado la economía por los cierres de los comercios y el confinamiento. Por ello, Panamá mantiene grandes indicadores de pobreza, desigualdad e informalidad. De hecho, las medidas sanitarias adoptadas por el Ministerio de Salud produjeron cambios en la modalidad de trabajar, que aún se mantienen como es el teletrabajo, horarios flexibles, entre otras medidas.

Efectivamente, la situación de que la mitad de los empleos formales se produzcan hoy, en comparación con el año 2019, apunta a la incertidumbre sobre el clima de inversión en el país. Además, por la escasez de puestos de trabajo y el gran número de trabajadores que pierden sus empleos o regresan a trabajar, en condiciones diferentes a las que tenían antes de la pandemia, se está generando desconfianza laboral.

Dentro del plan de reactivación económica, hay poca cobertura en cuanto a la creación de plazas de trabajo. Por ello, debe haber más planes de contingencia al nivel de empresas y gobierno, porque ya no estamos en la emergencia sanitaria (2019-2020), sino que estamos sumergidos en un estado socioeconómico en el que se sigue afectando a todas las esferas, esperando que se le brinde solución y que, por lo menos, existan mayores posibilidades de recuperación para toda la población.

Uno de los puntos relevantes en cuanto a las prestaciones laborales, como las vacaciones, décimo tercer mes, prima de antigüedad, preaviso y las indemnizaciones, es que las empresas no estaban preparadas para el tema de la pandemia. Muchas de ellas sobrevivieron, pero otras se declararon en quiebra. Esta situación se genera porque en



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

muchas empresas no existe el planeamiento estratégico para enfrentar eventos inusuales. Por ello, la situación que se dio con el Covid-19 debe ser una enseñanza profunda que permita a las empresas colocar las luces largas y crear un manual de soluciones ante una situación de imprevistos o caso de emergencia.

Para que exista la equidad laboral, debe haber más compromiso del Ministerio de Trabajo en crear proyectos que mantengan a la población informada por todos los medios posibles, para que se cree conciencia y de una vez termine el abuso laboral en nuestros ambientes de trabajo.

Lograr el pago de las prestaciones laborales para todos implica la participación de varios actores. Por un lado, el cumplimiento de las leyes, el compromiso de las empresas en mejorar su situación económica, permitiendo que el empleado se sienta satisfecho en su lugar de trabajo para que produzca más, si no se le paga según lo reglamentado en la Ley. También por las funciones legislativas, reglamentarias, judiciales, siendo vigilantes para que se protejan los derechos y principios humanos.

La sindicalización es una herramienta que permite que las empresas no abusen de los trabajadores. A través de sus organizaciones y colectivos, los sindicatos protegen sus intereses, suscitando mejores escenarios de trabajo, salarios, seguridad, nivelando la vida familiar. Sin embargo, no hemos encontrado evidencias de que los sindicatos hayan intervenido en favor de los empleados con contratos suspendidos no reintegrados.

Un tema relevante en este trabajo lo representan las empresas, que deben enmarcarse más en respetar los derechos humanos, fundamentos en el trabajo y cumplir las leyes a cabalidad. Los actos empresariales deben vigilar que sus funciones protejan y preserven la vida del empleado en la empresa, hacer de ella una familia integrada con los mismos intereses, de manera que su producción sea más fructífera y equilibrada.



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

## CONCLUSIONES

La aparición del Covid-19 cambió las perspectivas que todos teníamos de la realidad en que vivimos, alertándonos de posibles nuevas contingencias en un futuro, que podrían originar o agravar situaciones en los ámbitos sanitario, social, familiar y económico.

Con el fin de proteger las fuentes de trabajo y a los trabajadores, el gobierno en turno creó leyes y decretos con medidas temporales. Sin embargo, muchos empresarios mal interpretaron y, obviando el sentido de la letra de cada medida, aplicaron erróneamente las disposiciones en detrimento de los trabajadores, desconociendo sus derechos. Ello ha empeorado la situación socioeconómica de muchas familia panameña, según denuncias ante el Ministerio de Trabajo y en las redes sociales.

Siguen abriéndose brechas latentes en el ámbito laboral: muchos trabajadores a la fecha no han encontrado empleo, otros siguen esperando a que se les paguen sus prestaciones laborales y otros esperan a que la situación mejore para lograr un puesto laboral estable. Todas estas situaciones las encontramos no solo en nuestro país, sino internacionalmente.

La población panameña ha resultado afectada de manera desproporcionada, desde la muerte de familiares, depender de un subsidio que solo alcanza para las necesidades básicas hasta el hecho que, por no lograr cumplir con los compromisos bancarios, muchos han perdido sus casas, autos, entre otros.

Otros problemas creados por el Covid-19 incluyeron el aumento de la violencia doméstica y de sexo, y la sobrecarga de tareas domésticas, lo que se traduce en una recuperación laboral más lenta de la población femenina e incluso su pase del mercado formal al informal.



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)

Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abadía, A. (13 de 3 de 2020). Ejecutivo regula temporalmente las modificaciones a la jornada de trabajo ante pandemia de COVID-19. Obtenido de:  
<https://www.mitradel.gob.pa/ejecutivo-regula-temporalmente-las-modificaciones-a-la-jornada-de-trabajo-ante-pandemia-de-covid-19/>
- Asamblea Nacional. (13 de julio de 2020). Obtenido de  
[https://asamblea.gob.pa/APPS/SEG\\_LEGIS/PDF\\_SEG/PDF\\_SEG\\_2020/PDF\\_SEG\\_2020/2020\\_P\\_354.pdf](https://asamblea.gob.pa/APPS/SEG_LEGIS/PDF_SEG/PDF_SEG_2020/PDF_SEG_2020/2020_P_354.pdf)
- Bishop, L. (12 de 4 de 2021). Prestaciones Laborales en Panamá. Panamá. Obtenido de: <https://vistazonline.com/cuales-son-las-prestaciones-laborales-en-panama-codigo-de-trabajo/#:~:text=Salario%20base%2C%20jornadas%20extraordinarias%2C%20jornadas,recibida%20durante%20el%20per%20ADodo%20respectivo.>
- Icaza, González-Ruiz, & Alemán. (3 de 8 de 2020). Que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por el COVID-19. Recuperado de: Ley 157 del 3 de agosto de 2020 | IGRA Panamá (icazalaw.com)
- INEC. (2022). Obtenido de [https://www.inec.gob.pa/Jordán, W. \(28 de 9 de 2021\).](https://www.inec.gob.pa/Jordán, W. (28 de 9 de 2021).) Empresas deben definir antes del 31 de octubre el estatus de los contratos suspendidos. La Prensa. Obtenido de  
<https://www.prensa.com/economia/empresas-deben-definir-antes-del-31-de-octubre-el-estatus-de-los-contratos-suspendidos/>



Acceso Abierto. Disponible en:

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)

Correo: [faeco.sapiens@up.ac.pa](mailto:faeco.sapiens@up.ac.pa)



Recibido: 10-8-22 Aceptado: 13-11-22

Patiño, A. (30 de 3 de 2021). Principales Tendencias de Trabajo en Panamá en Tiempos de Pandemia. Saberes Apudep, 5(1). Obtenido de [https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes\\_apudep](https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep)

Quevedo, R. (2022). Crisis Laboral Crisis de confianza. El Capital Financiero. Obtenido de <https://elcapitalfinanciero.com/crisis-laboral-o-crisis-de-confianza/>

Testa, M. (4 de 1 de 2022). Reducción de jornadas de trabajo puede extenderse por un año más. La Estrella de Panamá. Obtenido de <https://www.laestrella.com.pa/economia/220104/reduccion-jornadas-extenderse-ano>

Weller, J. (2020). Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)