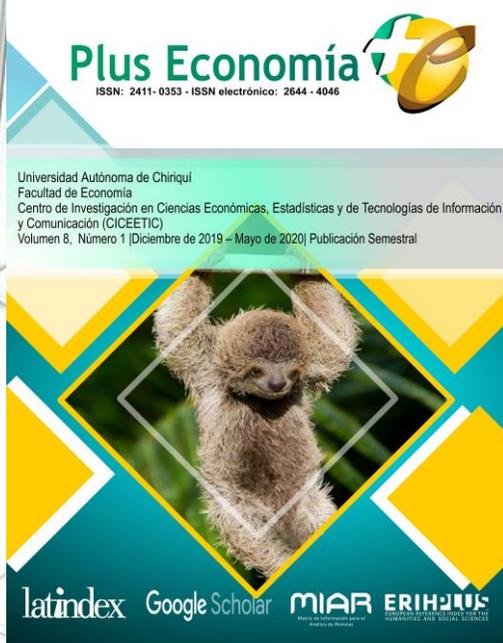




- › Revista Plus Economía
- › ISSN: 2411-0353
- › ISSN electrónico: 2644-4046
- › pluseconomia@unachi.ac.pa
- › Centro de Investigación en Ciencias Económicas, Estadísticas y de Tecnologías de Información y Comunicación, CICEETIC
- › Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI)
- › República de Panamá



Hidalgo, Jéssica

Conociendo la Ley de Teletrabajo en Panamá

Vol. 8, Núm. 1, Diciembre 2019 – Mayo 2020

pp. 27-36

Universidad Autónoma de Chiriquí, Panamá.



+ | CONOCIENDO LA LEY DE TELETRABAJO EN PANAMÁ

Jéssica Hidalgo | Abogada-Investigadora, Especialista en Derechos Humanos e Investigación, Miembro del Think Tank de la Universidad Autónoma de Chiriquí | correo electrónico: jesslawyer@gmail.com

Recibido: abril de 2020

Aceptado: Mayo de 2020

Resumen

La República de Panamá ha tenido que afrontar varias limitaciones, sobre todo tecnológicas para encarar la pandemia del coronavirus. Una de ellas ha sido el mantener la fuerza laboral nacional en movimiento, y esto se ha logrado a través del reconocimiento del teletrabajo como una figura legal, pero dicho cambio ha llegado para quedarse, a pesar de lo abrupta de su aparición en el quehacer legal panameño, por lo que es menester que nos preocupemos desde la academia por la creación de un marco regulatorio amplio e inclusivo, ya que se trata de una oportunidad histórica para cerrar brechas generacionales, ideológicas y tecnológicas que aún nos separan del mundo globalizado.

Ésta revisión legal pretende informar al lector acerca de los principales cambios que aporta la nueva ley de teletrabajo al panorama laboral panameño aportar algunas consideraciones de importancia que no deben ser obviadas al momento de su reglamentación por parte de la Asamblea Nacional.

Palabras claves: Teletrabajo, TIC's, ley 126, Derecho laboral panameño, Covid-19.

Abstract

The Republic of Panama had to face several limitations, especially technological ones, to face the coronavirus pandemic. One of them has been to keep the national workforce on the move, and this has been achieved through the



recognition of telework as a legal figure, but this change is here to stay, despite the abrupt appearance of Panamanian legal work, so it is necessary that we worry from the academy about the creation of a broad and inclusive regulatory framework, since it is a historical opportunity to close generational, ideological and technological gaps that still separate us from the globalized world.

This legal review is intended to inform the reader about the main changes that the new teleworking law brings to the Panamanian labor scene, to provide some important considerations that should not be ignored when it is regulated by the National Assembly.

Keywords: Telecommuting, ICTs, law 126, Panamanian labor law, Covid-19.

Introducción

El teletrabajo es una realidad diaria desde hace mucho tiempo en la República de Panamá, que otorga muchas ventajas a los trabajadores y a las empresas. Para los trabajadores implica un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, menos gastos y una reducción significativa en el tiempo de traslado hacia y desde el lugar de trabajo. Para las empresas, se traduce en un aumento significativo de la productividad de los trabajadores, una reducción importante en gastos y la posibilidad

de acceder a una amplia fuerza de trabajo motivada y capacitada.

Es una excelente alternativa para la integración a la vida laboral de personas con capacidades especiales, jóvenes profesionales y padres con hijos pequeños, al igual que talento senior o cualquier persona que busque trabajar desde su hogar; pero aún ante todas éstas ventajas, existen algunos desafíos generacionales, culturales e institucionales que deben calibrarse con el uso y una reglamentación acorde con la realidad de nuestros tiempos.

A partir del 18 de febrero de 2020 rige en nuestro país la ley 126, la cual



establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo.

Sólo un mes antes de que fuese imprescindible para la continuidad laboral de las funciones que así lo permiten, debido a la pandemia COVID-19, nuestra nación no contaba con una normativa que actualizara nuestro Código de Trabajo con la innegable existencia del teletrabajo. Vale en éste punto destacar que nuestro código de trabajo fue creado el año 1972 y ha tenido algunas adiciones importantes en los últimos años siendo ésta una de las más significativas ya que legaliza una práctica frecuente para empresas transnacionales y empresas vinculadas a la innovación, principalmente.

En la exposición de motivos del anteproyecto de ley, su proponente señaló, refiriéndose al tele trabajo en aquel entonces lo siguiente: “se trata de una forma de relación que por considerarse poco formal -incluso para algunos como algo pseudo laboral o simplemente tabú- está desprovista

de normas que la describan y delimiten correctamente y amparen a los sujetos que dentro de ella intervienen, ocasionando la informalidad lo que trae consigo efectos sociales y económicos que no son del todo posibles de calcular” (Fernandez de Marco, 2019).

Dicha normativa define el **teletrabajo** como *“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 labores”*, y en concordancia define al **teletrabajador** como *“la persona que desempeña actividades laborales de manera parcial o completa en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, incluyendo su propio domicilio, pero sin estar limitado a este, ejecutando sus labores por medio de tecnologías de la información y las comunicaciones”*. (Asamblea Nacional, 2020).

Ya en 1990 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definió el teletrabajo como “un trabajo



efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías". (Di Martino, Vittorio; Wirth, 1990).

Posteriormente, en el 2005 dicha definición de la OIT cambió de la siguiente forma: "Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora" (Tesauro OIT, 6.^a edición, Ginebra, 2008).

Un poco más amplia es la definición del acuerdo marco europeo sobre teletrabajo de Bruselas, del 16 de julio de 2002 en el que se define de la siguiente manera: "El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma

regular(CES;UNICE/UEAPME;CEEP, 2002).

Sin lugar a dudas, nuestras definiciones intrínsecas de teletrabajo y de teletrabajador son de las más abarcadoras y estructuradas, quizás por la ventaja existente en el hecho de que se ha utilizado la experiencia de la evolución internacional del término, ya que el legislador patrio incluye los medios "análogos" (como el celular) para la realización del teletrabajo; menciona labores públicas y privadas y detalla que el teletrabajo podrá realizarse tanto en las oficinas del empleador, en la residencia del trabajador, pero no limitado a ser realizado en ninguno de éstos lugares en particular.

Cabe destacar que la modalidad de teletrabajo puede existir dentro de una relación contractual, cómo se encuentra prevista en la legislación panameña, pero también sigue existiendo la posibilidad de teletrabajo autónomo o freelance, que sigue tomando auge en nuestro país cada día.

En éste sentido, es importante destacar la influencia adquirida por



las tecnologías de la información o TIC's, que son definidas en nuestra normativa como *“conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética”* (Asamblea Nacional, 2020).

Y es que son estas mismas TIC'S las que están cerrando la brecha entre las cuatro etapas de generaciones que coexisten en el ambiente laboral, a saber los tradicionalistas (nacidos antes de 1945), los baby boomers (entre 1945 y 1961), la generación x (entre 1972 y 1977) , los Y (nacidos después de 1978); que tienen formas de trabajar y pensar muy distintas que se ven reflejadas en la manera en que se vinculan a las organizaciones y ejercen su rol dentro de las mismas, convirtiéndose en la oportunidad perfecta de retener el talento joven y bien capacitado que odia la idea de estar atrapado en una oficina y conforma la mayoría de la

fuerza laboral que eventualmente reemplazará la existente.

Según Minolli, los avances en el terreno de las TICs, hacen que la productividad en las organizaciones pueda comenzar a medirse en resultados y no en horas trabajadas. Para la nueva fuerza laboral, la conectividad es clave ya que permite a los empleados estar en línea, con la capacidad de conectarse en prácticamente cualquier momento y desde gran diversidad de ubicaciones. El surgimiento de las TICs brinda mayores posibilidades de flexibilización del mercado laboral, así como también un mejor aprovechamiento de los tiempos de los trabajadores dando lugar a un balance mucho más positivo entre las obligaciones laborales y la vida personal de cada uno. (Minolli, 2012)

Conforme al Libro Blanco del Teletrabajo, guía del Ministerio de Trabajo y el MinTIC de Colombia, más allá de la definición, el teletrabajo se entiende a partir de sus características:

1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la



cual se encuentran centralizados todos los procesos.

2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico de- terminado para cumplir sus funciones.

3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que re- plantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control. (Mintrabajo/MinTIC Colombia, 2012)

¿En qué momento se define el teletrabajo en la relación laboral?

En términos generales, la voluntariedad es la clave. El artículo 3 de la ley indica que se puede definir la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación laboral o posteriormente, mediante una adenda al contrato de trabajo, misma que puede ser rechazada o aceptada por el trabajador en el caso de que la relación de trabajo haya iniciado para ejecutarse de manera presencial, acotando que dicho rechazo del trabajador no será causal para dar

por terminada la relación de trabajo ni para modificarla en su perjuicio.

Dada la emergencia internacional por Covid-19 a nivel internacional se implementó el teletrabajo como una modalidad general para lograr la continuidad de las empresas e instituciones con las posiciones que así lo permitiesen, e igualmente ocurrió en la República de Panamá, que generalizó el teletrabajo a las empresas privadas y al sector público como medida excepcional ante la pandemia.

Cabe destacar que en igual medida se crearon los canales digitales para que las empresas privadas realizaran las adendas correspondientes a los contratos de trabajo por medio de la plataforma del Ministerio de Trabajo y desarrollo laboral (Mitradel).

Aspectos importantes que trae la ley del teletrabajo.

Esta modalidad de trabajo trae a la palestra temas novedosos como el manejo y mantenimiento de equipos proporcionados para el ejercicio del teletrabajo, la obligatoriedad de que el empleador se haga cargo de los



gastos adicionales de velocidad de red cuando se requiera una velocidad por encima de la básica ofertada por los proveedores de internet; el uso de sistemas de control para los equipos, que no sean violatorias de la privacidad personal del teletrabajador, su familia o terceros; trata las jornadas extraordinarias y los “periodos de guardia” que impactan el tiempo libre del trabajador y que ahora se reconoce como tiempo efectivo de trabajo igualmente sujeto al pago de prestaciones laborales, y sobre todo el manejo de datos confidenciales de la empresa, restricción de divulgación de contenidos y la custodia de equipos.

Dentro de las conquistas de esta nueva normativa se encuentra el hecho de la obligatoriedad de la suscripción de contratos de trabajo especiales que amparan a ambas partes, pero en especial al teletrabajador que vivía en una suerte de clandestinidad, y ahora es considerado como un trabajador más con iguales derechos y deberes a los demás trabajadores, especialmente con la ventaja de ser sujeto de la seguridad social, del reconocimiento

de riesgos profesionales y la protección de su salud y seguridad profesional. Pero sobre todo el reconocimiento legal de una modalidad de trabajo ampliamente difundida en nuestro medio pero que antes de la ley no gozaba del reconocimiento legal expreso que le otorga esta nueva categoría legal, y quedaba aún bajo la discrecionalidad de las empresas y sus teletrabajadores.

Nuevas oportunidades. Nuevos trabajadores.

De acuerdo a Filippi, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación son las responsables de haber cambiado el escenario del trabajo tradicional a nivel global. Dan lugar a la aparición del trabajo a distancia y brindan oportunidades laborales poco exploradas a personas con discapacidad, al eliminar factores de exclusión como barreras urbanísticas, arquitectónicas, de transporte, que dejan de ser relevantes al momento de la contratación. El teletrabajo es la



forma de trabajar en esta gran fábrica global que es Internet (Filippi, 2010).

Retos del teletrabajo a nivel internacional.

¿Cómo medir la productividad en el teletrabajo? ¿Cómo regular el tiempo efectivo de teletrabajo?. Temas como la ciberseguridad, el manejo de la privacidad del teletrabajador y su familia y la exposición de información confidencial de las empresas, aún preocupan a las grandes naciones que tienen una larga data con la implementación del teletrabajo, y sin lugar a dudas serán algunos de los problemas que enfrentemos en el futuro para los cuales un marco regulatorio bien pensado jugará un papel crucial.

El panorama del teletrabajo en Panamá.

Sin duda, se trata de un gran logro para el Derecho Laboral panameño que ha tomado auge con la crisis producto de la pandemia de COVID-19, y no pudo llegar en mejor momento para actualizar nuestro Código de Trabajo con el uso de las

TIC'S y las tendencias internacionales de la nueva era digital. Se trata de un marco legal amplio que aún debe ser regulado y para lo que la ley prevé la creación de una Red Nacional de Teletrabajo que incluya a la empresa privada, a las universidades, al sector público y a las organizaciones sociales para fomentar la cooperación y el intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas donde podemos participar activamente desde la academia y los Centros de Pensamiento a nivel nacional.

Conclusiones

La regulación del teletrabajo ha llegado a la República de Panamá en un momento histórico, en el cual ha logrado la atención de toda la población laboral de la nación y de las empresas públicas y privadas, adquiriendo un lugar predominante que debe mantenerse con la reglamentación adecuada, ya que es un puente a la era digital, en medio de la pandemia.



Las universidades, Centros de pensamiento, gremios de profesionales, y empresas, entre otros interesados, deben estar muy pendientes de la reglamentación de la ley para que la misma logre alcanzar a plenitud el espíritu amplio que tiene el marco legal, adecuado a nuestros tiempos y con amplia visión al futuro.

Es una enorme oportunidad la que tenemos como nación de incorporarnos a la modernidad del trabajo a nivel internacional, y que deje de ser un privilegio de pocos el teletrabajar, ya que se ha demostrado la efectividad del teletrabajo correctamente implementado con el respaldo legal y tecnológico correspondiente, ya que se logra retener talento de personas jóvenes, madres y padres de niños pequeños, personas con capacidades especiales o movilidad reducida, entre otros, que de otro modo no comulgan con el trabajo de oficina y el sacrificio de tiempo y creatividad que implica el trabajo regular. Es una oportunidad de oro de recuperar el tiempo perdido y sacar partido de la oportunidad generada por el caos para crecer como país.

Referencias

- Asamblea Nacional. (2020). Ley 126 de 2020, Teletrabajo. *Gaceta Oficial Digital* N°28965-A. Retrieved from <https://www.mitradel.gob.pa/decretos-y-resoluciones-en-materia-laboral-por-covid-19/ley-126-de-18-de-febrero-de-2020-teletrabajo-asamblea-nacional/>
- CES;UNICE/UEAPME;CEEP. (2002). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Retrieved from http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/54516/doc52811_Acuerdo_Marco_Europeo_sobre_Teletrabajo..pdf
- Di Martino, Vittorio; Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 129.
- Fernandez de Marco, R. (2019). Anteproyecto de ley 125. Retrieved from https://www.asamblea.gob.pa/APPS/SEG_LEGIS/PDF_SEG/PDF_SEG_2010/PDF_SEG_2019/2019_A_125.pdf
- Filippi, G. (2010). Tecnología y subjetividad: una mirada desde el



mundo del trabajo. *Encrucijadas*, 49(49).

Minolli, C. B. (2012). Teletrabajo y diversidad generacional: Una ampliación de los conceptos de usabilidad y accesibilidad. *ECONSTOR*. Retrieved from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/84485/1/689912331.pdf>

Mintrabajo/MinTIC Colombia. (2012). *Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia*. (C. C. Digital, Ed.). Retrieved from https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf