



EL TELETRABAJO EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ.

Ricardo A. Rivera
Abogado y Socio de RC Group

El teletrabajo se estableció en la República de Panamá mediante la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, la cual se reglamentó a través del Decreto Ejecutivo 133 de 16 de septiembre de 2020, con la intención de legalizar la modalidad del teletrabajo en el país y definiéndolo como:

“Teletrabajo. Consiste en 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.”

Desde entonces, es indiscutible el beneficio de contar con una normativa que le permita a ambas partes en una relación laboral, fijar las condiciones necesarias para que el trabajador pueda prestar sus servicios a distancia o desde su residencia.

Ahora bien, para que el teletrabajo se lleve a cabo de forma exitosa, las partes deben ser conscientes de lo siguiente:

1. El contrato bajo la modalidad de teletrabajo debe constar por escrito y cumplir con elementos específicos (artículo 4) tipificados en la Ley.
2. La modalidad de teletrabajo podrá ser de tiempo parcial o de tiempo completo.
3. Las partes están obligadas al iniciar la relación laboral o posteriormente, a través de una adenda al contrato de trabajo, acordar que el trabajador prestará sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo, ya sea completo o parcial.
4. Si la relación de trabajo inició de manera presencial y posteriormente el empleador desea cambiarla a la modalidad de teletrabajo, deberá contar con la aceptación del trabajador, quién podrá rechazarla y de hacerlo no podría ser considerada como causal de despido por parte del empleador.
5. La reversibilidad del teletrabajo y el término de preaviso que se debe dar en caso de que se reverse.
6. La no obligatoriedad de trabajar jornadas extraordinarias, al menos que sean solicitadas por el empleador y así se haya establecido en el contrato de trabajo. Las mismas se regirán por el Código de Trabajo.
7. El teletrabajador se mantendrá bajo la cobertura del programa de riesgos profesionales de la Caja de Seguro Social.
8. Las partes pueden de común acuerdo establecer los gastos que subvencionará el empleador mientras dure la modalidad de teletrabajo. El pago de los gastos antes



RC GROUP

- mencionados no será considerado como salario para el teletrabajador en el cálculo de sus prestaciones laborales (vacaciones, décimo tercer mes y prima de antigüedad).
9. Cuando el trabajador entre en la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá dictar una capacitación relativa al manejo del equipo utilizado para llevar a cabo sus funciones y a los riesgos ocupacionales de éstas.
 10. El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador.
 11. El teletrabajador tendrá todos los derechos y obligaciones propios del trabajador, establecidos en el Código de Trabajo de la República de Panamá.

Finalmente, considero que la modalidad de teletrabajo ha sido una buena alternativa tanto para empresarios como para trabajadores, para los primeros en la reducción de costo de infraestructura y del ausentismo laboral; y para los trabajadores en la disminución de gastos de transporte y alimentación, así como la conciliación de la vida personal y laboral. Sin embargo, también se dan desventajas para los trabajadores como el desconocimiento en la utilización de las herramientas (software) para llevar a cabo el teletrabajo, así como en la falta de servicios públicos o privados de internet en áreas poco desarrolladas del país en donde estos residen; adicionado a la dificultad del trabajo en equipo y al peligro de no desconectar y laborar más tiempo del habitual.

Y para el empleador el manejo del control del rendimiento de los trabajadores, ya que se vuelve más complejo a la distancia.

Para mayor ampliación de este u otros temas legales estamos a sus órdenes en RC Group.

El autor es abogado.