ECIJA | Calle 50, Edificio Embajador,
Mezzanine 1, Bella Vista,
Ciudad de Panamá, República de Panamá.
T: +(507) 209 6614 · www.ecija.com

El teletrabajo como mecanismo útil y eficaz para combatir la crisis del COVID-19

Recientemente el presidente de la República de Panamá, Laurentino Cortizo Cohen, sancionó el proyecto de ley propuesto por el Diputado Raúl Fernández, que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá, entrando en vigor la Ley 126 del 18 de febrero de 2020.

La precitada ley introduce como modalidad de relación de trabajo el teletrabajo, situando a Panamá dentro del concierto de países alrededor del mundo que, a través de las herramientas tecnológicas de la comunicación e información, vislumbran la oportunidad de optimizar la productividad de pequeñas, medianas y grandes empresas, procurando el respeto de las condiciones de trabajo mínimas para todos los trabajadores y propiciando eficiencia para el ciclo productivo de las empresas que pudiesen ponerlo en práctica.

Si bien es cierto, que con la llegada al país principalmente de empresas multinacionales en un mayor esplendor a partir del año 2007, éstas han implementado internamente políticas de teletrabajo de manera exitosa, no es sino hasta la entrada en vigor de la Ley 126 del 18 de febrero de 2020, en que el Estado panameño reconoce el teletrabajo como una modalidad perfectamente aplicable a todas las relaciones de trabajo que por su naturaleza así lo permitan.

Principales características de la ley de teletrabajo:

- El teletrabajo en Panamá podrá ser parcial o completo. Entiéndase por parcial cuando el trabajador al menos realice una jornada semanal en las instalaciones del empleador;
- El teletrabajo se podrá implementar en las relaciones de trabajo existentes al momento de entrada en vigor de la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, mediante una adenda al contrato de trabajo de trabajo;
- En los casos de relaciones de trabajo presenciales ya existentes, el trabajador podrá aceptar o rechazar el cambio de esta a teletrabajo, sin que esto sea causal para terminar la relación de trabajo;
- El empleador podrá requerir en cualquier momento el retorno del teletrabajador a brindar el servicio objeto de la relación de trabajo de manera presencial;
- Las partes de común acuerdo podrán pactar el cese de labores en la modalidad de teletrabajo;
- Se respetarán las horas extras laboradas a requerimiento y reconocimiento previo del empleador.

De acuerdo a las anteriores características, es propicia la oportunidad en el marco de la lamentable pandemia del COVID-19, que afecta al mundo y por supuesto a nuestro país, aplicar como medida laboral el teletrabajo, como un mecanismo para menguar la propagación del virus y cumplir con las medidas sanitarias implementadas en el país de

acuerdo al Estado de Emergencia Nacional que dispuso el Órgano Ejecutivo mediante la Resolución de Gabinete No. 11 del 13 de marzo de 2020.

Tanto empleador como trabajadores, podrán convenir las condiciones en las que se propiciará el teletrabajo, respetando y garantizando principalmente la productividad en favor de empresas y corporaciones, así como los derechos irrenunciables de los trabajadores a salario y trabajo digno.

Les exhortamos a que todos juntos entendiendo la importancia del dialogo tripartito que facilita y promueve herramientas beneficiosas que permiten garantizar la estabilidad económica y laboral de las partes en todas relaciones de trabajo, se promueva el teletrabajo durante esta crisis sanitaria que impacta al país y de la cual prontamente saldremos.

Equipo ECIJA Panamá