

## De la Pluma al Pixel: El Impacto de las Firmas Electrónicas en los Contratos de Trabajo

En materia de derecho laboral se hace necesaria la constante actualización y vanguardia, sobre elementos claves de innovación que, no solo aúpen la productividad, sino que permitan, además, una adecuada protección y suficiente garantía para los sujetos que simbióticamente protagonizan nuestro Derecho del Trabajo. Dichas actualizaciones, no siempre surgen o se presentan de manera atenuada y armónica, sino que, por el contrario, dimanen de situaciones de extrema urgencia, y porque no decirlo, en momentos de crisis y accidente.

En Panamá, la erupción de la pandemia por la COVID-19, es un caso sin precedentes contrastado con la vigencia del actual Código de Trabajo. El confinamiento por razones de salud y la férrea restricción de movilidad, propiciaron el escenario al avocamiento de formalizar actos jurídicos de forma digital mediante herramientas tecnológicas provistas por el Estado panameño. Así, el Ministerio de Trabajo dispuso que, a través de correos electrónicos y plataformas digitales en línea, se pudiera dar inicio a una relación de trabajo, suspenderla, reducirla, modificarla e incluso terminarla, como en muchos casos ocurrió con las terminaciones por mutuo acuerdo.

Dicho lo anterior, expondremos con la acuciosidad meritoria ciertas consideraciones sobre la firma electrónica en los contratos de trabajo en Panamá.

El numeral 9 del artículo 68 del Código de Trabajo describe como uno de los contenidos mínimos para un contrato de trabajo, la firma de las partes (si pudieren hacerlo), impresión de huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos previstos. De lo indicado por la ley especial en materia laboral, no se exige para su validez y eficacia jurídica, un tipo especial de firma que deba ser suscrita por las partes en dicho acto jurídico. Vale la pena agregar que, la naturaleza de este tipo de contratación permite la adecuada identificación de cada uno de los contratantes, no solo por el tipo de relación jurídica, sino que en el sentido estricto, el contrato debe llevar consigo datos relevantes de las partes, además del componente económico relativo al salario.

En tanto, las regulaciones relativas a la firma electrónica en Panamá elevan técnicamente la materia en contraste con el asunto aquí planteado. Muestra de ello, es la definición de firma electrónica propuesta en el numeral 18 del artículo 2 del Decreto Ejecutivo No. 684 del 18 de octubre de 2013. *"Firma Electrónica: Método técnico para identificar a una persona y para indicar que esa persona aprueba la información que figura en un mensaje de datos o documento electrónico"*.

En contexto, en materia laboral habrá contratos que no requieren esencialmente consten por escrito según el Código de Trabajo, otros sí mandatoriamente, como los contratos de trabajadores extranjeros que puedan optar por un permiso de trabajo, y en general siempre recomendamos la correspondiente celebración del mismo. Por ello, en los casos que exista un contrato de trabajo escrito se debe cumplir con lo establecido en el artículo 68 del Código de Trabajo en cuanto a la firma y en ausencia del mismo, se deberá atenderse el empleador a las presunciones establecidas en la ley.

De allí entonces, las partes en una relación de trabajo que convengan suscribir contrato escrito podrán sin restricción suscribir el mismo mediante firma electrónica simple, u ológrafa digitalizada,



tal y como se adoptó durante la época de pandemia en nuestro país. No obstante, consideramos oportuno se actualice la normativa laboral, puesto que al requerir la firma en los contratos escritos, y a pesar que de acuerdo al Código no sea un elemento para reconocer o no una relación de trabajo, la poca o escasa referencia normativa sí pudiera afectar en documentos escritos que, modifiquen o concluyan la relación de trabajo, respecto de los cuales se requiera la debida aceptación de la información e identificación de la persona del firmante, a fin de verificar aspectos como la voluntad del trabajador, por ejemplo, en los casos de terminación por mutuo acuerdo.