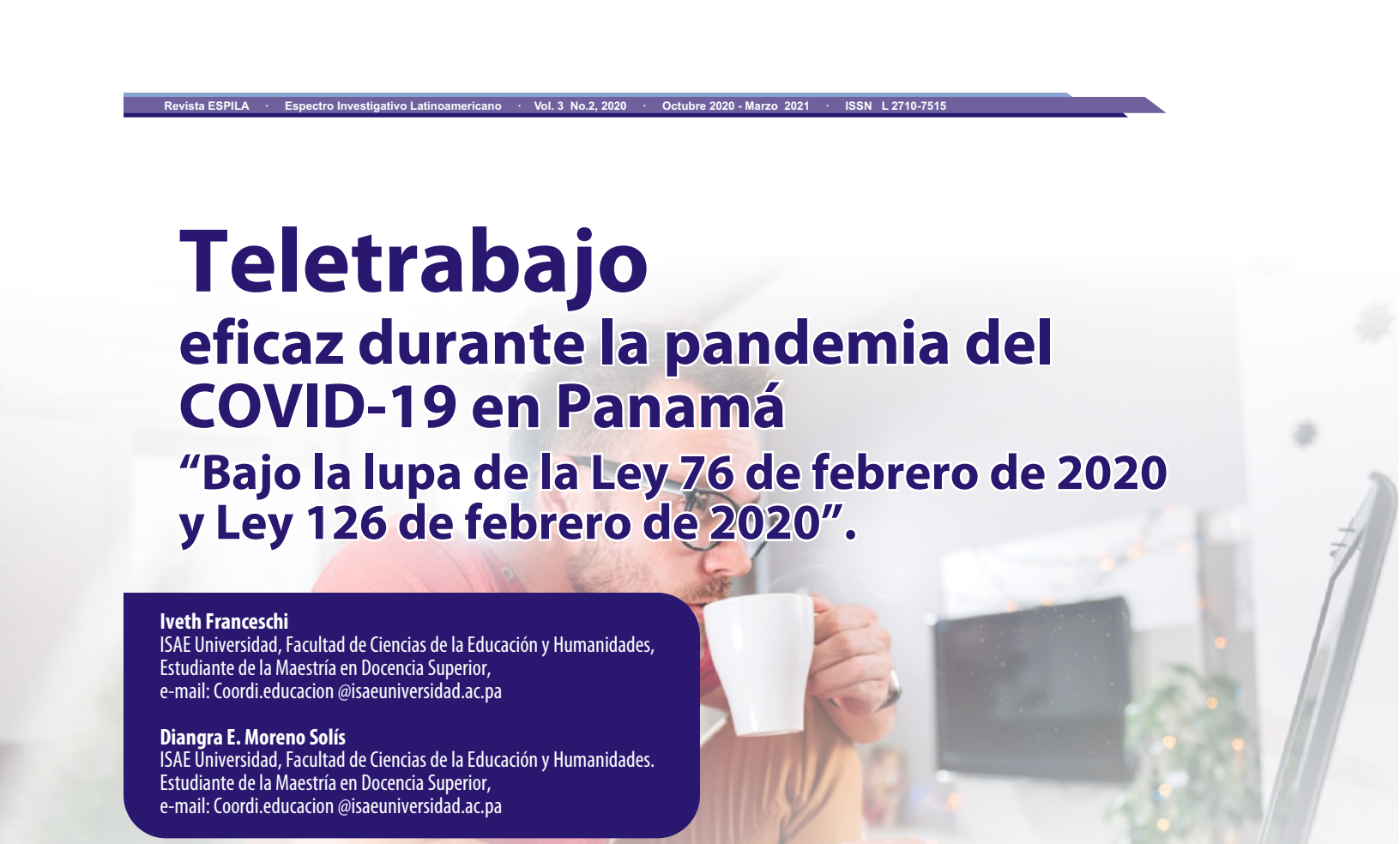
Teletrabajo
eficaz durante la pandemia del COVID-19 en Panamá
"Bajo la lupa de la Ley 76 de febrero de 2020 y Ley 126 de febrero de 2020".



Iveth Franceschi
ISAE Universidad, Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades,
Estudiante de la Maestría en Docencia Superior,
e-mail: Coordi.educacion @isaeuniversidad.ac.pa

Diangra E. Moreno Solís
ISAE Universidad, Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades.
Estudiante de la Maestría en Docencia Superior,
e-mail: Coordi.educacion @isaeuniversidad.ac.pa

RESUMEN

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. Debido a la pandemia del COVID-19 muchas empresas optaron por esta forma de trabajo a distancia. Por lo que un número sin precedente de personas trabajan desde sus casas usando tecnologías de información y de comunicación para cumplir con sus asignaciones y así evitar el riesgo de contraer el virus. Los diferentes colaboradores de las empresas tienen derecho a hacerlo mientras dure esta crisis, incluso quienes tienen un empleo temporal y los pasantes. El teletrabajo no es adecuado en toda circunstancia o para todo tipo de puestos. No obstante, si se práctica correctamente, puede ser un componente importante en la construcción de este siglo XXI y las nuevas formas de empleo. El confinamiento del estado de alarma ha convertido el teletrabajo en la tabla de salvación de muchas compañías. Antes de la pandemia, rondaba en un 3% el porcentaje de trabajadores que podían acceder al trabajo a distancia. Hoy, la realidad del COVID-19 ha empujado a las empresas a implementar sistemas de teletrabajo eficaces, lo que puede convertirse en una gran oportunidad si se acomete con éxito.

Palabras Clave: Teletrabajo, COVID_19, tecnología, información

ABSTRACT

Telework is a form of remote work, in which the worker carries out his activity without the need to be present physically at the company or specific workplace. This modality brings benefits to both the employer and the worker and to society in the long term, taking care of the environment. Due to the COVID-19 pandemic, many companies opted for this form of remote work. So, an unprecedented number of people work from home using information and communication technologies to fulfill their assignments and thus avoid the risk of contracting the virus. The different collaborators of the companies have the right to do so while this crisis lasts, including those who have a temporary job and interns. Telework is not suitable in all circumstances or for all types of positions. However, if practiced correctly, it can be an important component in the construction of this 21st century and new forms of employment. The confinement of the state of alarm has made teleworking the lifeline of many companies. Before the pandemic, the percentage of workers who could access telecommuting was around 3%. Today, the reality of COVID-19 has pushed companies to implement effective teleworking systems, which can become a great opportunity if undertaken successfully.

Key Words: Telework, Telecommuting, COVID-19, technologies, commnunication

Fecha de recepción, diciembre 2020
Fecha de aprobación, enero 2021

INTRODUCCIÓN

En el 2019, el presidente en turno sancionó la Ley 76 de febrero de 2020 que regula e introduce el teletrabajo y la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, para regular la modalidad relacionada con el teletrabajo y sus obligaciones en Panamá, nadie se imaginaba que el mundo cambiaría por la llegada de la pandemia del coronavirus (COVID-19) y que en consecuencia, se forzaría a muchas empresas a implementar el trabajo remoto, principalmente a aquellas que podían adaptarse a esta modalidad para mantenerse operativas, considerando que otras no contaban con la capacidad tecnológica o en todo caso por la naturaleza de sus actividades no les es factible.

Al establecerse e**l Estado de Emergencia Nacional** para mitigar los contagios del (COVID-19) y dictarse medidas de cuarentena, el **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral** (MITRADEL) anunció que se implementaría la Ley del Teletrabajo, considerando que, aunque cuenten con medidas sanitarias, los sitios de trabajo son foco de contaminación y el hecho de que asistir a los mismos obliga a los trabajadores al uso del transporte público y a movilizarse en las calles.

Para ello, las empresas deben suscribir adendas a los contratos de trabajo de sus empleados, indicando que se laborará bajo esta modalidad y posteriormente registrarlos en el MITRADEL.

Aquí se observa cómo se emplea el área laboral cotidiano a un área laboral virtual como es llamado "Teletrabajo", sus ventajas, desventajas y su futuro con la base legal que lo reglamenta desde el 2020, ya que nuestro ordenamiento jurídico no regulaba este tipo de actuaciones en un ambiente laboral.

Aspectos más efectivos para el trabajo a distancia.

- **Respaldo de los directivos;** desde los altos directivos hasta los supervisores principales. Las investigaciones han demostrado que la resistencia de los directivos al teletrabajo es un importante obstáculo para que esta práctica sea eficaz. Dirigir eficazmente a quienes trabajan a distancia exige un enfoque de gestión basado en los resultados. Ello supone definir metas, objetivos y tareas, y luego supervisar y hablar de los progresos, sin imponer excesivas presentaciones de informes.
- **Herramientas y formación apropiadas.** Esto incluye tener acceso al equipo adecuado, como un ordenador portátil y aplicaciones para teletrabajar, asistencia técnica suficiente, y formación, tanto para los directivos como para quien trabaja a distancia. Dado el riesgo real de aislamiento social vinculado al teletrabajo a tiempo completo, debe hacerse todo lo posible para que el trabajador permanezca en contacto con los supervisores, los colegas y la institución en su conjunto.
- **Expectativas claras.** Es necesario que todas las partes sepan qué se espera de los que trabajan desde sus casas, sus condiciones de empleo, su disponibilidad horaria, y cómo supervisar la evolución e informar de los resultados. Por ejemplo, es esencial establecer reglas básicas claras sobre cuándo el personal tiene o no tiene que estar disponible para trabajar; y respetar los horarios de trabajo.
- **Poder controlar su tiempo.** El teletrabajo puede ofrecer flexibilidad a los trabajadores para hacer sus tareas en el horario y el lugar que más les convenga, siempre y cuando permanezcan a disposición en el horario normal de trabajo de la institución. Esta flexibilidad es esencial para que el teletrabajo sea eficaz, pues permite a quien trabaja a distancia programar su trabajo remunerado en función de sus responsabilidades personales, como cuidar de los hijos, de padres de edad avanzada, o de familiares enfermos.
- **Una estrategia personal para trabajar mejor.** Aunque las expectativas estén claras, es fundamental que quien trabaje a distancia pueda crear su estrategia personal para gestionar eficazmente la frontera entre el trabajo remunerado y la vida personal. Esto incluye delimitar un espacio de trabajo tranquilo y poder desconectar en horarios específicos reservados al descanso y a la vida personal.
- **La confianza:** El "pegamento" que sujeta la estructura. Los directivos, quienes trabajan a distancia y sus colegas deben confiar los unos en los otros. Sin eso, el teletrabajo no puede ser eficaz.

Planteamiento de la Situación

Las "nuevas TIC", como los teléfonos inteligentes y las tabletas, han revolucionado el trabajo y la vida en el siglo XXI. Un aspecto crucial de este desarrollo es la separación del trabajo de los espacios de oficina tradicionales. El trabajo de oficina de hoy a menudo es compatible con las conexiones a Internet, y por lo tanto se puede hacer desde cualquier lugar en cualquier momento. La investigación sobre la separación del trabajo de las instalaciones del empleador en realidad se remonta al siglo anterior. En las décadas de 1970 y 1980, Jack Nilles y Allan Toffler predijeron que el trabajo del futuro sería reubicado en las casas de los empleados o cerca de ellos con la ayuda de la tecnología, llamada 'Teletrabajo'. Analizar los avances tecnológicos, las fuerzas propicias del cambio en este contexto, durante cuatro décadas arroja nueva luz sobre este término: han fomentado la evolución del Teletrabajo en distintas etapas o 'generaciones'.

Esta innovadora forma de trabajo representa un "ganar-ganar" para el colaborador y el empresario. Sirve para reducir costos, optimizar y descentralizar las operaciones. El teletrabajo contribuye potencialmente a un mejor equilibrio entre la vida personal y el trabajo para los trabajadores, ofreciendo una mejor calidad de vida para todos los ciudadanos. Puede beneficiar el medio ambiente, reduciendo el número de automóviles en las carreteras y ofrece la oportunidad a grupos minoritarios y personas con discapacidad a un empleo remunerado. Sin embargo, en muchos países, este innovador mecanismo de trabajo alternativo no tiene un marco jurídico adecuado que lo regule, lo que puede conducir a prácticas que violan los derechos fundamentales de los teletrabajadores.

Debido a su estratégica ubicación, Panamá se ha convertido en una economía orientada a los servicios. Ahora es un centro para las operaciones empresariales globales y regionales y sede para las multinacionales. Hay fuertes indicios de que el teletrabajo está en aumento y que esta tendencia continuará.

Durante la investigación sobre teletrabajo en Panamá, se ha descubierto que alrededor de 46 empresas emplean a los teletrabajadores. La mayoría de estas empresas, como Dell Panamá, Sitel y PWC, entre otros, hacen negocios relacionados con telecomunicaciones y servicios al cliente. La fuerza de la infraestructura de telecomunicaciones de Panamá es uno de los principales motivos por los que estas empresas miran al teletrabajo como una opción; Panamá tiene una sólida infraestructura de banda ancha, y el número de usuarios de internet está en constante aumento: en el 2010, el país contaba con alrededor de 265,825 usuarios; en 2015 el número había aumentado a 316,170.

Sin embargo, surgen dos preguntas:

- ***¿Está Panamá jurídicamente preparada para esta nueva forma de trabajo?***
- ***¿Puede garantizar la protección adecuada de los derechos de los trabajadores?***

LA SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL DEL TELETRABAJO EN PANAMÁ

Panamá ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR, por sus siglas en inglés) en 1977 y también ha ratificado 78 convenios internacionales relacionados con los derechos laborales.

Panamá no tiene leyes específicas que regulan el teletrabajo; el Código Laboral de 1971, contenía dos artículos dedicados a "El trabajo a domicilio"; artículos que podían ser leídos como parcialmente refiriéndose al teletrabajo, sin embargo, la Ley nº1 de marzo de 1986, derogó los dos artículos porque el legislador consideraba que no existía diferencia jurídica entre los trabajadores y teletrabajadores. Por lo tanto, en Panamá, el Código del Trabajo debe aplicarse a todos los trabajadores de la misma manera, teniendo en cuenta las especialidades o el tipo de trabajo que se realiza.

Dado este vacío legislativo, los teletrabajadores se consideran empleados normales en la legislación laboral, y en el marco de compromiso entre los teletrabajadores y los empleadores, está definido por el contrato entre los dos, o los términos del contrato de servicio.

¿Cómo se definen los derechos de un teletrabajador y los deberes de un empleador, cuando en países como Panamá, la definición de un empleado es bastante general y en algunos medios sobre la base de ideas anticuadas de lo que el trabajo significa - una oficina o lugar donde hay una jerarquía, supervisión y control inmediato?

El Pacto afirma la obligación de los Estados partes de garantizar, a toda persona, el derecho a no ser privado de él injustamente. Esta definición enfatiza la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica. La regulación del teletrabajo ayudará a expandir las oportunidades en el mercado laboral, pero de una manera que los derechos de los trabajadores estén garantizados.

En la actualidad la Ley 76 pretende poner al país en el mapa de los avances tecnológicos, además de favorecer la creación de un mayor número de puestos de trabajo y Ley No. 126 del 18 de febrero de 2020 (en adelante "Ley del Teletrabajo"), publicada en la Gaceta 28965-A, que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo, llega como una garantía legal ante los cambios que experimenta el mercado laboral, en el que cada vez es más frecuente el trabajo remoto o fuera de la oficina, ya sea durante algunos días de la semana, o bien, como un modelo de trabajo permanente.

La Ley del Teletrabajo establece, entre otras, las siguientes definiciones:

- **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.

- **Teletrabajador:** Persona que desempeña actividades laborales en lugares distintos al establecimiento del empleador, ejecutando sus labores por medio de tecnologías de la información y comunicaciones.

De acuerdo con La Ley del Teletrabajo, para que esta modalidad tenga sustento con base a este ordenamiento legal, deben cumplirse las siguientes obligaciones:

- Ser acordada por ambas partes, mediante un contrato escrito, que esté debidamente sellado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que contenga como mínimo:
  1. El acuerdo de voluntad de acogerse a esta modalidad.
  2. El carácter reversible de la modalidad.
  3. El término de preaviso que se otorgará al trabajador si se revierte la modalidad.
  4. La determinación si será en modalidad parcial o total y el tiempo de jornada de trabajo.
  5. Declaración del trabajador que cuenta con las instalaciones adecuadas para llevar a cabo el trabajo.
  6. Cláusula de confidencialidad.
  7. Descripción clara del puesto y funciones.
  8. Términos de la remuneración.
  9. Domicilio de las partes.
  - Las partes deberán acordar los gastos que subvencionará el empleador (ejemplo, costos adicionales por velocidad de ancho de banda o red), que no se considerarán como parte del salario.
  - El empleador deberá dictar una capacitación relativa al manejo del equipo que será requerido para realizar el teletrabajo y los riesgos ocupacionales que pueda tener.
  - El empleador deberá informar sobre las políticas en materia de salud y seguridad personal, así como el manual de buenas prácticas ambientales y de socialización general y familiar en el teletrabajo.
  - El empleador deberá adoptar medidas para la protección de datos y el trabajador deberá adoptarlas.
  - El trabajador deberá devolver al empleador en óptimo estado los equipos tecnológicos que se le entregaron al terminar la relación laboral.

El teletrabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes al trabajador, establecidos en el Código de Trabajo de la República de Panamá, entre ellos la Ley del Teletrabajo detalla en particular los siguientes:

1. Que no estará obligado a trabajar horas extraordinarias, salvo sean requeridas por el empleador y así esté establecido en el contrato de trabajo (las cuales se pagarán de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo.
2. Si el empleador le exige un traslado para efectuar una labor de emergencia, el empleador le deberá proporcionar al trabajador los medios de transporte o le reconocerá el gasto en que incurra.
3. Que le sea reconocido como accidente de trabajo, para efectos de seguridad social, aquel accidente que sobrevenga durante el traslado y la ejecución presencial del trabajo en las instalaciones del empleador o si la enfermedad que sufre el trabajador se causó como consecuencia del trabajo realizado para el empleador en modalidad de teletrabajo (lo cual deberá ser comprobado por la Caja de Seguro Social).

EL TRABAJADOR COTIDIANO EN SU ENTORNO LABORAL ACTUAL VIRTUAL

Las crisis, las guerras, los desastres y las epidemias han sido aceleradores o detonantes de cambios en actividades humanas como el trabajo. Actualmente, el brote de COVID-19 constituye un desafío de salud global. Desde China, el virus se ha extendido ya a más de 103 países en todo el mundo.

Las autoridades sanitarias sugieren que "es el momento para que las empresas, los hospitales, los centros educativos y los ciudadanos comiencen a prepararse". Ante este panorama, muchas compañías han optado por mitigar el riesgo recurriendo al trabajo remoto o trabajo desde el hogar para evitar que los empleados sufran y propaguen el virus.

A muchos les tocó de golpe y en algunos casos era la única opción, pero no todos estaban preparados. Así, de improviso y a causa de la pandemia de coronavirus, varios panameños tuvieron que probar por primera vez la experiencia del teletrabajo (también llamado trabajo remoto) modalidad que en EE.UU. y Europa tiene años de uso, pero que en Panamá aún se encuentra en pañales.

Experiencias en distintos países

- En China, el brote de COVID-19 ha propiciado un experimento masivo de trabajo remoto. Los empleados utilizan plataformas virtuales para efectuar reuniones, realizar capacitaciones, informar y seguir el avance de tareas con sus compañeros y jefes. También comparten información sobre su estado de salud. En el último mes ha aumentado el uso de aplicaciones y plataformas de apoyo al trabajo móvil, comunicación unificada, organización de contactos, video llamadas y mensajería.

- La agencia de publicidad más grande de Japón anunció la última semana de febrero que unos 5,000 empleados de su oficina central en Tokio trabajarían a distancia, después de que un empleado diera positivo en COVID-19.
- Nancy Messonnier, directora del Centro Nacional de Inmunización y Enfermedades Respiratorias (NCIRD) estadounidense, ha sugerido recientemente que las medidas prácticas que las empresas pueden tomar, incluyen reemplazar las reuniones en persona con videoconferencias o conferencias telefónicas y permitir que los empleados trabajen a distancia.
- En la zona norte de Italia -y un poco menos en el resto del país-, muchas corporaciones han dado a sus trabajadores la opción de realizar sus funciones habituales desde su hogar a través de internet.
- En España, la firma Ericsson ha enviado de manera preventiva a los empleados a trabajar a casa tras haber confirmado la infección de una trabajadora croata. Por otro lado, una conocida operadora de telefonía ha enviado a 2,200 empleados de su sede central a teletrabajar en un simulacro con doble objetivo: comprobar que la compañía se puede dirigir en modo remoto y que las herramientas y medios informáticos de sus trabajadores son los adecuados para trabajar desde casa.
- Otras empresas que están aplicando medidas son Iberdrola, Endesa y BBVA. Muchas entidades han cancelado los viajes de sus empleados con origen o destino a lugares de contagio.
- En Irlanda, Google ha enviado a su casa a 8,000 trabajadores y Twitter ha recomendado a todos sus empleados laborar desde casa.

"Teletrabajar no es solo quedarse en casa"

Las soluciones de teletrabajo que se están tomando ante esta crisis sanitaria pueden crear una ventana de oportunidad para su adopción de forma más generalizada. Pero hacerlo de manera apresurada supone muchos riesgos.

Sin embargo, trabajar fuera de la empresa no siempre es viable. No todos los oficios, ni todos los puestos requieren el uso de telefonía, ordenador o internet. Por ejemplo, la presencia del empleado es necesaria cuando las labores se orientan a servicios como la limpieza, la hostelería, la reparación de automóviles, la construcción y el transporte.

En caso de que teletrabajar sea una opción, es más adecuado utilizar el concepto de equipo virtual de trabajo o EV. Este no solo implica que el trabajo se realice a distancia, sino que también establece una relación formal de cooperación de equipo entre el empleado, el jefe y los compañeros con el máximo nivel de interacción, comunicación y trazabilidad de tareas. Además, requiere el uso de herramientas colaborativas, con métricas de avance y rendimiento sobre los objetivos planteados.

El uso de equipos virtuales de trabajo ha sido natural en empresas con proyectos de desarrollo de "software" distribuidos globalmente, debido a que las herramientas TIC de colaboración son cotidianas para estas compañías.

Los EV también se han utilizado por años en equipos VOST (*virtual operation support team*) en agencias de prevención y mitigación de desastres, equipos virtuales de crisis o equipos virtuales de instituciones de protección civil de muchos países, donde expertos de varias ramas colaboran de forma activa y remota en prevenir o solucionar emergencias.

Pautas para jefes y empleados

Un rol importante en los equipos virtuales es el de e-líder (líder digital o jefe virtual) que utiliza herramientas digitales de información y comunicación para diseñar, planificar, delegar, comunicar, gestionar el trabajo y evaluar resultados.

Si los teletrabajadores carecen de una guía y controles, se corre el riesgo de que el trabajo salga mal o se entregue tarde, pues cada empleado trabajará a la distancia según le parezca. Lo que no se mide no se puede gestionar.

Los responsables de gestionar los equipos virtuales deben hacer un gran esfuerzo en la etapa de transición. Los e-líderes deben estar igual o mejor preparados que sus trabajadores virtuales en cuanto a herramientas TIC para el uso efectivo y equilibrado de los canales de comunicación y colaboración. Deben tomar en cuenta algunos elementos claves:

- Verificación de las condiciones ambientales, ergonómicas y tecnológicas del espacio de trabajo del colaborador remoto para lograr un buen desempeño. El uso de vídeo del entorno constituye un gran apoyo, pero en ocasiones viola la intimidad.
- Gestión de procesos orientados al trabajo como el diseño de las tareas y su interdependencia, su comunicación, su coordinación y los ajustes tarea-tecnología.
- Gestión de factores socio-emocionales como el estilo de liderazgo, la construcción de relaciones, la cohesión, la confianza y el empoderamiento de los empleados.
- Gestión de horarios y tiempos con los tele trabajadores para encontrar momentos para las labores individuales y grupales.
- Medición de la satisfacción de los colaboradores.

- Medición del rendimiento de los empleados y del equipo de trabajo.

¿QUÉ TICS SE UTILIZAN EN EL TELETRABAJO?

La herramienta básica para un teletrabajador es la conexión a internet. Sin embargo, existe una amplia gama que las TICs ofrecen para facilitar el desempeño del colaborador. Entre las cuales destacan:

- **Office 365:** Abarca un conjunto de servicios en "la nube", en muchos casos estos servicios son versiones de productos ya conocidos para quienes trabajan en IT hace algún tiempo como Exchange y Sharepoint.
- **Google Drive:** Es una plataforma que permite compartir y editar en línea documentos desde cualquier parte y con una capacidad de hasta 5 GB en la nube.

Gmail by Google

Es un correo electrónico que permite sincronizar las cuentas de correo electrónico de la empresa o institución, o bien, las comerciales.

Wunderlist

Es una aplicación que le permitirá tener un mayor control de las tareas que tiene asignadas, además de catalogarlas por fecha y estar al día con sus actividades.

skype™

Permite realizar mensajería instantánea, llamadas y videollamadas, y compartir archivos de forma gratuita.

Dropbox

Programa que permite almacenar y compartir contenidos a través de la sincronización de computadoras y/o dispositivos móviles.

appear.in

Es una herramienta de videoconferencias. No necesita registrarse ni instalar ningún software para poder utilizarla, solo se crea la reunión y se envía el link a los demás participantes.

Spicynodes

Un organizador gráfico interactivo.

Aplicación que permite crear mapas mentales, de ideas y organizar información en forma de nodos conectados.

Prezi

Para realizar presentaciones dinámicas y actualmente existe la posibilidad de que entre un máximo de diez personas puedan hacer ajustes en línea y rediseñar la presentación.

asana

Es una herramienta gratuita que está disponible en computadoras y smartphones. Es útil para el seguimiento de tareas, puede crear actividades, programar fechas de entrega y asignar tareas a otras personas.

LOOMIO

Se puede exponer temas de discusión, aportar ideas o soluciones, comentar las propuestas de los demás miembros del equipo y al finalizar el tiempo determinado para la toma de decisiones, la herramienta arroja los resultados del debate.

Google docs

Permite la escritura por voz, la opción de 'sugerencias' en lugar de editar los archivos directamente, o la posibilidad de etiquetar personas y asignarles tareas dentro de los comentarios de los documentos.

mindmeister

Esta herramienta facilita la lluvia de ideas y la elaboración de un mapa mental colectivo. Con esta herramienta todo el equipo podrá editarlo en tiempo real e ir conversando sobre nuevas ideas a través del chat incorporado.

CONCLUSIÓN

Se ha analizado la situación jurídica de los tele trabajadores en Panamá, y se recomienda medidas que se consideran que el país debe tomar en cuenta a fin de abordar los desafíos relacionados con el desarrollo social y económico de los colaboradores, y a fin de garantizar la adecuada protección de los derechos laborales y los derechos afines que figuran en los instrumentos nacionales e internacionales.

El Teletrabajo promueve la inclusión, porque es una alternativa eficaz para las personas con discapacidad; los que tienen que cuidar a un miembro de la familia en el hogar; durante el período de lactancia o aquellos que cuidan de los niños; personas que viven en las zonas rurales, profesionales calificados que viven en otro país, entre otros. Sin embargo, también hay múltiples aspectos que deben ser tomados en cuenta y es necesario analizar las ventajas y los retos del teletrabajo antes de optar por esta forma de trabajo.

Hay un largo camino por recorrer antes de lograr una reglamentación apropiada de teletrabajo en Panamá. Algunos países de la región como Chile, Colombia y Argentina, han estado trabajando en el desarrollo de políticas y regulaciones.

La ley ofrece una definición clara en el artículo cuando señala que el teletrabajo es una forma de trabajo que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el colaborador y la empresa, sin necesidad de la presencia física del trabajador en un determinado lugar de trabajo.

También hay algunas iniciativas regionales sobre teletrabajo. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), contribuye a la aplicación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio aplicando una serie de planes de acción a corto plazo con objetivos cualitativos y cuantitativos concretos. En el primer Plan de Acción Regional sobre la Sociedad de la información en América Latina y el

Caribe (eLAC2007), trece grupos de trabajo conformados por expertos de diversos sectores regionales, se han creado para la investigación y el desarrollo de iniciativas conjuntas relacionadas con determinadas metas eLAC; uno de ellos es el Grupo de Trabajo sobre el teletrabajo, el cual es coordinado por Argentina y ahora basa su trabajo en la Agenda Digital para América Latina y el Caribe (eLAC2018) que fue adoptada durante la Quinta Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la información en América Latina y el Caribe en 2015. El grupo de trabajo ha estado enfocándose en cuestiones tales como la regulación del teletrabajo en los sectores públicos y privados, y en el intercambio de buenas prácticas.

Panamá también puede aprender de las organizaciones internacionales que están trabajando en el tema del teletrabajo, tales como el Departamento de Políticas sectoriales en la Organización Internacional del Trabajo, que ha organizado eventos como el Foro de Diálogo Mundial sobre los desafíos y oportunidades de teletrabajo para los trabajadores y los empleadores en las TIC y los servicios financieros. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) ofrecen a sus Estados miembros la asistencia técnica y la cooperación para la investigación, el diseño y ejecución de políticas relacionadas con su trabajo en este caso, el teletrabajo está relacionado con su trabajo sobre comercio electrónico.

Creemos que nuestro país puede beneficiarse de estas iniciativas como un primer paso. Si bien el gobierno tiene un papel importante que desempeñar, las empresas también tienen la obligación de elaborar directrices de buenas prácticas antes de ofrecer el teletrabajo como una opción.

RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones para optar por el teletrabajo buscan que los resultados, la productividad y la salud de sus colaboradores no se vea afectada:

- Establecer indicadores clave para los colaboradores. Trabajar bajo metas individuales y grupales que sean medibles y visibles para todos los miembros del equipo.
- Los colaboradores pueden utilizar la tecnología, trabajo en la nube. No solo para tener canales de comunicación abiertos constantes, sino para optimizar esfuerzos con herramientas de productividad albergadas en la nube. Estas herramientas que se integran con calendario, correo electrónico y otras. Se recomienda el uso de otras herramientas como Asana, Slack, Google Docs, Monday, Jira y Office 365, entre otras.
- En la casa se debe contar con un espacio de trabajo adecuado. Incentivar a sus colaboradores a diseñar y crear un espacio de trabajo adecuado en sus hogares, pues tener un espacio ergonómico, limpio, ordenado y cómodo permitirá que se sienta como en la oficina mientras la epidemia se controla.
- Cada colaborador requiere tomar pausas activas. Descansar durante el día le permite recuperar energía y mejorar el desempeño, pues laborar desde casa puede hacer que se pierda la línea entre hogar y trabajo esto servirá para prevenir enfermedades causadas por trabajos que no implican mucho movimiento.
- Uno de los más grandes retos del trabajo remoto es conectarse con los compañeros de trabajo. Por ello, es fundamental estar constantemente comunicando al resto del equipo en qué se está trabajando y coordinarse. Es muy recomendable sustituir llamadas por videollamadas. Utilizar Zoom, Slack, Skype, Hangouts Meet y GoToMeeting para mantener la comunicación y la integración del grupo.
- Un ambiente sano, permite mayor productividad y al estar en casa se disminuye el riesgo de contagio COVID-19.

"En la Era Digital lo más prudente es atreverse"
Shimon Peres.

INFOGRAFÍA

https://www.eleconomistaamerica.com/sociedad-eAm-chile/noticias/10529410/05/20/Teletrabajo-El-80-de-los-trabajadores-se-siente-igual-o-mas-cercano-a-sus-lideres-.html

https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/tic-para-teletrabajar

https://www.google.com/search?q=oficina+se+muda+a+la+casa+&tbm=isch&ved=2ahUKEwjU7qrug8PqAhVHB1MKHbjKBLEQ2-cCegQIABAA&oq=oficina+se+muda+a+la+casa+&gs_lcp=CgNpbWcQAzoECCMQJzoECAAQQzoCCAA6BggAEAUQHjoGCAAQCBAeOgYIABAKEBg6BAgAEBhQsjlYt1lgoVxoAHAAeACAAcQCiAHCJ5IBCDAuMTcuOS4xmAEAoAEBqgELZ3dzLXdpei1pbWc&sclient=img&ei=SI0IX9SqC8e0zAK4lZOICw&bih=688&biw=1455&rlz=1C1GCEU_esPA820PA820&safe=active#imgrc=jJuEPCe36jXEJM

https://www.prensa.com/economia/la-oficina-se-muda-a-casa-claves-para-un-teletrabajo-eficaz/

https://elcapitalfinanciero.com/covid-19-fuerza-aplicacion-de-teletrabajo-en-panama/

Https://www.sucrelaw.com/blog/ley-76-que-regula-el-teletrabajo-en-panama/