



REPÚBLICA DE PANAMÁ
GOBIERNO NACIONAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL



TELETRABAJO

Panamá, 2021

Doris Zapata Acevedo
ministra

Roger Tejada
vice- ministro

Winston I. Sánchez A.
secretario general

Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL)

Román Gordón Randolph
director técnico

Jorge Elías Murillo
sub- director

Víctor Torres
jefe del Departamento de Investigación
Socio Laboral

José Gordón
jefe del Departamento de Docencia

Osiris Carvajal
jefa administrativa

Michelle Guerra
practicante profesional de la Universidad de Panamá
Julio – noviembre 2021

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) liderado por la ministra Doris Zapata Acevedo , a través del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), presenta este documento con el objetivo de dar a conocer, como el teletrabajo ha trascendido en la vida de los ciudadanos, sobre todo en el ámbito laboral; razón por la cual, el gobierno nacional ha sancionado una serie de leyes y decretos que regulan esta modalidad de trabajo, con la finalidad de proteger los puestos de trabajo y la sustentabilidad de las empresas.

El teletrabajo se convirtió en una nueva forma de realizar las actividades laborales a distancia y creó la posibilidad para los trabajadores, de pasar más tiempo con sus familias. Para mayor conocimiento de esta modalidad laboral, en este trabajo investigativo, presentamos sus orígenes, normativas legales que lo regulan en países de la región y en especial en nuestro país, su implementación es este tiempo de pandemia, características, ventajas y desventajas.

ÍNDICE

Introducción-----	01
Origen y concepto del teletrabajo-----	02
Características del teletrabajo-----	02
Ventajas y desventajas del teletrabajo-----	03
Normas que regulan el teletrabajo en Latinoamérica-----	05
Teletrabajo-salud-----	08
Impacto Positivo de la Flexibilidad Laboral de los Trabajadores-----	10
Trabajo decente para trabajadores de las plataformas digitales en Latinoamérica-----	11
Beneficios de la Ley N°126 del 18 de febrero de 2020 relativa al teletrabajo como normativa para salvaguardar los puestos de trabajo-----	12
Conclusión-----	14
Bibliografía-----	16

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es un modelo de trabajo que surge en Estados Unidos, en los años 70', cuando el físico [Jack Nilles](#) ve la posibilidad de afrontar la crisis de petróleo en 1973 y maximizar la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), de tal manera que se lograra reestablecer la economía y el estilo de vida de los ciudadanos. Fue implementado en distintos países de Europa y América Latina, con el fin de que los trabajadores no tuvieran la necesidad de trasladarse hasta sus puestos de trabajo en la empresa, y pudieran realizar sus labores en sus hogares.

No obstante, debido a la pandemia causada por la covid-19 se promueve la existencia de este modelo como estrategia de generación de empleo, ya que por el confinamiento de las personas y el cierre de las compañías ambas partes se vieron afectadas, unos perdiendo sus empleos y otros disminuyendo sus ingresos. En Panamá, días antes de que se declarara el Estado de Emergencia debido a la llegada del COVID 19, se aprueba y sanciona la ley N°126 del 18 de febrero de 2020 que regula el teletrabajo en Panamá, con el propósito de mantener las condiciones sociales y económicas adecuadas, tanto para el trabajador como para el empleador.

En primer lugar introduciremos el concepto de teletrabajo y su origen, seguidamente presentaremos sus características principales para desarrollar las actividades laborales, sociales y económicas. Se realiza un abordaje sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo, además las normas creadas para regularlo en algunos países de Latinoamérica y Panamá. Un tema de gran importancia es el relacionado con el teletrabajo y las repercusiones que conlleva no tomar las medidas necesarias en cuanto a salud. Por último la Lic. Lineth Lanas explica el impacto positivo que ha causado el teletrabajo en la flexibilidad laboral de los trabajadores y una entrevista realizada al Dr. Carlos Ayala Montero sobre los beneficios de la Ley N°126 del 18 de febrero de 2020 del teletrabajo como normativa para salvaguardar los puestos de trabajo.

TELETRABAJO

Origen y concepto del teletrabajo

El Teletrabajo visto como una forma de organización laboral supone el desempeño de actividades remuneradas utilizando las tecnologías de Información y comunicación (TIC's) para el contacto entre el trabajador y el empleador en el desarrollo de las actividades laborales (Botero, 2020).

Resulta una modalidad laboral sumamente acorde al mundo globalizado. Con características flexibles y siempre deslocalizable, hace parte de una nueva morfología del trabajo que, en América Latina, todavía se encuentra en desarrollo (Rodríguez Alejandro, 2017).

El teletrabajo no es más que el nuevo método utilizado por las empresas para realizar las actividades laborales por medio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, ya sea en el domicilio o cualquier otro lugar donde disponga de conexión a internet. Es un modelo que si bien ya existía a finales del siglo XX y era utilizado por algunos países más desarrollados, no es hasta el 2019 por la pandemia Covid-19 que se expande en el mundo y muchas empresas se ven obligadas a implementarlo. Este modelo fue creado por el físico estadounidense [Jack Nilles](#) que descubrió una forma de afrontar la situación que se generó por la crisis de petróleo en la década de los 70', cuando varios países tomaron la decisión de no seguir exportando petróleo lo que provocó que se incrementaran los precios llevando consigo una crisis internacional.

Características

A medida que pasan los años, la evolución de la tecnología se acentúa, tanto así, que ha generado cambios estructurales en las empresas y les ha brindado la oportunidad a las personas de adaptarse a ellos. Estos se manifiestan en las redes sociales, el uso de las computadoras y el internet que ha permitido desarrollar distintos avances en el ámbito social, económico y laboral. Uno de esos cambios ha sido la modalidad del teletrabajo como nueva herramienta de trabajo para las empresas y a otras le ha dado

la opción de perfeccionar técnicas para el mejoramiento de la productividad. Igualmente les brinda a los trabajadores la posibilidad de interrelacionar el trabajo con su vida familiar.

El teletrabajo tiene como características resaltantes el empleo de medios físicos e informáticos, además de la subordinación de labores sin la presencia física del trabajador (Catunta, 2018).

Las principales características en el trabajo presencial son las siguientes: se trabaja en la sede de una organización; se cuenta con un espacio específico de trabajo; se cuenta con rutinas en las que se integran tareas y actividades ya establecidas (Vila, 2020).

El teletrabajo se incorporó con el fin de disminuir los contagios y mantener algunas empresas funcionando, así fuera por medio de distintos instrumentos de telecomunicación. Por lo tanto, para que sea considerado teletrabajo las TIC's son imprescindibles, ya que una tarea manual aunque se realice en el domicilio o cualquier otro lugar no es considerada parte de este modelo de trabajo.

Sin embargo, al momento de optar por esta modalidad se debe tomar en cuenta el perfil del trabajador; es decir, con sus competencias; para así incrementar las probabilidades de éxito. Por ejemplo: la iniciativa, seguridad en sí mismo, proactivo, autonomía al realizar las tareas y la capacidad de tomar decisiones.

Ventajas y desventajas

Actualmente, no todos los trabajos son susceptibles de ser realizados a distancia, e igualmente, no todos los trabajadores tendrían éxito o mejorarían su calidad de vida tanto personal como profesional si hicieran el tránsito hacia el teletrabajo (Franco Jaramillo & Restrepo Bustamante, 2011).

Evidentemente cualquier organización no puede estar a disposición de poner en práctica este modelo laboral, ya que cada una cuenta con actividades diferentes por la cual posiblemente no puedan efectuarse a larga distancia. En cuanto al

teletrabajador no se puede asumir que todos cumplen con la habilidad de ser una persona auto- disciplinada y con la capacidad de manejar la tecnología.

El teletrabajo puede ser un beneficio para la ciudadanía, ya que se ahorra tiempo en desplazamiento, por consiguiente reduce los costos del combustible para aquellos que poseen su propio auto y pasaje para los que usan transporte público, sin dejar de mencionar que la relación familiar puede tornarse más amena gracias al tiempo que queda para compartir con esta.

Pero no solo los teletrabajadores se ven beneficiados, sino también las empresas con el ahorro en costos al no existir la necesidad de invertir en sistemas de control de horario para los trabajadores y la disminución en los índices de ausentismo (Havruluk Osio, El Teletrabajo: Una opción en la era digital, 2010).

La próxima sanción de una ley de teletrabajo generará un marco jurídico regulatorio propicio a su difusión, fijando reglas que, a la vez que protejan los derechos de los trabajadores, posibilitarán su utilización por parte de las empresas (OIT, Manual de buenas practicas de teletrabajo, 2011). Estas normas estipulan el derecho que tendrá el trabajador de tomar la decisión de teletrabajar o seguir de forma presencial.

Se debe llegar a un mutuo acuerdo y si al momento que tome la decisión la respuesta es no, esta no será causal de despido. De igual manera si un trabajador es quien expresa su deseo por teletrabajar, el empresario estará en todo su derecho de aceptar o rechazar el pedido. Así mismo si el teletrabajador se planteara la idea de regresar al trabajo presencial, puede hacerlo siempre y cuando sea de conocimiento del empleador que el trabajador regresará a su puesto de trabajo (MITRADEL, Ley de Teletrabajo N°126, 2020).

NORMAS QUE REGULAN EL TELETRABAJO EN LATINOAMÉRICA

País	Fecha	Norma
Colombia	16 de julio de 2008	Ley 1221 Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo.
Perú	4 de junio de 2013	LEY N° 30036. Ley que regula el teletrabajo
Brasil	13 de julio de 2017	Ley N° 13467. Modifica la consolidación de la legislación del trabajo a fin de adecuarla a las nuevas relaciones de trabajo e incorpora el teletrabajo.
Costa Rica	18 de septiembre de 2019	Ley para regular el teletrabajo N° 9738.
Panamá	18 de febrero de 2020	Ley N° 126 que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del código de trabajo.
Chile	23 de marzo de 2020	Ley 21.220. Modifica el código de trabajo en materia de trabajo a distancia.
El Salvador	16 de junio de 2020	Decreto N°600.- Ley de regulación de teletrabajo
Ecuador	22 de junio de 2020	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19
Argentina	14 de agosto de 2020	Ley 27555: Régimen legal el contrato de teletrabajo
Colombia	13 de abril de 2021(aprobación de la conciliación)	Ley que regula el trabajo en casa 82021). Proyecto de ley 352/2020 del Senado, 429/2020 de la cámara, por la cual se regula el trabajo en casa y se dedican a otras disposiciones.

Fuente: (MITRADEL, Foro Virtual Teletrabajo en Panamá - Legislación, Evolución y Retos a Alcance, 2020)

En cuanto a las normas regulatorias del teletrabajo el Dr. Carlos Ayala presentó en el foro virtual sobre el teletrabajo realizado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, una comparación de las distintas leyes que se han ido creando y modificando por causa del covid-19. Indicó asimismo que en Panamá existía el trabajo a domicilio derogado con la ley 44 del 95, pero no es hasta inicios del siglo XXI que se concretó sobre todo en las empresas transnacionales, sin embargo no estaba regulado por las normas laborales. Explica además que este concepto de teletrabajo legislativamente surge en América Latina hace menos de cinco años.



Dr. Carlos Ayala

Asesor del Despacho Superior del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

En Panamá la Ley N°126 del 18 de febrero de 2020 regula el Teletrabajo y se reglamenta con el Decreto Ejecutivo N°133 del 16 de septiembre de 2020 por medio de la Mesa Tripartita con el fin de que este modelo de trabajo sea beneficioso para todas las partes y tenga un buen desarrollo (MITRADEL, Decreto Ejecutivo, 2020).



Licenciada Lineth Lañas, Dell Technologies



Firma del Decreto Ejecutivo N°133 del 16 de septiembre de 2020, que reglamenta la
Ley de Teletrabajo de Panamá

Tal como lo ilustra el cuadro, en Bolivia en el año 2020 se dictaron normas especiales para actuar en concepto de teletrabajo producto de la pandemia, en Brasil en 2017, se dictan las normas regulatorias sobre este modelo, pero algo que resulta interesante en esta norma es que el empleador decide cómo, cuándo y dónde teletrabajar. Mientras que en Chile es todo lo contrario, las dos partes tienen derecho a revocar el teletrabajo y como punto importante el teletrabajador puede distribuir su jornada laboral; es decir, él decide si trabaja cuatro horas en la mañana, dos horas al mediodía y dos en la tarde. En Colombia en 2015, se regula el teletrabajo como: autónomo (trabajo a domicilio), que se realiza fuera de un sitio empresarial; móvil, se conoce como teletrabajo y suplementario, parcialmente se desarrolla a distancia. En Ecuador en el año 2016 se reglamentó el teletrabajo y en el 2020 se dictaron normas que les permitiera a los trabajadores laborar desde casa para evitar los contagios por el Covid-19. El salvador por su parte regula el trabajo a domicilio, pero es reglamentado en 2020 y regulado oficialmente el 16 de junio de 2020.

Teletrabajo-salud

Aunque teletrabajar permite un equilibrio funcional entre la vida familiar y laboral; si ésta no se separa adecuadamente, ello puede influir negativamente en el teletrabajador en términos de estrés y productividad (Havriluk Osio, Salud y seguridad en el teletrabajo., 2015).

Se ha demostrado que los empleados que trabajan desde el hogar tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando en los locales, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal (OIT, El teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella, 2020).

Unos de los retos más difíciles para los teletrabajadores es que en muchas ocasiones les ha tocado realizar actividades fuera de las horas laborales, lo que conduce a un punto de vista distinto sobre el teletrabajo. Es fundamental que al momento de tomar la decisión de trabajar de forma remota se establezcan condiciones de trabajo donde se garantice que el teletrabajador cumplirá con las actividades establecidas y el empleador respetará los horarios de trabajo, sin dejar de lado que el empleador se hará responsable de cualquier accidente que suceda en el hogar en horario laboral.

De acuerdo a las leyes que se han creado con el fin de regular el teletrabajo, un teletrabajador posee los mismos derechos que un trabajador, en todos los aspectos, tanto salud como seguridad social, garantizando su bienestar físico y mental. Es posible que durante la pandemia haya sido más difícil poner en práctica este modelo, por la falta de libertad; un teletrabajador realizaba sus tareas los días laborales, pero no tenía la libertad de salir a recrearse en su tiempo libre, ya que se estaba en confinamiento.

Según (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009) un estudio realizado en España sobre mujeres teletrabajadoras que tenían a su cargo personas dependientes, en el cual el 30% pertenecía al sector público y el 70% al sector privado, arrojó que un 76.6% trabajaban a tiempo parcial y un 23.3% trabajaba tiempo completo. Este estudio se realizó a lo largo del 2007 para tratar de corregir y elevar el grado de participación de

las mujeres, ya que uno de los problemas que enfrenta la sociedad es la conciliación laboral y familiar, sobre todo porque las mujeres tienden a ser más responsables de los trabajos domésticos, gestiones administrativas del hogar y el cuidado de los hijos, situación que puede limitar sus posibilidades profesionales.

De ahí la importancia del teletrabajo, con la aplicación de las tecnologías de información y comunicación como un instrumento ventajoso para la mujeres; les facilita atender las responsabilidades de su vida cotidiana, que si bien, cuando trabajaban presencialmente no les restaba tiempo suficiente, ahora la flexibilidad de los horarios les permite ajustar su tiempo de trabajo de acuerdo con sus necesidades.

Sin embargo, algunas teletrabajadoras prefieren realizar su trabajo presencialmente, porque en casa se sienten aisladas, porque echan de menos el contacto directo con sus compañeros y porque prefieren separar el ámbito laboral del personal. A pesar de todos los inconvenientes que pueda generar el teletrabajo un 95.5% de las teletrabajadoras encuestadas está de acuerdo o satisfecha con esta modalidad y un 4.1% renuncian a la posibilidad de teletrabajar.

Impacto Positivo de la Flexibilidad Laboral para los trabajadores

Según lo expuesto por la Lic. Lineth Lanas en el foro virtual de teletrabajo sobre el impacto positivo de la flexibilidad laboral en los trabajadores, explica como el teletrabajo ha repercutido de manera positiva para muchos, tanto en su trabajo como en su calidad de vida, ya que al ahorrar tiempo y espacio se comparte más con su familia y es más productivo en el ámbito profesional y personal.

Esto se ha visto como un nuevo modelo de trabajo, pero en varios países de Europa ya se practicaba, además, la situación del virus covid-19 hizo que se impartiera a nivel mundial. Por otra parte, plantea el hecho de que ahora que muchas empresas implementaron el teletrabajo, en cuanto pase la pandemia y regresemos a la vida normal, las empresas no se limiten a seguir con esta modalidad, sino que lo vean como un paso adelante y de este modo mantengan la competitividad como país en

comparación con los otros países que si bien ya había mencionado empezaron con este modelo mucho antes.

Con respecto a los trabajadores, se enfoca en lo importante que es para estos, que se le asegure cuáles son sus prioridades de su rol; y que se espera de ellos. De esa manera el trabajador se concentrará en lograr sus objetivos y será más productivo. También es importante que la relación entre el líder y el trabajador sea estrecha; es decir, que puedan intercambiar, en caso de que se presente alguna dificultad a lo largo de las actividades, algunas recomendaciones para mejorar la productividad.

Un caso ejemplar se observa en la empresa Dell Technologies, que desde antes de la pandemia ya había implementado el modelo de teletrabajo; se orientó hacia la creación de condiciones óptimas de seguridad y bienestar mental para sus trabajadores, con la intención de mejorar su efectividad. Por ejemplo (sesión de risoterapia, programa de asistencia al empleado y a la familia, entre otras). Además de esto, se implantaron iniciativas para construir mejores relaciones de confianza en el ámbito laboral, como establecer propósitos y prioridades, se organizaron grupos de interés especialmente para las personas que se encuentran trabajando de forma remota.

Como complemento, agregó algunas recomendaciones para empoderar a los trabajadores en el tema de teletrabajo. Entre estas están: no desestimar los impactos personales, entender que durante esta pandemia muchas personas están pasando por momentos difíciles, establecer expectativas, promover la salud y bienestar del miembro del equipo (Lanas, 2020).

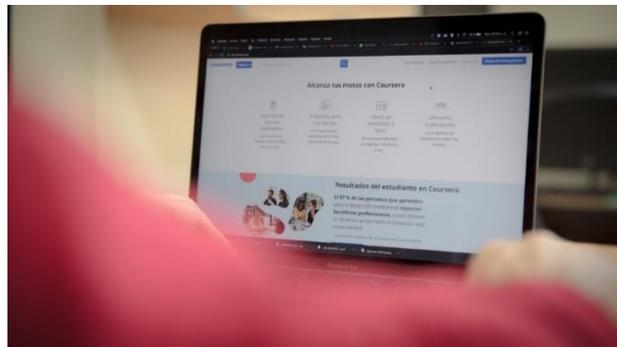
Trabajo Decente para trabajadores de las plataformas digitales en Latinoamérica

El trabajo decente es definido por la OIT como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social (CEPAL, 2021).

El teletrabajo guarda relación con este modelo de trabajo por medio de plataformas digitales, ya que cuenta con una categoría basada en la web, lo que implica la

utilización de las TIC's que es prácticamente en lo que se fundamenta el teletrabajo y también cuenta con una categoría basada en la ubicación. En la primera, los trabajadores desarrollan tareas, trabajos u otras actividades que se realizan en línea y en la segunda se caracteriza por brindar servicio de forma física, como los taxistas, repartidores y reparaciones a domicilio.

En la actualidad se evalúa la creación de leyes y reglamentaciones tanto en seguridad y salud, que garanticen la protección de los trabajadores desde el punto de vista de los riesgos laborales, a fin de reducir insatisfacciones por las condiciones que pueda generar esta modalidad.



Beneficios de la Ley N°126 del 18 de febrero de 2020 del teletrabajo como normativa para salvaguardar los puestos de trabajo

En la entrevista realizada al Dr. Carlos Ayala sobre cuáles son los beneficios que nos brinda la ley creada para regular el teletrabajo en Panamá, nos explicó que lo más trascendente que tiene nuestro país, se constituyó de una forma de relación de trabajo a una forma de relación de trabajo controlada, esto quiere decir que antes en Panamá y otros países de la región no catalogaban este modelo como una relación de trabajo; por lo tanto, el trabajador que se dedicaba a realizar labores de esta forma no estaba sujeto a la normas del código de trabajo, ni de la seguridad social, salvo lo que el empleador quisiera.

Entonces, bajo esos criterios se cometieron muchos abusos en contra de los trabajadores o teletrabajadores. Desde febrero del año 2020 cuando se dicta la ley N°126, resulta que el teletrabajo se regula como una modalidad laboral y se dice que salvo algunas cosas que allí se especifican, el resto de la relación de trabajo se rige por el Código de Trabajo de la República de Panamá, lo que le permite a los trabajadores una garantía laboral y jurídica que se encuentran en el mismo.

Adicional a esto, se le preguntó si era de su conocimiento la existencia de alguna empresa que tenga en práctica esta modalidad, lo cual indicó que hace algún tiempo, algunas empresas dictaron una conferencia sobre su experiencia, pero se trata de empresas transnacionales que desde antes de la ley N°126, venían ejerciendo esta práctica en Panamá y en otros países del mundo.

CONCLUSIÓN

El teletrabajo es una modalidad en la cual un trabajador desarrolla las labores desde su hogar o cualquier otro sitio a distancia, siempre y cuando tenga los medios tecnológicos (TIC's) para realizar sus actividades laborales. Su evolución va en aumento, y la mayoría de los países ha optado por implementar esta modalidad por la cantidad de beneficios que les puede generar a ciertos trabajadores que estén dispuestos a renovar sus formas de trabajo y aprender nuevas habilidades que les favorezcan a nivel personal y profesional. Para ello, se hace necesario que las empresas brinden capacitaciones, logren acuerdos y adecuen las condiciones de trabajo para incrementar la productividad y reducir los riesgos en el trabajo. Por esta razón, se crearon normas regulatorias del teletrabajo que velan por la seguridad social y los derechos del teletrabajador y del empleador.

La pandemia de cierta manera, hizo que el teletrabajo se generalizara en todo el mundo creando un impacto en los mercados de trabajo, ya que provocó el cierre de empresas, para poder implementar las medidas necesarias para evitar los contagios como: el debido distanciamiento físico y la cuarentena.

De hecho, ambas partes trabajadores y empleadores salieron afectados, los primeros con pérdidas de puestos de trabajos y los segundos con la disminución de las ganancias, entre otros factores. Dentro de esta perspectiva, se puede decir que el teletrabajo fue la salida más rápida adoptada, para enfrentar la crisis que ocasionó la pandemia de la Covid-19, aunado a la implementación de las respuestas sanitarias implementadas por el gobierno nacional.

Como resultado de la aplicación del teletrabajo, muchos trabajadores no perdieron sus empleos y laboran actualmente desde sus hogares, con la libertad de pasar más tiempo con sus familias, ahorrando combustible y tiempo en los desplazamientos. De igual manera las empresas pudieron reducir los efectos negativos de la pandemia brindando la prestación de servicios a pesar de la situación de emergencia, sin dejar de lado el ahorro en costes, al no existir la necesidad de invertir en sistemas de control de horario, entre otros gastos de operación e infraestructura para los trabajadores.

Finalmente, es innegable que el teletrabajo, ha sido una de las respuestas positivas para enfrentar los efectos de la pandemia, especialmente evitando la suspensión de los contratos de trabajo de muchas personas; además afortunadamente ya existía una ley que regulaba el mismo facilitando de esta manera, su desarrollo.

Seguramente, una parte importante de los trabajadores, en común acuerdo con los empleadores, continuarán laborando bajo esta modalidad una vez se disipe la amenaza de la pandemia del covid 19.

Referencias

- Botero, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *rev.ces derecho vol.11 no.1 Medellín Jan./June* .
- Catunta, A. M. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Rev. IUS vol.12 no.41 Puebla*.
- CEPAL, O. (Junio de 2021). *Trabajo decente para los trabajadores*. Obtenido de Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_802535.pdf
- Franco Jaramillo, A., & Restrepo Bustamante, F. A. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 7.
- Havriluk Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 3, núm. 5, 93-109*.
- Havriluk Osio, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. *Visión Gerencial, núm. 2, 410-426*.
- Lanas, L. (2020). *Foro Virtual Teletrabajo en Panamá - Legislación, Evolución y Retos a Alcanzar*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=OYS11wmfJIY>
- MITRADEL. (16 de Septiembre de 2020). *Decreto Ejecutivo*. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/decreto-ejecutivo-que-reglamenta-la-ley-de-teletrabajo-en-gaceta-oficial/>
- MITRADEL. (14 de octubre de 2020). *Foro Virtual Teletrabajo en Panamá - Legislación, Evolución y Retos a Alcanza*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=v7b1ETdFGow>
- MITRADEL. (18 de Febrero de 2020). *Ley de Teletrabajo N°126*. Obtenido de https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28965_A/GacetaNo_28965a_20200219.pdf

-
- OIT. (2011). *Manual de buenas practicas de teletrabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- OIT. (2020). «*El futuro del trabajo en las TIC*». Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_764234.pdf
- OIT. (22 de 10 de 2020). *El teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, núm. 15.
- Rodríguez Alejandro, D. J. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Rev. colomb. soc.*
- Vila, D. N. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Psicología*.



REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL**

INSTITUTO PANAMEÑO
DE ESTUDIOS LABORALES