

Teletrabajo y pandemia. Análisis de las condiciones laborales en tiempos de covid-19

Teleworking and pandemic. Analysis of working conditions in times of covid-19

Luis Carlos Herrera

Universidad Santa María La Antigua, Panamá.
lcarlosh@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2410-7764>

Virginia Torres-Lista

Universidad Santa María La Antigua, Panamá.

 <https://orcid.org/0000-0002-0603-5111>

Markelda Montenegro

Centro de Investigaciones Científicas de Ciencias Sociales, Panamá.

 <http://orcid.org/0000-0003-1591-9231>

pp:141-148

Este trabajo está depositado en Zenodo:
DOI: 10.5281/zenodo.5205186

Resumen

El presente artículo, aspira a ser parte medular de la agenda de debates y reflexiones sobre la Nueva Normalidad en el año 2021. Se requiere contar con evidencia científica, desde un análisis crítico sobre la modalidad del teletrabajo, con el objetivo de identificar condiciones laborales como la suspensión de contratos y despidos, la existencia de explotación, precarización de las condiciones de trabajo, discriminación de género y violación de derechos laborales. Se analizará las disposiciones del teletrabajo y datos oficiales, de manera que se pueda determinar si bajo el argumento de la Pandemia del Covid-19, las condiciones laborales de la nueva normalidad, son lesivas o no a los y las trabajadoras; en un Estado que es responsable de defender la parte débil de la relación laboral, pero al mismo tiempo debe adoptar medidas para evitar el cierre de empresas y salvaguardar los puestos de trabajo.

Palabras clave: Explotación laboral, teletrabajo, Pandemia del Covid19, derechos laborales.

Abstract

This article aspires to be a core part of the diary of debates and reflections on the New Normal in 2021. It is required to have scientific evidence, from a critical analysis on the modality of telework, with the aim of identifying working conditions such as the suspension of contracts and dismissals, the existence of exploitation, precarious working conditions, gender discrimination and violation of labor rights. The provisions of telework and official data will be analyzed, so that it can be determined whether under the argument of the Covid-19 Pandemic, the working conditions of the new normal are harmful or not to workers; in a State that is responsible for defending the weak part of the employment relationship, but at the same time must adopt measures to avoid the closure of companies and safeguard jobs.

Key words: Labor exploitation, teleworking, Covid19 pandemic, labor rights.

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19, ha venido a complejizar la vida de las personas, a cambiar el modo de actuar, de pensar, de socializar, las condiciones de trabajo, el uso de tecnología, identificar prioridades, que en otro contexto no lo eran, darle valor a la familia, al uso del tiempo, hacer acopio de todos los recursos para no sucumbir ante la incertidumbre de lo que no podemos controlar.

En Panamá, antes de darse el primer caso de Covid 19, el 9 de marzo de 2020, ya se encontraba vigente la Ley 126 del Teletrabajo, que lo define en el artículo 2 numeral 1, así: "Consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios de informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante las cuales, a su vez, se ejerce el control y supervisión de sus laborales" (Asamblea Nacional, 2020).

Esta modalidad del teletrabajo, permite que la empresa y el trabajador puedan realizar un convenio en el que se señalen los términos de la relación laboral y cualquier adenda del contrato del trabajo a distancia, debe ser registrada en la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, (MITRADEL), utilizando la plataforma Mitradel digital.

En dicho convenio, debe determinarse: Si la jornada laboral será completa o parcial, el tiempo de la jornada laboral, la descripción de las funciones del trabajador, las subvenciones por gastos de servicio público, etc. También establece que el trabajador no

está obligado a laborar jornadas extraordinarias, y si el empleador lo requiere, el tiempo será remunerado como lo establece el Código de Trabajo.

La Ley 126 de Teletrabajo, en el artículo 11, establece que el empleador reconocerá el pago adicional de los servicios de internet, solo cuando la naturaleza de las funciones asignadas requiera un ancho de banda superior a la velocidad básica ofertada para servicios domésticos, de igual forma el empleador debe garantizar las herramientas necesarias para que el trabajador realice las funciones desde su domicilio.

En la adenda del Contrato de Trabajo se definirá el tiempo de duración de la misma, por tiempo definido hasta que pase la Emergencia Nacional por el COVID-19, o indefinido. El empleador puede solicitar la reincorporación a las oficinas, con previo aviso.

Debido a la emergencia nacional por la pandemia, declarada por el Consejo de Gabinete, se conceden las vacaciones como una obligación para las personas de riesgo, afectados o en vigilancia epidemiológica por el COVID-19. Se permite además, las vacaciones adelantadas, a través de un acuerdo entre la empresa y el trabajador, de optar por utilizar el periodo de vacaciones correspondientes al año siguiente, para ser utilizadas antes por motivos de urgencia. (Confinamiento obligatorio y/o cierre de empresas decretado por el Estado).

Por recomendaciones del Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), se solicitó a las empresas que convengan

con las personas de riesgo: mayores de 60 años, embarazadas y pacientes de enfermedades crónicas o inmunosuprimidas, que se acojan a tiempos compensatorios, permisos, vacaciones (en curso o adelantadas) o teletrabajo, para evitar estar en espacios laborales de alta concurrencia de personas.

Bajo las regulaciones en pandemia, se produce permisibilidad en las obligaciones de los derechos de los trabajadores, por ejemplo, que en un contrato de servicios profesionales, civiles o comerciales, el contratante puede dejar de pagarle al contratado mientras no esté en operación debido a la crisis de salud por el COVID-19.

Es importante resaltar que las normas del teletrabajo señalan de forma taxativa, que en caso de duda en la interpretación de las disposiciones establecidas en este reglamento se aplicarán los principios y normas del Código de Trabajo, sin embargo, ante la incertidumbre y el temor de perder su fuente de ingresos los trabajadores aceptan condiciones que vulneran sus derechos y no lo denuncian.

2. DESARROLLO

La explotación laboral en tiempos de pandemia, trasciende las fronteras, así como el COVID-19 no discrimina y recorre el mundo de forma desbastadora, impacta lo social, político, económico, financiero, pero particularmente el ser social; deja al descubierto los abusos de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores, en varios sectores de la economía; como son las horas extras no pagadas, vacaciones y tiempos extraordinarios de trabajo unilateral-

mente reconocidos como compensación por el tiempo de confinamiento o cuarentena obligatoria, reducción de salario, sobrecargas de trabajo, suspensión de contratos, entre otros.

Bajo este contexto de pandemia, son evidentes las consecuencias negativas en el mercado laboral, reducción horas, caída de salarios, despidos, suspensión de contratos, menor acceso a compensaciones de ingreso, menos oportunidades laborales por las medidas de cierre, distanciamiento, aumento de informalidad o horarios extendidos.

La situación es compleja y grave para más de 54.3% de trabajadores informales en América Latina que son mujeres, con distintas implicaciones de desigualdad y pobreza para ella, sus familias y las comunidades. En consecuencia, lo que se espera es que de "23,8 millones de personas que pertenecían a estratos bajos no pobres (entre 1 y 1,8 líneas de pobreza per cápita) caerían en la pobreza (15%). Fuerte deterioro en los estratos medios y 16,7 millones de personas de los estratos medios-bajos pasarían a pertenecer a estratos bajos (15)". (Bárceñas & Pinheiro, 2020)

Según el Director General de la OIT, Guy Ryder:

"Esta pandemia ha expuesto sin piedad los profundos fallos de nuestros mercados laborales. Empresas de todos los tamaños ya han cesado sus operaciones, han reducido las horas de trabajo y despedido al personal. Muchas están al borde del colapso, a medida que van cerrando tiendas y restaurantes, se cancelan vuelos y reservas de hoteles, y las empresas optan por el trabajo a distancia. A menudo, los primeros en quedarse sin trabajo son aquellos cuyo empleo era precario: vendedores, camareros, personal de cocina, limpiadores o los que ayudan con el equipaje". (OIT, 2020)

El teletrabajo en tiempos de pandemia, vino a ser una alternativa para las instituciones y empresas, pero al mismo tiempo se ha desvirtuado esta modalidad, por los malos empresarios que han aprovechado esta figura la forma de burlar las obligaciones laborales y explotar a sus trabajadores.

Según la Encuesta CAF (ECAF), la pandemia aceleró los trabajos de plataforma digital, donde el 9.4% de los trabajadores de 11 de las principales ciudades de la región, declaraba haber prestado servicio por intermedio de una plataforma, se calcula que un 16% de la fuerza laboral pueda catalogarse como trabajador de plataforma activo o potencial y destaca que Panamá se encuentra entre las ciudades con mayores trabajadores con un 23%, Bogotá con 20% y Perú con 10%. Un desafío según el informe es el acceso a los beneficios sociales de los trabajadores, comparada con la realidad de los empleos independientes tradicionales. (CAF, 2020).

La Red Nacional de Organismos Civiles de Derechos Humanos de México, identifica las múltiples violaciones a los derechos laborales de las y los trabajadores en la región durante la pandemia del COVID-19, donde son explotadas y sometidas a mayor precariedad laboral. En el caso de las Maquilas, vemos la gravedad de la situación de las trabajadoras, se estima en más de 5 mil despidos escudados en la pandemia, la disminución de salario, intensificación de jornadas y no pago de horas extras; así como suspensión de contratos, y a la vez contratación de nuevas trabajadoras

con precarias condiciones salariales, no se paga la seguridad social a las que asumen el teletrabajo desde sus casas, y denuncian que los sindicatos sigan cobrando sus cuotas sin que se sienta durante la pandemia, la defensa de las y los trabajadores, ante la violación de derechos laborales. (CAT, 2021).

En Costa Rica, se realizó el cierre de 92 empresas, que operaban sin los registros sanitarios, contrataban migrantes irregulares, sobreexplotados y sin respetar sus derechos laborales, sobre todo en las áreas del trabajo agroindustrial. (Truchy, 2020).

La indefensión de los trabajadores durante la pandemia, ante las violaciones de sus derechos, es una constante en la región, en México, "se ha registrado una violación sistemática a los Derechos Humanos laborales a través de despidos injustificados, suspensión temporal del trabajo sin el salario y prestaciones y bajas ante el seguro social.". (Soto Espinoza, 2020).

La opción de teletrabajo utilizada en pandemia, tiene entre sus características; que es voluntaria, debe constar por escrito, establecer las condiciones, señalar las herramientas de trabajo, registrarse ante la autoridad de trabajo, garantizar el derecho de desconexión del trabajador para que disfrute de los periodos de descanso que le corresponden, con alternativas de móvil o suplementario de dos tipos: el teletrabajo a tiempo completo, que es el lugar de trabajo distintos al establecimiento del empleador y no se limita al domi-

cilio del trabajador; y el teletrabajo a tiempo parcial, que es el lugar de trabajo que también podrá incluir establecimientos del empleador, además de la prestación de servicios fuera de dichas instalaciones.

Las condiciones del teletrabajo para los acuerdos, se encuentran señaladas en el Decreto Ejecutivo No.133 de 2020, (MITRADEL, 2020), a saber:

- Las jornadas extraordinarias de teletrabajo, que se rigen por las limitaciones, recargos y otras disposiciones establecidas en el Código de Trabajo.

- El empleador deberá mantener un registro de las horas laboradas por el trabajador mediante los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. Estos registros deben estar disponibles a los trabajadores para su consulta en todo momento.

- Las órdenes del empleador, para el desempeño del teletrabajo, se podrán impartir por medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, que brinde certeza sobre la autoridad que la impartió, claridad de la orden, fecha y su relación de modo directo con la ejecución de la modalidad de teletrabajo en desarrollo.

- Los riesgos profesionales incluyen los eventos que se den en el lugar o lugares de prestación de teletrabajo, incluyendo el domicilio del trabajador.

- El teletrabajo pactado en una adenda al contrato de trabajo es reversible para el empleador y para el trabajador. Solo será reversible en

atención a lo establecido en el artículo 197 del Código de Trabajo.

- Es obligación del empleador suplir al trabajador con los útiles, instrumentos, materiales, y programas informáticos necesarios para la ejecución el teletrabajo, y asegurarse que el trabajador, cuente con lo necesario para facilitar la conexión por medios informáticos.

- La entrega del equipo, previa revisión del mismo, se hará constar por escrito y será firmada por ambas partes. Será responsabilidad del trabajador la conservación en buen estado de dichos útiles, instrumentos, materiales y programas informáticos. En caso de deterioro o desgaste normal del equipo, el empleador estará obligado a la reposición el mismo en atención a lo señalado en el artículo 128, numeral 3, del Código de Trabajo.

- El empleador sufragará los gastos relativos a los servicios públicos de electricidad e internet, al igual que los gastos de equipamiento, mantenimiento, reparación, herramientas, capacitación y demás, propios de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.

Como se observa, las normas jurídicas adoptadas en Panamá, contemplan de manera amplia y con claridad los derechos laborales de los y las trabajadores. No obstante, se produce la explotación laboral y se flexibilizan las medidas de protección de los derechos de los trabajadores, al amparo de afectaciones económicas de la pandemia, la posibilidad de cierre de las empresas y la protección de fuentes de empleo.

2.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN, DESDE LOS INTERSTICIOS DE LA REALIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

En Panamá, la Ley 126 de 2020 establece el Teletrabajo, reglamentado por el Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020, con base a las condiciones excepcionales de cierre obligatorio por el COVID-19.

En la mayoría los casos, los trabajadores accedieron a las condiciones que les impusiera la empresa, ante la incertidumbre de quedarse sin empleo, aceptaban las condiciones que estableciera el trabajador, utilizar su equipo personal, el pago de internet, energía, teléfono, gastos en que se incurría; sin que la empresa le sufragara estos gastos, como era su obligación.

Las prácticas de explotación laboral, se traslada a la nueva modalidad de teletrabajo, con sobrecarga de jornadas extendidas, donde el trabajador/a, mantiene una relación de dependencia horaria con su patrono, con exceso abusivo de trabajo, afectando las relaciones y convivencia en la familia, generando situaciones estresantes, sin que esto represente mayores ingresos, ni el cumplimiento de sus derechos como pagos de horas extras, comisiones, bonos, tiempos compensatorios, entre otros.

El teletrabajo con el avance de las tecnologías, las comunicaciones y el internet, ha tenido un auge y si bien tiene la ventaja para el trabajador/a de poder conciliar la vida laboral y familiar, ahorrar el tiempo que toma trasladarse al lugar de trabajo y no incurrir en gastos de transporte, y para el empleador, un aumento de la pro-

ductividad laboral y la disminución de sus gastos de operaciones; durante la pandemia del COVID, se ha develado la otra cara del teletrabajo, la explotación y toda clase de abusos laborales.

Otro aspecto del confinamiento y las medidas de bioseguridad, es que el acceso a los servicios de salud fue restringido priorizando la población con Covid, de manera que ante enfermedades comunes, la única alternativa son servicios privados y adquisición de medicamentos que deben cubrir los trabajadores.

La crisis laboral en pandemia es grave, por las implicaciones sociales y el impacto económico, menos consumo, menos pago de impuestos se profundiza la recesión, la iliquidez del Estado para responder a las necesidades de inversión para la población y el desarrollo.

Hasta septiembre del 2020, la población desocupada de 15 años y más era de 371,567, la tasa de desempleo se estimó en 18.5%, se perdieron 288 mil 951 empleos, mientras la informalidad alcanzó un 52%, (INEC, 2020), sin tomar en cuenta la precariedad de más de 282 mil trabajadores que durante el inicio de la pandemia le fueron suspendidos sus contratos.

La dirigente sindical Nelva Reyes, se refiere a la crisis de empleo, la explotación laboral en pandemia y la salida de la mesa de trabajo de la Caja de Seguro Social. Señala que algunas empresas amparadas por la pandemia, sobre todo en los servicios, no reconocen horas extras, tienen una sobrecarga en la jornada laboral, lo

que antes hacían 6 personas, ahora lo hacen 3; y “cuando se levanta la suspensión del contrato, imponen un mutuo acuerdo con rebaja de salario, si no lo aceptas, te despiden, obviamente al trabajador, no le queda más opción que firmar para no perder el puesto de trabajo”. (Reyes, 2021).

El tema laboral es complejo e integral, han impactado a nivel individual, familiar y comunitario, particularmente a grupos vulnerables, de allí la necesidad de involucrar a los científicos sociales, académicos y especialistas que de manera multidisciplinaria sean capaces de asesorar a los tomadores de decisiones para articular propuestas de programas y proyectos nacionales a corto, mediano y largo plazo, que identifiquen las prioridades de la población, especialmente en peores condiciones de desigualdad social y marginación.

La crisis de empleo en Panamá, y en países de la región, genera incertidumbre y miedo a perder el empleo; la acumulación de deudas de vivienda, servicios básicos, préstamos, somete al trabajador a un estrés que lo hace renunciar a sus derechos y aceptar condiciones precarias en las condiciones laborales, y cuando denuncia, pierde su empleo, y si desea terminar la relación se le somete a mutuos acuerdos para poder recibir la remuneración; por lo que no existe hasta el momento acciones contundentes y ejemplares de las autoridades para que no se continúe incurriendo en estas conductas en contra de los derechos de las y los trabajadores.

Urge entonces que el Estado de Bienestar bajo las condiciones excepcionales de la crisis social y económica que nos deja el Covid-19, intervenga en el mercado, con estrategias más integrales, incluyentes y de solidaridad social, para cumplir la legislación y detener esta escalada de violación de los derechos de las y los trabajadores.

3. CONCLUSIONES.

Los datos de la Encuesta del Mercado Laboral en Panamá, advierten de la profunda crisis laboral a consecuencia del Covid-19, que impactó a más de 20 mil 260 empresas a escala nacional y a 282 mil trabajadores suspendidos, aumenta la población de desocupados de 146 mil del 2019 a 371 mil 567, así como la tasa de informalidad que se encontraba al 2019 en un 44% y a septiembre de 2020, en un 52%.

La legislación laboral panameña, contempla los derechos humanos en materia laboral y adopta en tiempos de pandemia del Covid-19 nuevas regulaciones no solo de bioseguridad en las empresas, sino en la modalidad del teletrabajo que permite mediante acuerdo donde se pactan las condiciones entre el trabajador y el empleador, para desarrollar sus funciones en su hogar u otro lugar distinto a la empresa.

El teletrabajo en pandemia se convierte en otra forma de explotación y abusos laborales; una muestra son la reducción de salarios, suspensión de contratos, sobrecarga de trabajo, jornadas extendidas sin pago de horas extras, incumplimiento de licencias

de maternidad o terminación de la relación laboral; al amparo de una autoridad que flexibiliza las normas en favor del empleador, bajo la premisa de preservar puestos de trabajo, y algunos empresarios aducen cuantiosas pérdidas o posible cierre de la empresa para justificar sus actos.

La modalidad de trabajo en plataformas virtuales, se incrementa ante medidas de cierre de empresas, instituciones y actividades de distintos sectores, aunado al confinamiento obligatorio y en todo este escenario, son las mujeres las más vulnerables, llevan las sobrecargas laborales, las tareas del cuidado diario, y el trabajo doméstico que sufre las peores condiciones de explotación laboral en pandemia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional. (18 de Febrero de 2020). *Ley 126 de 18 de febrero de 2020, Que establece y Regula el Teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Codiigo de Trabajo*. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/decretosocovid19/ley-126-de-18-de-febrero-de-2020-teletrabajo-asamblea-nacional/>

Bárceñas, A., & Pinheiro, V. (2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Santiago: CEPAL/OIT.

CAF. (29 de Septiembre de 2020). *ECAF 2019. Percepciones de los Latinoamericanos sobre los Sistemas de Pensiones, Salud y Cuidados y el Avance Tecnológico en el Mercado Laboral*. Obtenido de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1646>

CAT, C. d. (4 de Febrero de 2021). *CAT. Despidos masivos, salarios raquíticos y explotación laboral en tiempos de pandemia*. Obtenido de https://reddtd.org.mx/cat_explotacion_laboral_en_pandemia/

INEC. (2020). *Encuesta del Mercado Laboral Telefónica*. Panamá: Contraloría General de la República.

MITRADEL. (17 de Septiembre de 2020). *Decreto Ejecutivo que reglamenta la Ley del teletrabajo.G.O. 29115-A*. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/decreto-ejecutivo-que-reglamenta-la-ley-de-teletrabajo-en-gaceta-oficial/>

OIT. (25 de junio de 2018). *Quiénes son los trabajadores domésticos*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-es/index.htm>

OIT. (27 de Marzo de 2020). *El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739995/lang-es/index.htm

Reyes, N. (11 de Mayo de 2021). *Entrevista Nelva Reyes. Situación del empleo en el país*. Obtenido de <https://www.telemetro.com/nacionales/entrevistas/nelva-reyes-habla-la-situacion-del-empleo-el-pais>

Soto Espinoza, A. J. (26 de Abril de 2020). *Violación sistemática de derechos laborales durante esta pandemia*. Obtenido de <https://www.milenio.com/politica/violacion-sistematica-de-derechos-laborales-durante-esta-pandemia>

Truchy, G. (2 de Julio de 2020). *La tinta, periodismo hasta mancharse*. Obtenido de <https://latinta.com.ar/2020/07/costa-rica-pandemia-y-explotacion-laboral/>

Leyes.

Nacional, A. (18 de Febrero de 2020). *Ley 126 de 18 de febrero de 2020, Que establece y Regula el Teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Codiigo de Trabajo*. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/decretosocovid19/ley-126-de-18-de-febrero-de-2020-teletrabajo-asamblea-nacional/>

MITRADEL. (17 de Septiembre de 2020). *Decreto Ejecutivo que reglamenta la Ley del teletrabajo.G.O. 29115-A*. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/decreto-ejecutivo-que-reglamenta-la-ley-de-teletrabajo-en-gaceta-oficial/>