

De 18 de ^{LEY 126} febrero de 2020

**Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá
y modifica un artículo del Código de Trabajo**

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1. Esta Ley tiene por objeto establecer y regular el teletrabajo como modalidad de relación de trabajo en la República de Panamá.

Artículo 2. Para los efectos de esta Ley, los términos siguientes se entenderán así:

1. *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.
2. *Teletrabajador.* Persona que desempeña actividades laborales de manera parcial o completa en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, incluyendo su propio domicilio, pero sin estar limitado a este, ejecutando sus labores por medio de tecnologías de la información y las comunicaciones.
3. *De guardia.* Espacio de tiempo fuera de la jornada regular de trabajo, durante el cual el trabajador consiente su disponibilidad para atender alguna emergencia que surja en las instalaciones de la empresa, empleando medios electrónicos, vía telefónica o asistiendo a las instalaciones del empleador donde se suscite el evento que ocasiona la emergencia.
4. *Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).* Conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información, como voz, datos, texto, vídeo e imágenes.

Artículo 3. Corresponde a las partes al inicio de la relación laboral o posteriormente, mediante una adenda al contrato de trabajo, acordar que el trabajador prestará sus servicios a través de la modalidad de teletrabajo, independientemente de que este sea parcial o completo.

Cuando la relación de trabajo haya iniciado para ejecutarse de manera presencial, el trabajador podrá rechazar o aceptar libremente la transformación a la modalidad de teletrabajo. El rechazo del trabajador no será causal para dar por terminada la relación de trabajo ni para modificarla en su perjuicio.

El empleador tendrá en todo momento la capacidad de exigirle al trabajador que regrese a laborar a sus oficinas. En tal caso, deberá darle al teletrabajador un preaviso de acuerdo con lo que se convenga en el contrato de trabajo o en su adenda.

Las partes acordarán lo necesario para el cese de labores bajo la modalidad de teletrabajo.



Artículo 4. Los contratos individuales de teletrabajo se harán por escrito y contendrán, como mínimo, lo siguiente:

1. La manifestación del carácter voluntario del teletrabajo.
2. La manifestación del carácter reversible del teletrabajo, así como el término de preaviso que se debe dar en caso de que se reverse.
3. La determinación puntual si el teletrabajo será parcial o completo.
4. El señalamiento del tiempo de la jornada de trabajo.
5. La declaración por parte del trabajador, en la que indique que cuenta con instalaciones adecuadas para realizar sus funciones como teletrabajador.
6. La cláusula de confidencialidad mediante la cual se indique la forma en la que se tratará la información manejada por el teletrabajador y el tratamiento que se le dará a los datos sensibles que se manejen.
7. La descripción clara del puesto de trabajo y sus funciones.
8. Los términos de la remuneración.
9. El domicilio de las partes.

Artículo 5. El contrato de teletrabajo constará por escrito y se firmará en tres ejemplares, uno por cada parte y estos deberán ser sellados de manera digital o análoga por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. La empresa conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá revisar los contratos de trabajo que se le presenten y hacer señalamientos para subsanar cualquier omisión o quebrantamiento del orden jurídico, mediante comunicación por escrito a las partes.

Artículo 6. El teletrabajo podrá ser parcial o completo.

Se entiende por teletrabajo parcial aquel en el que el trabajador labore al menos una jornada de trabajo a la semana en la instalación o una de las instalaciones del empleador.

Se considerará teletrabajo completo aquel en el que el trabajador labore todas las jornadas de trabajo en lugar o lugares distintos a la instalación o instalaciones del empleador.

Artículo 7. El teletrabajador no estará obligado a laborar jornadas extraordinarias, salvo que sean requeridas por el empleador y que así esté establecido en el contrato de trabajo individual.

Las jornadas extraordinarias efectuadas por el teletrabajador se regirán por las disposiciones del Código de Trabajo.

Artículo 8. Cuando el trabajador lo haya consentido, el empleador podrá requerirle que efectúe labores de emergencia en concepto de trabajo de guardia, cumpliendo con las reglas mínimas siguientes:



1. Cuando la emergencia exija el traslado del trabajador a alguna oficina o dependencia del empleador, este le proporcionará los medios de transporte adecuados o reconocerá el gasto de transporte en que incurra el trabajador.
2. El empleador pagará al trabajador las horas efectivamente trabajadas, de conformidad con las disposiciones para recargos en las jornadas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo de la República de Panamá.

Artículo 9. El trabajador tendrá derecho al reconocimiento como accidente de trabajo, para los efectos de la seguridad social, cuando este sobrevenga durante el traslado y la ejecución presencial del trabajo de guardia en las instalaciones o dependencias del empleador.

Artículo 10. Las partes de la relación laboral acordarán de común acuerdo los gastos que subvencionará el empleador cuando se pacte una relación laboral en la modalidad de teletrabajo. El pago de dichos gastos no se considerará como salario para efectos del cálculo de prestaciones laborales.

Artículo 11. El empleador subvencionará los costos adicionales de velocidad de ancho de banda o velocidad de la red cuando, para la ejecución del teletrabajo, se requiera una velocidad por encima de la velocidad básica ofertada por las empresas de servicios de Internet para usuarios domésticos.

Artículo 12. Cuando se inicie una relación laboral en la modalidad de teletrabajo o cuando una relación laboral pase de la modalidad presencial a teletrabajo, se deberá dictar al trabajador una capacitación relativa al manejo del equipo utilizado para brindar sus servicios como teletrabajador y a los riesgos ocupacionales que pueda tener.

Artículo 13. El teletrabajador tendrá derecho al reconocimiento por la Caja de Seguro Social de los riesgos profesionales ocurridos durante la prestación de servicio en modalidad de teletrabajo, siempre que el teletrabajador sufra de alguna enfermedad a causa del trabajo realizado para el empleador durante la vigencia de la relación laboral.

La Caja de Seguro Social comprobará los hechos según las normas vigentes que rigen la materia.

Artículo 14. El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador.

El empleador informará a los teletrabajadores sobre las políticas de la empresa para el teletrabajo en materia de salud y seguridad personal, y ejecutará un programa en el que se supervise y capacite periódicamente el cumplimiento del correcto uso de pantallas, monitores y sistemas de audio, la ergonomía en el uso de computadoras, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador y sobre todas las medidas preventivas que deban ser adoptadas.



Artículo 15. El empleador pondrá a disposición del teletrabajador un manual de buenas prácticas ambientales y de socialización general y familiar en el teletrabajo, y se asegurará de que el teletrabajador conozca lo establecido en estos documentos.

Artículo 16. Corresponde al empleador adoptar las medidas necesarias para la protección de los datos que facilitará al teletrabajador, para lo cual deberá:

1. Informar al teletrabajador de las políticas y normas internas sobre la protección de datos usados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales, de conformidad con la legislación vigente en esta materia.
2. Informar al teletrabajador de todas las restricciones sobre el uso de los equipos o útiles informáticos, así como las sanciones que podrían aplicarse en caso de no respetarse las restricciones.
3. Informar al teletrabajador de la colocación de cualquier sistema de control. Este sistema será proporcional al objetivo que busca ser protegido, y nunca podrá tratarse de mecanismo violatorio de la privacidad personal ni familiar del teletrabajador o de terceros.
4. Proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo, así como brindar el servicio de soporte técnico que estos equipos requieran.

Artículo 17. Corresponde al teletrabajador adoptar todas las medidas necesarias para la protección de los datos con los que trabajará, para lo cual deberá:

1. Cumplir con las normas de protección de datos y las restricciones que le sean comunicadas con relación a la información que maneja en virtud de sus funciones.
2. Conservar y custodiar con la debida diligencia los equipos, las herramientas informáticas y los programas provistos por el empleador, de forma segura y no permitir el uso de estos a personas no autorizadas por el empleador.
3. Comunicar de inmediato al empleador sobre cualquier pérdida, robo, hurto u otro uso indebido de equipos y programas en la forma prevista en la normativa interna de la empresa.

Artículo 18. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral impulsará la creación de una Red Nacional de Teletrabajo que incluya a la empresa privada, a las universidades, al sector público y a las organizaciones sociales para fomentar la cooperación a nivel nacional y regional en torno al intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en teletrabajo.

La red promoverá, sensibilizará y utilizará el teletrabajo como herramienta que permita llevar la labor hacia los trabajadores mediante la utilización de las TIC, garantizando las condiciones para el trabajo digno.

Artículo 19. El teletrabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes al trabajador establecidos en el Código de Trabajo de la República de Panamá.



Artículo 20. En caso de terminación de la relación laboral, el teletrabajador deberá devolver al empleador en óptimo estado los equipos tecnológicos que se le entregaron para realizar sus funciones.

Artículo 21. El artículo 151 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 151. El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la ley. Queda prohibido hacer los pagos en mercancías o en vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo, con que se pretende sustituir la moneda.

Sin embargo, se podrá pagar el salario mediante cheque o transferencia bancaria en cualquiera de los casos siguientes:

1. Tratándose del personal de oficina, siempre que el cheque se entregue en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto y se den facilidades para cambiarlo dentro de la jornada de trabajo;
2. Por transferencia bancaria, siempre que el colaborador tenga la posibilidad de aperturar o utilizar una cuenta bancaria propia y el costo del servicio sea sufragado por el empleador. En áreas donde no esté disponible un cajero automático para el trabajador, el empleador no podrá utilizar esta metodología de pago y tendrá que adoptar el pago en efectivo de la moneda de curso legal o en cheque; o
3. Cuando así se acuerde en una convención colectiva.

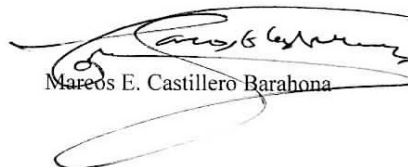
Artículo 22. La presente Ley modifica el artículo 151 del Código de Trabajo.

Artículo 23. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

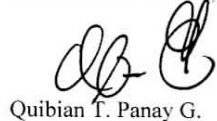
Proyecto 76 de 2019 aprobado en tercer debate en el Palacio Justo Arosemena, ciudad de Panamá, a los veintitrés días del mes de enero del año dos mil veinte.

El Presidente,




Marcos E. Castillero Barahona

El Secretario General,



Quibian F. Panay G.

ÓRGANO EJECUTIVO NACIONAL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA PANAMÁ,
REPÚBLICA DE PANAMÁ, 18 DE FEBRERO DE 2020.



LAURENTINO CORTIZO COHEN
Presidente de la República



DORIS ZAPATA O.
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL



DECRETO EJECUTIVO No. 133.
De 16 de Septiembre de 2020

Que reglamenta la Ley de Teletrabajo y dicta otra disposición.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que la Ley N° 126 de 18 de febrero de 2020, establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá;

Que la Resolución de Gabinete N° 11 de 13 de marzo de 2020, decretó el Estado de Emergencia Nacional, como consecuencia de los efectos generados por la enfermedad infecciosa COVID-19, y la inminencia de la ocurrencia de nuevos daños, producto de las actuales condiciones de esta pandemia;

Que el contagio de la enfermedad infecciosa COVID-19 se mantiene amenazando tanto a los habitantes que se encuentran en el territorio de la República, como a la economía nacional, esta última por razón de la alteración e interrupción de las condiciones normales de funcionamiento u operación de la empresa privada y el sector público. Dicha situación ha obligado a gran parte de la población a quedarse en sus hogares, previniendo la sobrecarga de los sistemas de salud, obligando a los empleadores a suspender los efectos de los contratos de trabajo de aquellas labores que requieren ser realizadas presencialmente e impulsando la realización de las demás actividades laborales desde los hogares, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones;

El Decreto Ejecutivo No. 78 del 16 de marzo de 2020, “Que establece medidas de carácter laboral para evitar contagio del COVID-19 en las empresas del país”, y el Decreto Ejecutivo No. 378 de 17 de marzo, “Que establece medidas para evitar el contagio del COVID-19 en la Administración Pública”, han sido claves al permitir en el contexto del Estado de Emergencia Nacional la asignación del teletrabajo en ambos entornos;

Que mediante Nota C-033-20 de 20 de marzo de 2020, el señor Procurador de la Administración emite opinión sobre la Ley 126 de 2020, haciendo referencia a la naturaleza del trabajo en los sectores privado y público, destacando que resulta saludable contemplar siempre el principio de estricta legalidad. Advierte que hay que considerar las diferencias entre los cometidos de la Administración Pública con respecto a sus trabajadores, en contraposición a la iniciativa privada, lo cual está bien documentado, así como de su regulación histórica y procedimientos. En ese sentido añade que “El desarrollo de esta modalidad entonces, pasaría por reglamentos propios de las normas de carrera administrativa, sin perjuicio de otras carreras públicas o a sus propias reglamentaciones”.

Que, por lo expresado, resulta claro que la reglamentación de la Ley 126 de 2020 para el sector privado es materia regulable a través de normas de aplicación general surgidas del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, mientras que para el sector público será el Ministerio de la Presidencia, con la participación de la Dirección General de Carrera Administrativa, a quien corresponderá dictar lo pertinente;

Que la Mesa Tripartita de Diálogo por la Economía y el Desarrollo Laboral, creada a través de la Resolución No. DM-150-2020 de 27 de abril de 2020, estableció como uno de sus acuerdos el reglamentar la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, “que establece y regula el Teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de trabajo”, a través del diálogo tripartito, como mecanismo para asegurar que la reglamentación contenga todos los aspectos necesarios para garantizar los derechos laborales de los trabajadores, incluyendo los relativos a la salud y seguridad ocupacional, de competencia de la Caja de Seguro Social;

Que en atención a este acuerdo, aspectos específicos de la Ley 126 de 18 de febrero de 2020 fueron señalados como relevantes y discutidos por representantes del Gobierno, designados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, representantes de los empleadores organizados, determinados por el Consejo Nacional de la Empresa Privada, y representantes de los trabajadores sindicalizados, provenientes del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados. Todos desarrollando esta labor dentro de la Mesa Tripartita de Diálogo para la Reglamentación de la Ley de Teletrabajo, creada a través de la Resolución No. DM-194-2020 de 3 de julio de 2020 y que laboró entre el 8 de julio y el 22 de agosto de 2020. En esta mesa participó la Caja de Seguro Social, brindando asesoría en materias de su competencia;

Que el teletrabajo implementado en forma adecuada y respetuosa de los derechos laborales, puede resultar beneficioso para trabajadores y empleadores, que percibirán beneficios que redunden en aumento de eficiencia y calidad de vida, por lo que la ley que regula esta modalidad de trabajo y su reglamentación, resultan necesarias en el contexto actual de la pandemia del COVID-19 y dentro de las relaciones laborales del futuro;

Que existe un compromiso para que los acuerdos de esta Mesa Tripartita de Diálogo sean de obligatorio cumplimiento, por lo que resulta necesario dictar las normas de carácter general pertinentes;

DECRETA:

Artículo 1. La modalidad de teletrabajo se caracterizará por ser voluntaria y deberá garantizar el derecho de desconexión del trabajador para los fines del disfrute de los descansos que le corresponden. Además, el teletrabajo podrá ser móvil y suplementario.

El teletrabajo tomará en cuenta las disposiciones de la movilidad laboral a que se refiere el artículo 197-A del Código de Trabajo.

Artículo 2. El lugar de trabajo del teletrabajo se define de la siguiente manera:

1. Para los efectos del teletrabajo a tiempo completo, el lugar de trabajo son los lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, incluyendo el domicilio del trabajador, pero sin estar limitado a éste, en los que se ejecutan labores por cuenta del empleador.
2. Cuando se trate de teletrabajo a tiempo parcial, el lugar de trabajo también podrá incluir a los establecimientos del empleador. Entendiendo que, la característica principal de quien realiza teletrabajo en esta modalidad es que efectúe en algún momento la prestación del servicio fuera de las instalaciones del empleador.

Artículo 3. Las jornadas extraordinarias laboradas por el trabajador, que realiza teletrabajo, se regirán por las limitaciones, recargos y otras disposiciones sobre el tema, establecidas en el Código de Trabajo.

Artículo 4. Para todas las modalidades del teletrabajo, el empleador mantendrá un registro de las horas laboradas por el trabajador mediante los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que el empleador determine y que puedan ser debidamente comprobables por ambas partes. Estos registros de horas laboradas deberán estar disponibles a los trabajadores, para su consulta y utilización, en todo momento.

Artículo 5. Las órdenes del empleador, para el desempeño del teletrabajo, se podrán impartir por medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, sin perjuicio de otra modalidad, que brinde certeza sobre la autoridad que la impartió, la claridad de la orden, fecha y su relación de modo directo con la ejecución de la modalidad del teletrabajo en desarrollo.

Artículo 6. Para los efectos de los riesgos profesionales, se incluyen los eventos que surjan en el lugar o lugares de prestación del servicio del teletrabajo, incluyendo el domicilio del trabajador, cuando esos eventos sean a causa de las labores que se ejecutan por cuenta de su empleador.

También se incluirán los accidentes de trabajo relacionados con el trabajo de guardia.



La Caja de Seguro Social será la encargada de investigar y determinar la naturaleza de los hechos, según las normas vigentes sobre la materia.

Artículo 7. El teletrabajo pactado en una adenda al contrato de trabajo es reversible tanto para el empleador como para el trabajador.

El plazo que deba darle el empleador al trabajador será el mismo que éste deba darle al empleador.

El teletrabajo pactado en el contrato de trabajo sólo será reversible en atención a lo establecido en el artículo 197 del Código de Trabajo.

Artículo 8. Será obligación del empleador proporcionar de manera oportuna al trabajador los útiles, instrumentos, materiales y programas informáticos necesarios para la ejecución del teletrabajo. El trabajador debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedirá el acceso a los mismos de personas ajenas al empleador.

De igual manera, el empleador deberá asegurarse que el trabajador, en su lugar de trabajo, cuente con lo necesario para facilitar la conexión por medios informáticos de telecomunicación y análogos, necesarios para ejecutar su trabajo. En caso de fallas en los servicios de telecomunicaciones o fluido eléctrico, el trabajador avisará oportunamente al empleador.

Artículo 9. 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 y dará aviso inmediato a su empleador de cualquier hecho o circunstancia que haya causado o pueda causar daño o perjuicio a dichos equipos.

El empleador podrá, previo aviso al trabajador, revisar los equipos entregados para su actualización o revisión.

El trabajador no será responsable del deterioro de los útiles, materiales o instrumentos recibidos cuando ello se motive por el uso, desgaste natural, caso fortuito, mala calidad o defectos. De igual forma, en caso de deterioro o desgaste normal del equipo, el empleador estará obligado a la reposición del mismo en atención a lo señalado en el artículo 128, numeral 3, del Código de Trabajo.

A la terminación de la modalidad de teletrabajo o de la relación de trabajo, el trabajador deberá devolver los instrumentos, útiles o materiales en el estado en que se encuentren.

Artículo 10. Queda prohibida la instalación de cualquier tipo de programa informático que vulnere la privacidad del trabajador o de su familia.

Artículo 11. Los gastos de equipamiento, mantenimiento, reparación, herramientas, capacitación y demás, propios de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, serán sufragados por el empleador, de acuerdo con lo establecido en la Ley.

El empleador sufragará los gastos relativos a los servicios públicos de electricidad e Internet, de acuerdo con lo pactado en el contrato o en la respectiva adenda de teletrabajo.

Artículo 12. En caso de duda en la interpretación de las disposiciones establecidas en este Reglamento se aplicarán los principios y normas del Código de Trabajo.

Las condiciones establecidas en el contrato de trabajo o adenda de teletrabajo serán de obligatorio cumplimiento entre las partes, siempre y cuando no violen lo dispuesto en la Ley o este reglamento.

Artículo 13. Este Decreto Ejecutivo rige desde su promulgación.



FUNDAMENTO DE DERECHO: Constitución Política de la República, Ley N° 126 de 18 de febrero de 2020, Código de Trabajo, Resolución de Gabinete No. 11 de 13 de marzo de 2020, Decreto Ejecutivo No. 78 del 16 de marzo de 2020, Resolución No. DM-150-2020 de 27 de abril de 2020, Resolución No. DM-194-2020 de 3 de julio de 2020 y Nota C-033-20 de 20 de marzo de 2020.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



LAURENTINO CORTIZO COHEN
Presidente de la República



DORIS ZAPATA ACEVEDO
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral