

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 teletrabajo, 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.

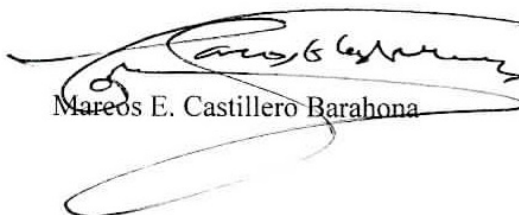
Artículo 22. La presente Ley modifica el artículo 151 del Código de Trabajo.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

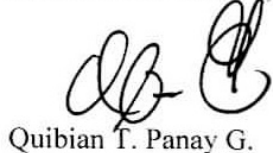
Proyecto 76 de 2019 aprobado en tercer debate en el Palacio Justo Arosemena, ciudad de Panamá, a los veintitrés días del mes de enero del año dos mil veinte.

El Presidente,



Marcos E. Castellero Barahona

El Secretario General,



Quibian T. 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
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral