



*Asamblea Nacional*

*Secretaría General*

**TRÁMITE LEGISLATIVO  
2019-2020**

ANTEPROYECTO DE LEY: **125**

PROYECTO DE LEY: **076**

LEY:

GACETA OFICIAL:

TÍTULO: **QUE ESTABLECE Y REGULA EL TELETRABAJO EN LA REPUBLICA DE PANAMA.**

FECHA DE PRESENTACIÓN: **19 DE AGOSTO DE 2019.**

PROPONENTE: **H.D. RAUL FERNANDEZ.**

COMISIÓN: **TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL.**

Panamá, 19 de agosto de 2019

Honorable Diputado  
**Marcos Castellero Barahona**  
Presidente  
Asamblea Nacional

Respetado Señor Presidente:

Con fundamento en el artículo 108 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno de esta Asamblea Nacional, me dirijo a usted con la finalidad de presentar el Anteproyecto de Ley **“Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá”**, para que por su conducto se someta reglamentariamente a su discusión y eventual aprobación, expresando los motivos de esta iniciativa en los siguientes términos:

### **Exposición de Motivos**

El Teletrabajo es una modalidad adoptada en el país desde hace varios años, es decir, no es algo nuevo. Para un número cada vez más creciente de personas, en particular aquellos dotados de conocimiento tecnológico e innovador –pero sin limitarse a estos–, el teletrabajo no es una noticia, sino ya una larga costumbre en la que se desenvuelve y aprovecha el talento humano. Y así como es de vieja data, también lo es su clandestinidad o informalidad característica.

Por lo regular consiste en una relación en la que los sujetos intervinientes definen muy bien los objetivos del trabajo y las contraprestaciones que le son propias, y que naturalmente pretenden ser duraderas y cada vez mejores.

Sin embargo, se trata de una forma de relación que, por considerarse poco formal –incluso para algunos como algo pseudo laboral o simplemente tabú–, está desprovista de normas que la describan y delimiten correctamente y amparen a los sujetos que dentro de ella intervienen, ocasionando la informalidad, lo que trae consigo efectos sociales y económicos que no son del todo posibles de calcular.

El planteamiento es que el trabajo pasó de ser algo aparente a ser algo verificable. Hoy en día no es un indicador de rendimiento el hecho de que una persona permanezca ocho horas sentado realizando, en apariencia, una tarea u oficio. Tampoco lo es la puntualidad con que llegue a su puesto de trabajo ni salga de él. De por sí, esto interesa poco.

Las actividades que son aprovechables en la modalidad del teletrabajo tienden a ajustarse a las cualidades, características, potencialidades y dificultades del teletrabajador. De hecho, le permite desarrollarlas mucho más, teniendo en cuenta que se espera de él las habilidades para la resolución de conflictos y problemas, lo que desde la neuropsicología conduce al mejoramiento de las funciones ejecutivas.

Por otro lado, muchos estudios –sin exagerar, alrededor del 90% de los casos– han demostrado que el teletrabajo en la actualidad ha tenido un impacto positivo en la calidad de vida de los

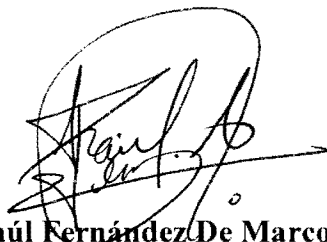
19 Agosto 2019  
6:15 pm

teletrabajadores. La gran mayoría tiene evaluaciones que destacan la mayor productividad de los teletrabajadores en comparación con los que se desempeñan de manera tradicional. En buena medida esto está relacionado con la mayor dedicación a sus familias y a la reducción de causas de estrés, como resulta ser tiempo y molestia de permanecer en el tráfico para ir a las instalaciones del empleador y luego para retornar a sus hogares, así como por la exposición a una alimentación menos saludable que la casera. El teletrabajo, entonces, tiene un efecto positivo casi lógico también en las finanzas personales del teletrabajador.

Por supuesto, también es previsible el origen de factores que pueden tener efectos contrarios. En tal sentido, la ley prevé los riesgos psicosociales que pudieran presentarse y para ello hace énfasis en la evaluación y en los deberes de supervisión del Estado, en forma preventiva y correctiva.

Para este Diputado, las formas de trabajo que permitan que el trabajador tenga más tiempo para dedicarle a su familia, serán siempre respaldadas. Asimismo, como sociedad no debemos perder de vista la importancia que la tecnología tiene para solventar las situaciones financieras familiares de todos los trabajadores.

Por tal razón, es imprescindible que una modalidad de trabajo que lleva años realizándose, cuente con una regulación general que ampare al trabajador y defina con claridad las reglas que deberá tener presente el empleador.



**Raúl Fernández De Marco**  
**Diputado de la República**  
**Circuito 8-8**

19 Mayo 2019  
6:15 pm

ANTEPROYECTO DE LEY N° \_\_\_\_\_  
(De de de 2019)

Que establece y regula el Teletrabajo en la República de Panamá

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

**Artículo 1.** La presente 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, las siguientes palabras tendrán el correspondiente significado:

**En turno:** conocida también como On Call, es el espacio de tiempo, fuera de la jornada regular de trabajo, durante el cual el teletrabajador 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 sucite el evento que ocasiona la emergencia.

**Teletrabajador:** persona que desempeña actividades laborales de manera parcial o completa en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, incluyendo su propio domicilio, ejecutando sus labores por medio de tecnología de la información y de las telecomunicaciones.

**Teletrabajo:** forma de organización y/o de realización del trabajo a distancia efectuado por una persona de manera parcial o completa en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, incluyendo su propio domicilio, ejecutando sus labores por medio de tecnología de la información y de las telecomunicaciones.

**TIC:** conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

**Artículo 3.** Corresponde a las partes, al inicio de la relación laboral o posteriormente, acordar la prestación de labores bajo la modalidad del teletrabajo.

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

En caso de incumplimiento de las normas del contrato por alguna de las partes, se podrá transformar la relación de teletrabajo a la de prestación de labores en la instalación o instalaciones del empleador. En tal caso, las partes acordarán lo necesario para el cese de labores bajo la modalidad de teletrabajo; en caso de desavenencia, cualquiera de las partes podrá pedir la mediación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

**Artículo 4.** El acuerdo individual o colectivo contendrá una descripción completa y detallada del puesto que será ejecutado bajo la modalidad de teletrabajo, así como las competencias requeridas del teletrabajador.

**Artículo 5.** 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 y la forma y el tiempo como podrá darse.
3. La forma en que se efectuará el teletrabajo parcial o completo.
4. Señalamiento del tiempo de la jornada de trabajo.
5. Declaración de disponibilidad, de existir, de espacio y condiciones adecuadas en el domicilio del teletrabajador.
6. Medios materiales y equipamiento que proveerá el empleador, y una descripción clara del cuidado y mantenimiento de los mismos por las partes.
7. Descripción clara de la protección de datos, información, archivos y uso de internet con motivo del teletrabajo.
8. Condiciones en materia de prevención, seguridad y salud que deberá cumplir el teletrabajador.
9. Descripción clara del puesto de trabajo, sus funciones y reglas de las instrucciones eventuales.
10. La manifestación de la dependencia económica o subordinación jurídica en la relación laboral.
11. Los términos de la remuneración.
12. Las responsabilidades del teletrabajador y del empleador.

**Artículo 6.** Se firmarán tres (3) ejemplares originales del contrato individual de teletrabajo por las partes intervinientes.

Los tres ejemplares serán sellados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de manera electrónica o análoga. El teletrabajador y el empleador tendrán cada uno su ejemplar sellado, y el tercero permanecerá en esta institución.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá revisar y verificar el contrato para subsanar en él cualquier omisión o quebrantamiento del orden jurídico, lo que comunicará a las partes.

**Artículo 7.** En las convenciones colectivas se entenderá que los derechos alcanzados para las personas que realicen sus labores en el establecimiento o establecimientos del empleador, los serán de igual forma para los teletrabajadores, cuando estos mantengan dependencia económica o subordinación jurídica.

**Artículo 8.** El teletrabajo podrá ser parcial o completo.

Será 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 9.** El teletrabajador no estará obligado a laborar jornadas extraordinarias, salvo que sean requeridas por el empleador.

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

**Artículo 10.** Cuando el teletrabajador lo haya consentido, podrá el empleador requerirle que efectúe labores de emergencia en concepto de trabajo en turno u On Call, cumpliendo con las reglas mínimas siguientes:

1. Cuando la emergencia exija el traslado del teletrabajador a alguna oficina o dependencia del empleador, éste le proporcionará los medios de transporte adecuados o reconocerá el gasto de transporte en que incurra el teletrabajador.
2. El empleador pagará las horas efectivamente trabajadas al teletrabajador, de conformidad con las disposiciones para recargos en las jornadas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo de la República de Panamá.
3. Si teletrabajador acumulare durante el período de un mes calendario la suma de veinticuatro (24) horas, o más de ocho (8) horas semanales, atendiendo emergencias presenciales en el régimen On Call o En Turno, el empleador estará obligado a reconocerle un día de descanso adicional, el cual se determinará de común acuerdo entre las partes en el mes calendario correspondiente, el cual no podrá ser acumulable, bajo el riesgo de no admitir reclamo posterior.

**Artículo 11.** El teletrabajador tendrá derecho al reconocimiento como accidente de trabajo, para los efectos de la Seguridad Social, los ocurridos durante el traslado y la ejecución presencial del trabajo On Call o En Turno en las instalaciones o dependencias del empleador.

**Artículo 12.** Las partes podrán dar por terminada unilateralmente la ejecución del acuerdo de prestación de servicio bajo el Régimen On Call o En Turno, siempre y cuando sea notificado de manera escrita a la otra parte, con la debida antelación o de común acuerdo.

**Artículo 13.** 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 14.** El teletrabajador que realice sus labores en su domicilio acordará con su empleador los gastos en que incurra con motivo de la realización de las actividades del teletrabajo.

**Artículo 15.** Cuando el empleador adopte el teletrabajo como modalidad de relación laboral, incluirá en sus reglamentos internos los deberes y obligaciones del trabajador bajo el régimen de teletrabajo.

El reglamento interno así modificado o adicionado cumplirá con lo dispuesto en el Código de Trabajo para los fines de su aprobación.

**Artículo 16.** El teletrabajador tendrá derecho al reconocimiento por parte de la Caja de Seguro Social de los accidentes de trabajo ocurridos durante la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, siempre que el mismo acontezca durante el período consignado contractualmente para ejecutar sus labores.

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

**Artículo 17.** Los empleadores establecerán un programa de capacitación y formación periódica que le permita a los teletrabajadores el manejo adecuado del equipo tecnológico y de comunicación que le sea entregado, así como para el desarrollo de competencias relacionadas con sus funciones.

Dicho programa contemplará fases de seguimiento del desempeño de los teletrabajadores, en los cuales, además del cumplimiento de las funciones objetivas, se identifiquen y ponderen los efectos psicosociales del teletrabajo en el funcionamiento profesional, personal, familiar y psíquico del teletrabajador.

**Artículo 18.** El empleador verificará que las condiciones de trabajo del teletrabajador se produzcan en un ambiente físico social y ambiental dignos.

Cuando las condiciones de trabajo evaluadas resulten perjudiciales para el teletrabajador y/o su familia, el empleador adoptará las medidas que permitan desaparecer o reducir esos efectos psicosociales del teletrabajo. Para ello pondrá a disposición del teletrabajador un manual de buenas prácticas ambientales y de socialización general y familiar en el teletrabajo, y adoptará medidas preventivas en beneficio del teletrabajador y de aquellos que pudieran verse afectados por el teletrabajo.

El empleador y el teletrabajador recibirán del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral la asesoría necesaria que permita erradicar los efectos psicosociales negativos encontrados en la evaluación del desempeño de un teletrabajador.

**Artículo 19.** 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 personales, y ejecutará un programa en el que se supervise y capacite periódicamente el cumplimiento del correcto uso de pantallas, monitores, sistemas de audio, ergonomía en el uso de computadoras, condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador, y sobre todas las medidas preventivas que deban ser adoptadas.

**Artículo 20.** Corresponde al empleador adoptar todas las medidas de protección de los datos, para lo cual deberá:

1. Informar al teletrabajador de las políticas y normas internas pertinentes sobre la protección de datos usados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales, incluidas la legislación vigente.
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.
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. Informar con claridad al teletrabajador desde el comienzo de la relación, los equipos de trabajo, el mobiliario y el software necesario para las tareas laborales, así como las responsabilidades respecto de ellas.
5. Proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo, así como brindar el servicio de soporte técnico.

Corresponde al teletrabajador:

1. Cumplir con las normas de protección de datos y sus restricciones que le sean informadas, manteniendo una ejemplar actitud de confidencialidad de la información.
2. Conservar y custodiar con la debida diligencia los equipos, herramientas informáticas y programas provistos por el empleador, de forma segura y lejos del acceso de personas no autorizadas por el empleador.
3. Comunicar de inmediato a la empresa sobre cualquier pérdida, robo, hurto u otro uso indebido de equipos y programas en la forma prevista en la normativa interna de la misma.

**Artículo 21.** Las empresas que contraten personas con discapacidad bajo la modalidad del teletrabajo, gozarán de un crédito fiscal equivalente al veinte (20) por ciento de la renta bruta anual, que podrá ser aplicado a cualquier compromiso fiscal que mantenga o llegue a adquirir la empresa.



**Artículo 22.** El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral impulsará la creación de una Red Nacional de Teletrabajo que congrege a la empresa privada, las universidades, el sector público y 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 23.** El teletrabajador mantiene todos los derechos y obligaciones inherentes al trabajador establecidas en el Código de Trabajo de la República de Panamá.

**Artículo 24.** Modifíquese el artículo 151 del Código de Trabajo, el cual quedará 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.

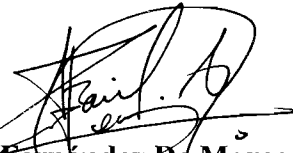
Sin embargo, se podrá pagar el salario mediante cheque o transferencia bancaria en cualquiera de los siguientes casos:

1. Tratándose del personal de oficina, siempre 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 25.** La presente Ley modifica el artículo 151 del Código de Trabajo.

**Artículo 26.** La presente Ley entrará a regir el día siguiente a su promulgación en la Gaceta Oficial.

Propuesto a la consideración del Pleno de la Asamblea Nacional, hoy, 19 de agosto de 2019, por el Honorable Diputado Raúl Fernández De Marco.

  
**Raúl Fernández De Marco**  
**Diputado de la República**  
**Circuito 8-8**



**ASAMBLEA NACIONAL**  
**Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social**

**H.D. CRISPIANO ADAMES NAVARRO**  
Presidente

Teléfono: 512-8300, ext. 8831 / 8102

Panamá, 29 de agosto de 2019

29. Agosto 2019  
11:35 pm


Honorable Diputado  
**MARCO CASTILLERO**  
Presidente Asamblea Nacional  
E. S. D.

Respetado Señor Presidente:

Debidamente analizado y prolijado por la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social en reunión efectuada el 29 de agosto de 2019, en el Salón Azul de la Asamblea Nacional, le remitimos para los trámites correspondientes el Proyecto de Ley "Que establece y regula el Teletrabajo en la República de Panamá", que corresponde al **Anteproyecto de Ley 125**, originalmente presentado por el Honorable Diputado Raúl Fernández.

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 109 del Reglamento Interno, le solicito se sirva impartir las instrucciones de rigor, con el objeto de que el citado Proyecto sea sometido próximamente a Primer Debate.

Atentamente,

  
**H.D. CRISPIANO ADAMES NAVARRO**  
Presidente de la Comisión de  
Trabajo, Salud y Desarrollo Social

*Apartado 0815-01603 Panamá, Rep. de Panamá*

*Palacio Justo Arosemena*

## Exposición de Motivos

29. Sept 2015  
11:35 am

El Teletrabajo es una modalidad adoptada en el país desde hace varios años, es decir, no es algo nuevo. Para un número cada vez más creciente de personas, en particular aquellos dotados de conocimiento tecnológico e innovador -pero sin limitarse a estos, el teletrabajo no es una noticia, sino ya una larga costumbre en la que se desenvuelve y aprovecha el talento humano. Y así como es de vieja data, también lo es su clandestinidad o informalidad característica.

Por lo regular consiste en una relación en la que los sujetos intervinientes definen muy bien los objetivos del trabajo y las contraprestaciones que le son propias, y que naturalmente pretenden ser duraderas y cada vez mejores.

Sin embargo, se trata de una forma de relación que, por considerarse poco formal -incluso para algunos como algo pseudo laboral o simplemente tabú-, está desprovista de normas que la describan y delimiten correctamente y amparen a los sujetos que dentro de ella intervienen, ocasionando la informalidad, lo que trae consigo efectos sociales y económicos que no son del todo posibles de calcular.

El planteamiento es que el trabajo pasó de ser algo aparente a ser algo verificable. Hoy en día no es un indicador de rendimiento el hecho de que una persona permanezca ocho horas sentado realizando, en apariencia, una tarea u oficio. Tampoco lo es la puntualidad con que llegue a su puesto de trabajo ni salga de él. De por sí, esto interesa poco.

Las actividades que son aprovechables en la modalidad del teletrabajo tienden a ajustarse a las cualidades, características, potencialidades y dificultades del teletrabajador. De hecho, le permite desarrollarlas mucho más, teniendo en cuenta que se espera de él las habilidades para la resolución de conflictos y problemas, lo que desde la neuropsicología conduce al mejoramiento de las funciones ejecutivas.

Por otro lado, muchos estudios sin exagerar, alrededor del 90% de los casos- han demostrado que el teletrabajo en la actualidad ha tenido un impacto positivo en la calidad de vida de los teletrabajadores. La gran mayoría tiene evaluaciones que destacan la mayor productividad de los teletrabajadores en comparación con los que se desempeñan de manera tradicional. En buena medida esto está relacionado con la mayor dedicación a sus familias y a la reducción de causas de estrés, como resulta ser tiempo y molestia de permanecer en el tráfico para ir a las instalaciones del empleador y luego para retornar a sus hogares, así como por la exposición a una alimentación menos saludable que la casera. El teletrabajo, entonces, tiene un efecto positivo casi lógico también en las finanzas personales del teletrabajador.

Por supuesto, también es previsible el origen de factores que pueden tener efectos contrarios. En tal sentido, la ley prevé los riesgos psicosociales que pudieran presentarse y para ello hace énfasis en la evaluación y en los deberes de supervisión del Estado, en forma preventiva y correctiva.

Para este Diputado, las formas de trabajo que permitan que el trabajador tenga más tiempo para dedicarle a su familia, serán siempre respaldadas. Asimismo, como sociedad no debemos perder de vista la importancia que la tecnología tiene para solventar las situaciones financieras familiares de todos los trabajadores.

Por tal razón, es imprescindible que una modalidad de trabajo que lleva años realizándose, cuente con una regulación general que ampare al trabajador y defina con claridad las reglas que deberá tener presente el empleador.

Que establece y regula el Teletrabajo en la República de Panamá

**LA ASAMBLEA NACIONAL**

**DECRETA:**

**Artículo 1.** La presente 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, las siguientes palabras tendrán el correspondiente significado:

**En turno:** conocida también como On Call, es el espacio de tiempo, fuera de la jornada regular de trabajo, durante el cual el teletrabajador 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 sucite el evento que ocasiona la emergencia.

**Teletrabajador:** persona que desempeña actividades laborales de manera parcial o completa en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, incluyendo su propio domicilio, ejecutando sus labores por medio de tecnología de la información y de las telecomunicaciones. **Teletrabajo:** forma de organización y/o de realización del trabajo a distancia efectuado por una persona de manera parcial o completa en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, incluyendo su propio domicilio, ejecutando sus labores por medio de tecnología de la información y de las telecomunicaciones.

**TIC:** conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

**Artículo 3.** Corresponde a las partes, al inicio de la relación laboral o posteriormente, acordar la prestación de labores bajo la modalidad del teletrabajo.

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

En caso de incumplimiento de las normas del contrato por alguna de las partes, se podrá transformar la relación de teletrabajo a la de prestación de labores en la instalación o instalaciones del empleador. En tal caso, las partes acordarán lo necesario para el cese de labores bajo la modalidad de teletrabajo; en caso de desavenencia, cualquiera de las partes podrá pedir la mediación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

**Artículo 4.** El acuerdo individual o colectivo contendrá una descripción completa y detallada del puesto que será ejecutado bajo la modalidad de teletrabajo, así como las competencias requeridas del teletrabajador.

**Artículo 5.** 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 y la forma y el tiempo como podrá darse.
3. La forma en que se efectuará el teletrabajo parcial o completo.
4. Señalamiento del tiempo de la jornada de trabajo.
5. Declaración de disponibilidad, de existir, de espacio y condiciones adecuadas en el domicilio del teletrabajador.
6. Medios materiales y equipamiento que proveerá el empleador, y una descripción clara del cuidado y mantenimiento de los mismos por las partes.
7. Descripción clara de la protección de datos, información, archivos y uso de internet con motivo del teletrabajo.
8. Condiciones en materia de prevención, seguridad y salud que deberá cumplir el teletrabajador.
9. Descripción clara del puesto de trabajo, sus funciones y reglas de las instrucciones eventuales.
10. La manifestación de la dependencia económica o subordinación jurídica en la relación laboral.
11. Los términos de la remuneración.
12. Las responsabilidades del teletrabajador y del empleador.

**Artículo 6.** Se firmarán tres (3) ejemplares originales del contrato individual de teletrabajo por las partes intervinientes.

Los tres ejemplares serán sellados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de manera electrónica o análoga. teletrabajador y el empleador tendrán cada uno su ejemplar sellado, y el tercero permanecerá en esta institución.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá revisar y verificar el contrato para subsanar en él cualquier omisión o quebrantamiento del orden jurídico, lo que comunicará a las partes.

**Artículo 7.** En las convenciones colectivas se entenderá que los derechos alcanzados para las personas que realicen sus labores en el establecimiento o establecimientos del empleador, los serán de igual forma para los teletrabajadores, cuando estos mantengan dependencia económica o subordinación jurídica.

**Artículo 8.** El teletrabajo podrá ser parcial o completo.

Será 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 9.** El teletrabajador no estará obligado a laborar jornadas extraordinarias, salvo que sean requeridas por el empleador.

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

**Artículo 10.** Cuando el teletrabajador lo haya consentido, podrá el empleador requerirle que efectúe labores de emergencia en concepto de trabajo en turno u On Call, cumpliendo con las reglas mínimas siguientes:

1. Cuando la emergencia exija el traslado del teletrabajador a alguna oficina o dependencia del empleador, éste le proporcionará los medios de transporte adecuados o reconocerá el gasto de transporte en que incurra el teletrabajador.
2. El empleador pagará las horas efectivamente trabajadas al teletrabajador, de conformidad con las disposiciones para recargos en las jornadas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo de la República de Panamá.
3. Si teletrabajador acumulare durante el período de un mes calendario la suma de veinticuatro (24) horas, o más de ocho (8) horas semanales, atendiendo emergencias presenciales en el régimen On Call o En Turno, el empleador estará obligado a reconocerle un día de descanso adicional, el cual se determinará de común acuerdo entre las partes en el mes calendario correspondiente, el cual no podrá ser acumulable, bajo el riesgo de no admitir reclamo posterior.

**Artículo 11.** El teletrabajador tendrá derecho al reconocimiento como accidente de trabajo, para los efectos de la Seguridad Social, los ocurridos durante el traslado y la ejecución presencial del trabajo On Call o En Turno en las instalaciones o dependencias del empleador.

**Artículo 12.** Las partes podrán dar por terminada unilateralmente la ejecución del acuerdo de prestación de servicio bajo el Régimen On Call o En Turno, siempre y cuando sea notificado de manera escrita a la otra parte, con la debida antelación o de común acuerdo.

**Artículo 13.** 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 14.** El teletrabajador que realice sus labores en su domicilio acordará con su empleador los gastos en que incurra con motivo de la realización de las actividades del teletrabajo.

**Artículo 15.** Cuando el empleador adopte el teletrabajo como modalidad de relación laboral, incluirá en sus reglamentos internos los deberes y obligaciones del trabajador bajo el régimen de teletrabajo. El reglamento interno así modificado o adicionado cumplirá con lo dispuesto en el Código de Trabajo para los fines de su aprobación.

**Artículo 16.** El teletrabajador tendrá derecho al reconocimiento por parte de la Caja de Seguro Social de los accidentes de trabajo ocurridos durante la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, siempre que el mismo acontezca durante el período consignado contractualmente para ejecutar sus labores.

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

**Artículo 17.** Los empleadores establecerán un programa de capacitación y formación periódica que le permita a los teletrabajadores el manejo adecuado del equipo tecnológico y de comunicación que le sea entregado, así como para el desarrollo de competencias relacionadas con sus funciones.

Dicho programa contemplará fases de seguimiento del desempeño de los teletrabajadores, en los cuales, además del cumplimiento de las funciones objetivas, se identifiquen y ponderen los efectos psicosociales del teletrabajo en el funcionamiento profesional, personal, familiar y psíquico del teletrabajador.

**Artículo 18.** El empleador verificará que las condiciones de trabajo del teletrabajador se produzcan en un ambiente físico social y ambiental dignos.

Cuando las condiciones de trabajo evaluadas resulten perjudiciales para el teletrabajador y/o su familia, el empleador adoptará las medidas que permitan desaparecer o reducir esos efectos psicosociales del teletrabajo. Para ello pondrá a disposición del teletrabajador un



manual de buenas prácticas ambientales y de socialización general y familiar en el teletrabajo, y adoptará medidas preventivas en beneficio del teletrabajador y de aquellos que pudieran verse afectados por el teletrabajo.

El empleador y el teletrabajador recibirán del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral la asesoría necesaria que permita erradicar los efectos psicosociales negativos encontrados en la evaluación del desempeño de un teletrabajador

**Artículo 19.** 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 personales, y ejecutará un programa en el que se supervise y capacite periódicamente el cumplimiento del correcto uso de pantallas, monitores, sistemas de audio, ergonomía en el uso de computadoras, condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador, y sobre todas las medidas preventivas que deban ser adoptadas.

**Artículo 20.** Corresponde al empleador adoptar todas las medidas de protección de los datos, para lo cual deberá:

1. Informar al teletrabajador de las políticas y normas internas pertinentes sobre la protección de datos usados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales, incluidas la legislación vigente.
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.
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. Informar con claridad al teletrabajador desde el comienzo de la relación, los equipos de trabajo, el mobiliario y el software necesario para las tareas laborales, así como las responsabilidades respecto de ellas.
5. Proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo, así como brindar el servicio de soporte técnico.

Corresponde al teletrabajador:

1. Cumplir con las normas de protección de datos y sus restricciones que le sean informadas, manteniendo una ejemplar actitud de confidencialidad de la información.

2. Conservar y custodiar con la debida diligencia los equipos, herramientas informáticas y programas provistos por el empleador, de forma segura y lejos del acceso de personas no autorizadas por el empleador.
3. Comunicar de inmediato a la empresa sobre cualquier pérdida, robo, hurto u otro uso indebido de equipos y programas en la forma prevista en la normativa interna de la misma.

**Artículo 21.** Las empresas que contraten personas con discapacidad bajo la modalidad del teletrabajo, gozarán de un crédito fiscal equivalente al veinte (20) porciento de la renta bruta anual, que podrá ser aplicado a cualquier compromiso fiscal que mantenga o llegue a adquirir la empresa.

**Artículo 22.** El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral impulsará la creación de una Red Nacional de Teletrabajo que congregue a la empresa privada, las universidades, el sector público y 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 23.** El teletrabajador mantiene todos los derechos y obligaciones inherentes al trabajador establecidas en el Código de Trabajo de la República de Panamá.

**Artículo 24.** Modifíquese el artículo 151 del Código de Trabajo, el cual quedará 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 siguientes casos:

1. Tratándose del personal de oficina, siempre 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.

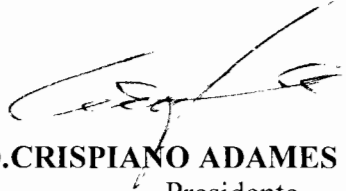
**Artículo 25.** La presente Ley modifica el artículo 151 del Código de Trabajo.

**Artículo 26.** La presente Ley entrará a regir el día siguiente a su promulgación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Propuesto a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy 29 de agosto de 2019.

**POR LA COMISIÓN DE TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL**



**HD. CRISPIANO ADAMES NAVARRO**  
Presidente



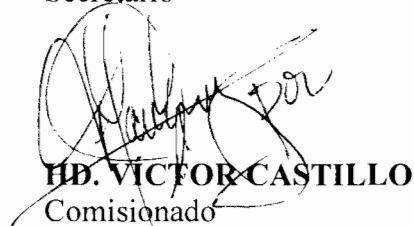
**HD. JUAN ESQUIVEL**  
Vicepresidente



**HD. ABEL BEKER.**  
Secretario



**HD. MARIANO LÓPEZ**  
Comisionado



**HD. VÍCTOR CASTILLO**  
Comisionado



**HD. FATIMA AGRAZAL**  
Comisionada



**HD. ARNULFO DÍAZ**  
Comisionado



**HD. PEDRO TORRES**  
Comisionado



**HD. RAÚL FERNANDEZ**  
Comisionado