



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 seudo 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

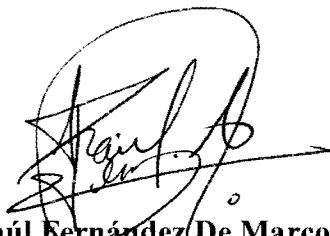
19 Agosto 2019
6:15 pm

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

ANTEPROYECTO DE LEY N° _____
(De de de 2019)

19 Mayo 2019
6:15 pm

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.

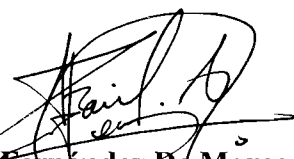
Sin embargo, se podrá pagar el salario mediante cheque o transferencia bancaria en cualquiera de los siguientes casos:

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 prohiado 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 Fernandez.

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 seudo 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.

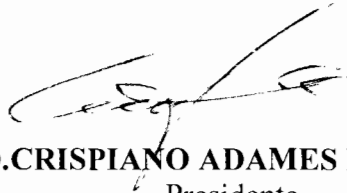
Artículo 25. La presente Ley modifica el artículo 151 del Código de Trabajo.

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

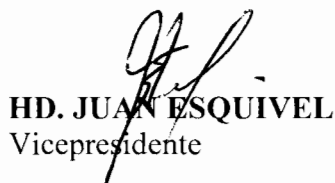
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

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



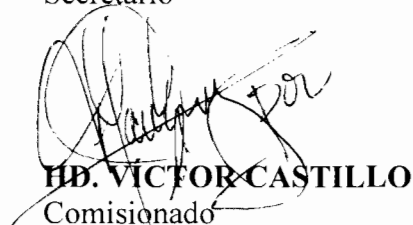
HD. JUAN ESQUIVEL
Vicepresidente



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 FERNÁNDEZ
Comisionado



INFORME

Que rinde la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social, correspondiente al primer debate del Proyecto de Ley No.76, “Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá”.

Panamá, 1 de octubre de 2019.

Honorable Diputado
MARCOS CASTILLERO BARAHONA
Presidente de la Asamblea Nacional
E. S. D.

ASAMBLEA NACIONAL SECRETARIA GENERAL	
Presentación	210-19
Hora	7:04 PM
A Debate	
A Votación	
Aprobada	Votos
Rechazada	Votos
Abstención	Votos

Señor Presidente:

La Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social de la Asamblea Nacional en el marco de sus competencias funcionales consideró en su reunión ordinaria del 1 de octubre de 2019, conforme a los trámites del primer debate reglamentario, el Proyecto de Ley No, 76, "**Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá**",

En consecuencia y de acuerdo con el artículo 139 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno de la Asamblea Nacional, la Comisión Trabajo, Salud y Desarrollo Social rinde el informe correspondiente.

I. LA INICIATIVA LEGISLATIVA

El Proyecto de Ley fue presentado al Pleno de la Asamblea Nacional el día 19 de agosto de 2019, por el Honorable Diputado: H.D. Raúl Fernández.

II. OBJETIVO DEL PROYECTO

Tiene por objeto establecer un marco de equidad social en materia laboral en el desarrollo y bienestar, para un número cada vez más creciente de personas, en particular aquellos dotados de conocimiento tecnológico e innovador.

II. ESTRUCTURA INTERNA DEL PROYECTO

El Proyecto de Ley No. 76 se presentó con veintiséis artículos y durante el Primer Debate acaecido el día 1 de octubre de 2019, no sufrió modificaciones y fue aprobado por unanimidad por todos los diputados presentes en la reunión.

IV. PRIMER DEBATE DEL PROYECTO

La reunión de la Comisión se llevó a cabo el día 1 de octubre de 2019, a las 10:00 de la mañana en el Auditorio Carlos “TITI” Alvarado del cuarto Piso y actuó como presidente el Honorable Diputado Crispiano Adames Navarro, como vicepresidente HD. Juan Esquivel, H.D. Fátima Agrazal, Víctor Castillo, Arnulfo Díaz, y Raúl Fernández, titulares de dichos cargos, participó además de la reunión la honorable diputada suplente Rosa A. Moreno Chávez en representación del Honorable Diputado Abel Beker.

En calidad de proponente del proyecto participó el Honorable Diputado **RAÚL FERNANDEZ** Después de la lectura de la exposición de motivos y la totalidad el proyecto de ley el Presidente Honorable Diputado Crispiano Adames Navarro, ofreció el uso de la palabra a los Honorables Diputados presentes y el Honorable Diputado Raúl Hernández, hizo uso breve de este derecho, para explicar la importancia del proyecto.

Concluidas las intervenciones se mantuvo el proyecto sin modificaciones y se procedió a la votación del proyecto, artículo por artículo, arrojando el siguiente Resultado:

Artículo 1 original, Artículo 2 original, Artículo 3 original, Artículo 4 original, Artículo 5 original, Artículo 6 original, Artículo 7 original, Artículo 8 original, Artículo 9 original, Artículo 10 original, Artículo 11 original, Artículo 12 original, Artículo 13 original, Artículo 14 original, Artículo 15 original, Artículo 16 original, Artículo 17 original, Artículo 18 original, Artículo 19 original, Artículo 20 original, Artículo 21 original, Artículo 22 original, Artículo 23 original, Artículo 24 original, Artículo 25 original, y Artículo 26 original , consecutivamente siete votos a favor, cero en contra y cero abstenciones.

Por todo lo anteriormente expresado, la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social de la Asamblea Nacional:

RESUELVE:

1. Aprobar en Primer Debate el Proyecto de Ley No.76, “Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá”, ”
2. Recomendar al Pleno de la Asamblea Nacional le dé Segundo Debate al Proyecto de Ley No.76 “Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá”.

POR LA COMISIÓN DE TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL,



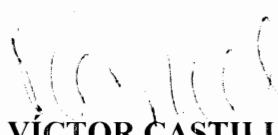
HD.CRISPIANO ADAMES NAVARRO
Presidente



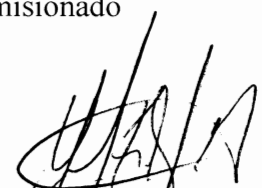
HD. JUAN ESQUIVEL
Vicepresidente

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. RAUL FERNANDEZ
Comisionado

PROYECTO DE LEY N°. 76

De de de 2019

Que establece y regula el Teletrabajo en la República de Panamá

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

ASAMBLEA NACIONAL SECRETARIA GENERAL	
Presentación	1-10-19
Hora	7:04 pm
A Debate	
A Votación	
Aprobada	Votos
Rechazada	Votos
Abstención	Votos

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 5 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 digno.

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 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 reunión de la Comisión se llevó a cabo el día 25 de septiembre de 2019, a las 10:00 de la mañana en el Auditorio Carlos “TITI” Alvarado del cuarto Piso y actuó como presidente el Honorable Diputado Crispiano Adames Navarro, como vicepresidente y como secretario el H.D. Carlos AfúDecerega y el honorable diputado Mario Lazarus, titulares de dichos cargos, participó además de la reunión el honorable diputado suplente Maximino Rodríguez.

En calidad de proponente del proyecto participó el Honorable Diputado **RAÚL FERNANDEZ** Después de la lectura de la exposición de motivos y la totalidad el proyecto de ley el Presidente Honorable Diputado Crispiano Adames Navarro, ofreció el uso de la palabra a los Honorables Diputados presentes y el Honorable Diputado Raúl Hernández, hizo uso breve de este derecho, para explicar la importancia del proyecto.

Concluidas las intervenciones se mantuvo el proyecto sin modificaciones y se procedió a la votación del proyecto, artículo por artículo, arrojando el siguiente Resultado:

Artículo 1 original, Artículo 2 original, Artículo 3 original, Artículo 4 original, Artículo 5 original, Artículo 6 original, Artículo 7 original, Artículo 8 original, Artículo 9 original, Artículo 10 original, Artículo 11 original, Artículo 12 original, Artículo 13 original, Artículo 14 original, Artículo 15 original, Artículo 16 original, Artículo 17 original, Artículo 18 original, Artículo 19 original, Artículo 20 original, Artículo 21 original, Artículo 22 original, Artículo 23 original, Artículo 24 original, Artículo 25 original, y Artículo 26 original , consecutivamente nueve votos a favor, cero en contra y cero abstenciones.

Por todo lo anteriormente expresado, la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social de la Asamblea Nacional:

RESUELVE:

1. Aprobar en Primer Debate el Proyecto de Ley No.76, “Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá”, ”
2. Recomendar al Pleno de la Asamblea Nacional le dé Segundo Debate al Proyecto de Ley No.76 “Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá”.

POR LA COMISIÓN DE TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL,



HD. CRISPIANO ADAMES NAVARRO
Presidente



HD. JUANESQUIVEL
Vicepresidente

HD. ABEL BEKER
Secretario

HD. MARIANO LÓPEZ
Comisionado



HD. VÍCTOR CASTILLO
Comisionado



HD. FÁTIMA AGRAZAL
Comisionada



HD. ARNULFO DÍAZ
Comisionado

HD. PEDRO TORRES
Comisionado



HD. RAÚL FERNÁNDEZ
Comisionado

**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, sujeto a la discrecionalidad de las partes.

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.

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

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 accidentes de trabajo ocurridos durante la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, siempre que estos acontezcan durante el periodo consignado contractualmente para ejecutar sus labores.

La Caja de Seguro Social comprobará los hechos según las normas vigentes que rijan 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 adoptará medidas preventivas en beneficio del teletrabajador.



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. Las empresas que contraten personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de un crédito fiscal equivalente al 20 % de la renta bruta anual, que podrá ser aplicado a cualquier compromiso fiscal que mantenga o adquiera la empresa.

Artículo 19. 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 20. El teletrabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes al trabajador establecidos en el Código de Trabajo de la República de Panamá.



Artículo 21. 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 22. 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.

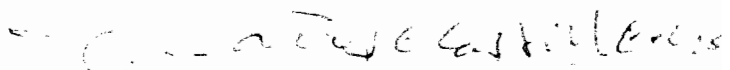
Artículo 23. La presente Ley modifica el artículo 151 del Código de Trabajo.

Artículo 24. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.

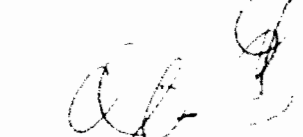
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

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

El Presidente.


Marcos E. Castillero Barahona

El Secretario General


Quibian T. Panay G.

República de Panamá
Presidencia

Panamá, 27 de noviembre de 2019.

Honorable Diputado
Marcos E. Castillero B.
Presidente de la Asamblea Nacional
Ciudad

Honorable Diputado Presidente:

En uso de la facultad que me otorga el numeral 6 del artículo 183 de la Constitución Política de la República de Panamá, procedo a presentar formal objeción al Proyecto de Ley 76 de 2019 **“Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo”**.

En virtud de lo antes expuesto, se objeta en la modalidad y con el alcance que se señala en el informe adjunto.

De usted atentamente,



Laurentino Cortizo Cohen
Presidente de la República

Adj: Lo indicado
/zr



INFORME DE OBJECCIÓN PARCIAL POR INCONVENIENCIA E INEXEQUIBILIDAD AL PROYECTO DE LEY 76 de 2019

En ejercicio de la facultad conferida al Presidente de la República por el numeral 6 del artículo 183 de la Constitución Política de la República de Panamá y como resultado del análisis al referido documento, asoman aspectos fundamentales que recomiendan **objectar parcialmente por inconveniente, el Proyecto de Ley 76 de 2019**, las que pasamos a sustentar.

TÍTULO: Proyecto de Ley 76 “Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá, y modifica un artículo del Código de Trabajo”

PROPONENTE: H.D. Raúl Fernández De Marco

OBJETIVO: El referido proyecto de ley tiene por objeto establecer y regular la modalidad de teletrabajo en la República de Panamá.

JUSTIFICACIÓN: Se requiere regular la modalidad de teletrabajo en Panamá, para así evitar la precarización del trabajo, y a la vez garantizar que el empleador cumpla con las obligaciones establecidas en el Código de Trabajo para con el trabajador y el Estado.

ESTRUCTURA: El proyecto de ley 76 de 2019 consta de 24 artículos en los cuales se expresa el objetivo de la Ley, se establecen requisitos mínimos para el teletrabajo, derechos y obligaciones de las partes contratantes, y beneficios en materia fiscal para el empleador.

DISCUSIÓN Y CONTENIDO: la iniciativa legislativa fue presentada el 19 de agosto de 2019, por el H.D. Raúl Fernández De Marco, e identificada como Ante Proyecto 125; prohiado por la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social, pasando a identificarse como Proyecto 76. Luego fue aprobado en primer debate el 1 de octubre y en Segundo debate el 8 de octubre de 2019. Finalmente, el Proyecto de Ley 76 fue sometido a votación en tercer debate, y aprobado por los miembros de la Asamblea Nacional el 9 de octubre de 2019.

VALIDACIONES SOLICITADAS: a fin de cumplir con lo establecido en el artículo 169 de la Constitución Política, con término para la sanción o veto del Proyecto de Ley al 27 de noviembre de 2019, se solicitó la validación del contenido del Proyecto al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, al Ministerio de Economía y Finanzas, y a la caja de Seguro Social. Tanto el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como la Caja de Seguro Social consideran que el Proyecto de Ley mantiene artículos contradictorios con la regulación actual, y ambiguos en su redacción, por lo cual, solicitan que el Excelentísimo Señor Presidente de la República vete el proyecto de Ley por inconveniente. Bajo el mismo tenor, se recibieron notas por parte de CONATO, la Cámara de Comercio y APEDE.

El Ministerio de Economía y Finanzas solicita un veto parcial al proyecto de Ley por inconveniente al crear una exención confusa, y por inexequible, a razón de la violación al artículo 276 de la Constitución Política de la República de Panamá.

RAZONES DE INCONVENIENCIA DEL PROYECTO DE LEY 76 DE 2019

1. Se objeta por inconveniente el artículo 1 del Proyecto de Ley 76 de 2019.

En cuanto a la redacción dada al artículo 1 del proyecto de ley in comento, que establece y regula el teletrabajo como modalidad de relación de trabajo en la República de Panamá, ***sujeto a discrecionalidad de las partes***; cabe destacar que lo aquí resaltado, es violatorio de lo establecido en la Ley, relativo a los requisitos mínimos de las relaciones de trabajo.

A nuestro entender, el concepto de discrecionalidad guarda relación con aquellas cosas que se hacen libre y prudencialmente, es decir, que no están reguladas, por lo que, la redacción del artículo es contradictoria al expresar que su objeto consiste en ***establecer y regular el teletrabajo***, para luego anotar que dicha relación se encuentra ***sujeta a discrecionalidad de las partes***.

Por lo que, proponemos la siguiente redacción para el artículo 1 del proyecto de ley 76 de 2019:

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

2. Se objeta por inconveniente el artículo 7 del Proyecto de Ley 76 de 2019.

Con respecto al trabajo en jornadas extraordinarias, el proyecto de ley establece que el teletrabajador no se encuentra obligado a laborar jornadas extraordinarias, ***salvo que sean requeridas por el empleador***; lo que resulta contradictorio, ya que declara que el teletrabajador no tiene la obligación de trabajar horas extras, mas, a su vez, establece una obligatoriedad exigible por parte del empleador. Adicional a la contrariedad en la redacción del artículo, existe una contradicción a lo establecido en el Código de Trabajo para lo relativo al trabajo en jornadas extraordinarias.

Por lo que, proponemos la siguiente redacción para el artículo 7 del proyecto de ley 76 de 2019:

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

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

3. Se objeta por inconveniente el artículo 13 del Proyecto de Ley 76 de 2019.

Con relación al reconocimiento de accidentes laborales y riesgos profesionales por parte de la Caja de Seguro Social, pareciera que el proyecto de Ley, sólo pretende reconocer accidentes sufridos durante el ejercicio de sus funciones, y no enfermedades laborales causadas por razón del trabajo realizado por mandato del empleador.

Por lo que, proponemos la siguiente redacción para el artículo 13 del proyecto de ley 76 de 2019:

Artículo 13. El teletrabajador tendrá derecho al reconocimiento por la Caja de Seguro Social de los ***riesgos profesionales*** ocurridos durante la prestación de servicios 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 rijan la materia.

4. Se objeta por inconveniente el artículo 15 del Proyecto de Ley 76 de 2019.

Este artículo establece una obligatoriedad para el empleador de ***adoptar medidas preventivas en beneficio del trabajador***, adicional a los manuales de buenas prácticas ambientales y de socialización general y familiar en el trabajo; lo que se hace imposible para el empleador, ya que este no controla el ambiente familiar del teletrabajador, lo que le imposibilita a tomar medidas preventivas.

Por lo que, proponemos la siguiente redacción para el artículo 15 del proyecto de ley 76 de 2019:

Artículo 15. El empleador pondrá a disposición del teletrabajador un manual de buenas prácticas ambientales y de socialización general y familiar en el

trabajo, y *se asegurará de que el teletrabajador conozca lo establecido en estos documentos.*

5. Se objeta por inconveniente el artículo 18 del Proyecto de Ley 76 de 2019.

El artículo 18 de la propuesta, dispone un beneficio fiscal a las empresas que contraten personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo, que consiste en un crédito fiscal equivalente al 20% de la renta bruta anual, que podrá ser aplicado a cualquier compromiso fiscal, que mantenga o adquiera la empresa, sin embargo, no especifica si el descuento aplica a la renta bruta anual del empleado o de la empresa, y deja abierta la aplicación del descuento ya que podrá ser aplicado a cualquier compromiso fiscal.

Esto crea una exención confusa que no contiene los elementos necesarios para su práctica, es decir, que dicha exención debe contener: definición del número de discapacitados, el tipo de empresa según ingresos y número de empleado, la correlación del porcentaje proporcional de números de empleados versus el de empleados discapacitados, el término definido para gozar de este beneficio fiscal y al dejar abierto que el beneficio puede ser aplicado a cualquier compromiso fiscal, aplicaría a débitos por concepto de todos los impuestos entre estos el Impuesto de Transferencias de Bienes Corporales Muebles y la Prestación de Servicios (ITBMS), que es un impuesto por retención y no de causación de la renta gravable, en el caso que dichas empresas sean agentes de retención de este impuesto.

Sumado a lo anterior, al no definir la propuesta si la exención del 20% de la renta bruta anual, corresponde a la renta bruta del empleado o de la empresa, se podría interpretar que el descuento del 20% corresponde a los ingresos brutos de la empresa, lo que causaría un impacto fiscal estimado aproximado de 340 millones anuales, lo que representa un mes promedio de recaudación de los ingresos tributarios.

RAZONES DE INEXEQUIBILIDAD DEL PROYECTO DE LEY 76 DE 2019

1. Se objeta por inexecutable el artículo 24 del Proyecto de Ley 76 de 2019.

Al establecer el artículo 24 de la propuesta de ley, la vigencia de la misma, al día siguiente de la promulgación, quedaría en mandato de Ley un beneficio fiscal, que impacta la recaudación contemplada en el Presupuesto para la vigencia fiscal actual, lo que contradice el artículo 276 de la Constitución Política de la República, que dispone que la Asamblea Nacional no podrá expedir Leyes que deroguen o modifiquen las que establezcan ingresos comprendidos en el Presupuesto, sin que al mismo tiempo establezca nuevas rentas sustitutivas o aumente las existentes, previo informe de la Contraloría General de la República sobre la efectividad fiscal de las mismas.

Por lo antes expuesto, esta exención no es viable, dado que al establecer una vigencia inmediata, afectará ingresos ya presupuestados y tampoco dispone las nuevas rentas sustitutivas que aumenten las existentes.

CONCLUSIONES:

Todos los elementos de juicio a los que se ha hecho referencia nos llevan a estimar, que el Proyecto de Ley 76 de 2019 no puede ser sancionado, ya que implica un serio desconocimiento de las normas laborales y de seguridad social, así como de normas de carácter constitucional, con la agravante de que la exención contemplada en el proyecto de Ley, conlleva una seria afectación al erario público, y se constituye en un funesto y peligroso precedente para la seguridad jurídica y para la estabilidad de las finanzas públicas de cualquier entidad del Estado.

En vista de todas las razones antes expuestas, nos permitimos devolver sin haber sido objeto de la sanción correspondiente el Proyecto de Ley 76 “Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá, y modifica un artículo del Código de Trabajo”



INFORME

Que rinde la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social, correspondiente a la Objeción Parcial por Inconveniencia del Proyecto de Ley No. 76, Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo.

Panamá, 15 de enero de 2020

Honorable Diputado
Marco Castillero Barahona
Presidente de la Asamblea Nacional

Señor Presidente:

La Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social, con fundamento en el artículo 205 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno, tiene a bien rendir al Pleno de la Asamblea Nacional, el informe relacionado con el análisis de la objeción parcial por inconveniencia al Proyecto de Ley No. 76 “Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo”.

El presente Proyecto fue aprobado mediante los tres debates celebrados los días 1, 8 y 9, de octubre de 2019, respectivamente y remitido al Órgano Ejecutivo para su correspondiente sanción; no obstante, fue objetado por inconveniente e inexequible.

ARTÍCULOS OBJETADOS POR EL EJECUTIVO.

Fueron objetados por inconvenientes, los artículos 1, 7, 13, 15 y 18 del Proyecto de Ley No. 76, mientras que el artículo 24, lo fue por inexequible.

FUNDAMENTO DE LA OBJECIÓN POR INCONVENIENCIA POR PARTE DEL EJECUTIVO.

El Órgano Ejecutivo sustenta la objeción por inconveniencia del artículo 1, con base a los principios de derecho público que establecen que en la regulación de las relaciones laborales, existen un mínimo de normas que protegen a las partes, en especial al trabajador, por lo que no puede conciliarse que en la actual redacción de la iniciativa legislativa, que mandata la regulación de una modalidad de contratos laborales, se deje a la discrecionalidad de las partes.

En cuanto al Artículo 7, manifiestan que es contradictorio por cuanto que, en él, se establece que el trabajador no tiene obligatoriedad de laborar horas extras, salvo que sean

requeridas por el empleador y ello impone una obligatoriedad exigible por parte del empleador, en detrimento de lo establecido en las normas actuales del código de trabajo.

Igualmente, se refiere al artículo 13 como inconveniente, dado que parece indicar que solo se reconocerán los accidentes sufridos durante el ejercicio de las funciones y no reconoce las enfermedades laborales surgidas por razón del trabajo realizado por mandato del empleador.

El artículo 15, fue otro de los señalados como inconveniente, bajo el sustento de que establece la obligatoriedad del empleador de adoptar medidas preventivas en beneficio del trabajador en lo que respecta a los manuales de buenas prácticas ambientales y de socialización general y familiar en el trabajo, pero se hace imposible para el empleador controlar el ambiente familiar del teletrabajador, sobre lo anteriormente expuesto, sugieren una redacción que subsana la causa de la objeción del artículo.

Por último, el artículo 18, también fue considerado inconveniente, debido a que establece un beneficio a favor de las empresas que contraten personas con discapacidad, bajo la modalidad de teletrabajo, lo que se traduce en un crédito fiscal equivalente a un 20% de la renta bruta anual aplicable a cualquier compromiso que mantenga o adquiera la empresa; no obstante, no precisa si este descuento aplica a la renta bruta anual del empleado o de la empresa.

Con esto se crea una exención confusa que no contiene los elementos necesarios para llevarlos a la práctica, puesto que esta debe contener: Definición del número de discapacitados, el tipo de empresa según ingresos y número de empleados, la correlación del porcentaje proporcional de número de empleados versus el número de empleados discapacitados y el término definido para gozar de este beneficio fiscal, por lo que al dejar abierto que este beneficio puede ser aplicado a cualquier compromiso fiscal, aplicaría a débitos en concepto de todos los impuestos, entre ellos, el Impuesto de Transferencia de Bienes Corporales Muebles y la Prestación de Servicios (ITBMS), que es un impuesto de retención y no de causación de la renta gravable, en caso de que estas empresas sean objeto de causación de este impuesto. Además, que no se establece si la exención del 20% de la renta bruta anual se refiere a la renta del empleado o de la empresa, lo que permite interpretar que dicho descuento del 20% corresponde a los ingresos brutos de la empresa, lo que causaría un impacto fiscal estimado aproximadamente en 340 millones de balboas anuales que equivale a un mes promedio de recaudación de ingresos tributarios.

Por estas razones el Ejecutivo presenta sugerencias de modificaciones para los artículos objetados, con los que se subsanarían las razones jurídicas que esbozaron dichas objeciones.

I. CRITERIO DE LA COMISIÓN:

Una vez analizada la objeción parcial por inconveniencia, esta Comisión comparte el criterio externado por el Órgano Ejecutivo, sobre la inconveniencia de los artículos: 1, 7, 13, 15 y 18, por lo que acoge las recomendaciones hechas por el Ejecutivo.

En ese sentido, La Comisión de Salud, Trabajo y Desarrollo Social, recomienda al Pleno de la Asamblea Nacional, someter a segundo y tercer debate el Proyecto de Ley 76, una vez establecidas las modificaciones a los artículos: 1, 7, 13 y 15 y la eliminación del artículo 18 del Proyecto de Ley.

RESUELVE:

1. Acoger el veto presidencial de los artículos 1, 7, 13, 15 y 18, emitido por el Órgano Ejecutivo al Proyecto de Ley 76, Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo y recomendar al Pleno de la Asamblea Nacional que incorpore, mediante las correspondientes propuestas, únicamente, las modificaciones sugeridas en este informe.
2. Recomendar al Pleno de la Asamblea Nacional que someta a segundo y tercer debate el Proyecto de Ley No. 76.

Por la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social;



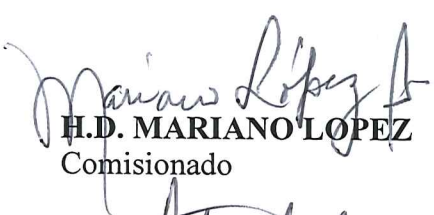
HD. DR. CRISPINO ADAMES
PRESIDENTE



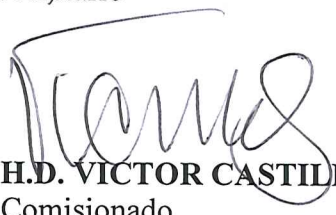
H.D. JUAN ESQUIVEL
Vicepresidente



H.D. ABEL BECKER
Secretario



H.D. MARIANO LOPEZ
Comisionado



H.D. VICTOR CASTILLO
Comisionado



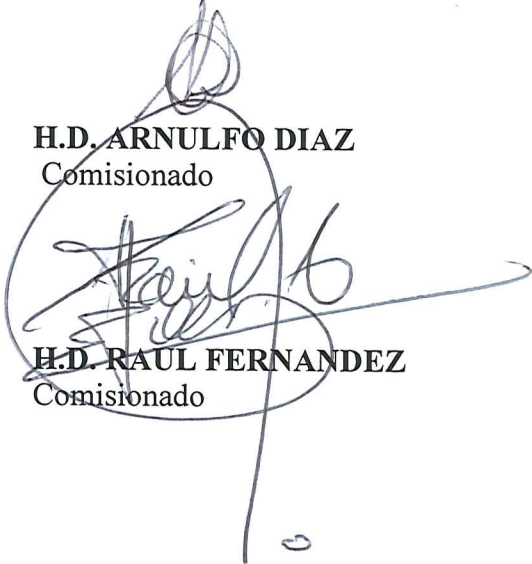
H.D. FATIMA AGRAZAL
Comisionada



H.D. ARNULFO DIAZ
Comisionado



H.D. PEDRO TORRES
Comisionado



H.D. RAUL FERNANDEZ
Comisionado



INFORME

Que rinde la Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales con relación al veto por inexequibilidad formulado por el Presidente de la República contra el **Proyecto de Ley 76 de 2019 “Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo”**.

Panamá, 14 de enero de 2020

Honorable Diputado

Marcos Castellero

Presidente

Asamblea Nacional

E.S.D.

ASAMBLEA NACIONAL SECRETARIA GENERAL	
Presentación	20 ene 2020
Hora	6:45
A Debate	
A Votación	
Aprobada	Votos
Rechazada	Votos
Abstención	Votos

Señor Presidente:

Presidente:

La Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales, con fundamento en los artículos 53, numeral 2 y 205 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno, emite informe sobre la **objeción parcial por inexequibilidad** formulada por el Presidente de la República contra el artículo 24 del Proyecto de Ley No. 76, arriba enunciado, lo cual hace en los términos que se expresan a continuación:

I. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY OBJETADO

El **Proyecto de Ley 76 “Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo”**, establece y regula el teletrabajo como modalidad de relación de trabajo en la República de Panamá, sujeto a la discrecionalidad de las partes.

Establece en su artículo 18, que las empresas que contraten personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de un crédito fiscal equivalente al 20% de la renta bruta anual, que podrá ser aplicado a cualquier compromiso fiscal que mantenga o adquiera la empresa.

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

II. METODOLOGÍA DE DISCUSIÓN.

La Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales en uso de sus facultades, procedió a analizar la objeción parcial por inexequibilidad, en razón de su competencia, lo cual hacemos a continuación:

III.FUNDAMENTACIÓN DE LA INEXEQUIBILIDAD POR LA COMISIÓN.

A. Fundamentación a la inexequibilidad del artículo 24 del Proyecto de Ley 76.

Sustenta el Presidente de la República en su informe de veto parcial por inexequibilidad, referente al artículo 24 del proyecto de Ley 76, que es contrario al precepto constitucional del artículo 276 de nuestra Constitución Política, que establece lo siguiente:

"ARTICULO 276. La Asamblea Nacional no podrá expedir Leyes que deroguen o modifiquen las que establezcan ingresos comprendidos en el Presupuesto, sin que al mismo tiempo establezca nuevas rentas sustitutivas o aumente las existentes, previo informe de la Contraloría General de la República sobre la efectividad fiscal de las mismas."

En la fundamentación realizada por Presidente señala que el artículo 24 del Proyecto de Ley 76 es contrario al orden constitucional toda vez que se violenta lo establecido en el artículo 276 de la Constitución Política, ya que al entrar en vigencia la misma al día siguiente al de su promulgación, quedaría en mandato de Ley un beneficio fiscal que impacta la regulación contemplada en el presupuesto para la vigencia fiscal actual.

A.1. Criterios de la Comisión:

A la luz de las fundamentaciones sobre inexequibilidad al artículo 24 del Proyecto de Ley 76, señaladas por parte del Presidente de la República, la Comisión es del criterio que dicha norma si contradice el artículo 276 de nuestra Constitución Política, tal como lo expresa el veto presidencial y por tanto es inexequible.

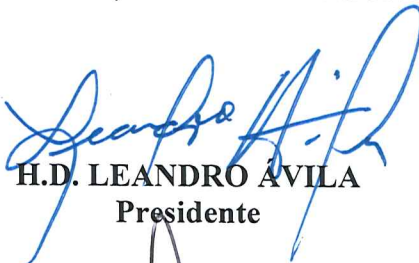
Ahora bien, mediante nota AN/DHDRAF-011-20 recibida el día 7 de enero de 2020, en la Comisión de Gobierno Justicia y Asuntos Constitucionales, el H.D. Raúl A. Fernández, proponente del mencionado Proyecto de Ley, sugiere a la Comisión de Trabajo que le dio el primer debate y, que por ende, debe emitir un concepto sobre el veto por inconveniencia, específicamente, sobre el artículo 18 del Proyecto de Ley 76, que establece el crédito fiscal arriba mencionado, le recomienda a dicha comisión que acoja en su informe el veto presentado al mencionado artículo por inconveniente y, por ende su eliminación, lo cual eliminaría la materia que da origen al veto por inexequible del artículo 24, ya que al eliminar el crédito fiscal establecido en el artículo 18 del proyecto de Ley, el mismo puede entrar en vigencia al día siguiente al de su promulgación, sustrayendo, por tanto, los argumentos de inexequibilidad presentados por el Presidente de la República.

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales,

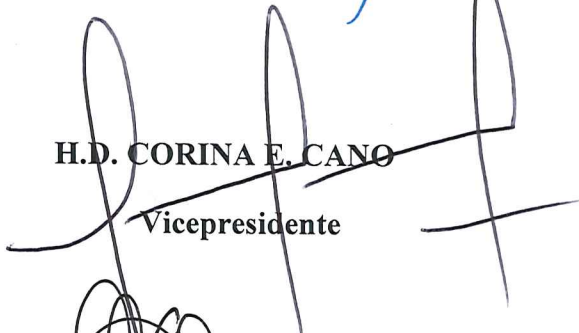
RESUELVE:

1. Recomendar al Pleno de la Asamblea Nacional seguir los trámites de segundo y tercer debate correspondientes, a fin de acoger las recomendaciones realizadas en la Comisión de Trabajo en materia de inconveniencia, eliminando el artículo 18 del Proyecto de Ley 76, lo cual eliminaría la materia que da origen al veto por inexecutable del artículo 24 y, por ende, darle su aprobación en segundo y tercer debate al Proyecto de Ley 76.

POR LA COMISIÓN DE GOBIERNO, JUSTICIA Y ASUNTOS CONSTITUCIONALES



H.D. LEANDRO ÁVILA
Presidente



H.D. CORINA E. CANO
Vicepresidente



H.D. ARIEL A. ALBA
Secretario



H.D. ALEJANDRO M. CASTILLERO
Comisionado



Por: Nestor A. Guardia F
H.D. NESTOR A. GUARDIA
Comisionado

H.D. BERNARDINO GONZÁLEZ
Comisionada



H.D. GABRIEL E. SILVA
Comisionado

H.D. MARYLIN VALLARINO
Comisionado

H.D. RONY R. ARAÚZ G.
Comisionado

**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.

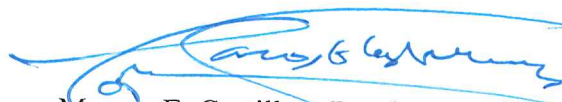
Artículo 22. La presente Ley modifica el artículo 151 del Código de Trabajo.

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.