



*Asamblea Nacional*

*Secretaría General*

## TRÁMITE LEGISLATIVO 2023-2024

ANTEPROYECTO DE LEY: **183**

PROYECTO DE LEY:

LEY:

GACETA OFICIAL:

TÍTULO: **QUE MODIFICA Y ADICIONA LA LEY 126 DE 2020 POR LA CUAL ESTABLECE Y REGULA EL TELETRABAJO EN REPUBLICA DE PANAMA Y MODIFICA UN ARTICULO DEL CODIGO DE TRABAJO.**

FECHA DE PRESENTACIÓN: **1 DE MARZO DE 2024.**

PROPONENTE: **PRESENTADO POR PARTICIPACION CIUDADANA.**

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

Honorable Diputado  
**JAIME VARGAS CENTELLA**  
Presidente de la Asamblea Nacional  
E. S. D.

Señor Presidente:

De conformidad con la facultad que nos concede el artículo 111 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno de la Asamblea Nacional, presentamos a consideración, el presente Anteproyecto de Ley *“Que modifica y adiciona la Ley 126 de 2020 por la cual establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo”*, el cual merece la siguiente exposición de motivos:

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La Ley 126 de 2020, que tiene el objetivo de establecer y regular la modalidad de teletrabajo en Panamá, no cuenta con las regulaciones o el alcance necesario de la misma, para cumplir con las necesidades requeridas por empleadores y teletrabajadores debido a la premura con la que fue realizada. Esto ha ocasionado que, a pesar de la presente ley, en la práctica la mayoría de las empresas e instituciones de Panamá no cuenten con teletrabajadores a tiempo completo o con trabajadores en un sistema híbrido; lo cual es totalmente contradictorio a las expectativas laborales esperadas para después de la pandemia por covid-19, siendo que se tenía previsto que dicha pandemia revolucionara la forma de trabajar dentro del país, del mismo modo que lo hizo en el resto del mundo. Por lo tanto la presente modificación de la ley, tiene por objetivo presentar soluciones a las siguientes falencias. En primer lugar, es realmente necesario aclarar que el artículo dispuesto por la ley para el tema del internet no es capaz de responder si es responsable o no el empleador, sobre el tema de proporcionarle a los teletrabajadores una buena calidad, velocidad y ancho de banda necesarias para que estos cumplan correctamente con sus responsabilidades. Siendo que, decir quien pagaran dichas cosas cuando “...se requiera una velocidad por encima de la velocidad básica ofertada por las empresas de servicios de Internet para usuarios domésticos.” Es algo bastante ambiguo.

En segundo lugar, en el articulado existente no se desarrolla de una manera adecuada la capacitación para los trabajadores, ocasionando posibles pérdidas en la productividad o el costo de rotación de trabajadores, considerando que los clientes perdidos pueden ser resultado de estos errores cometidos por los colaboradores capacitados inadecuadamente.

Una vez aclaradas las falencias a modificar, vemos necesario la incorporación de un articulado que responda a las siguientes necesidades:

Como primera necesidad el teletrabajo, al permitir la realización de tareas laborales desde cualquier ubicación, se presenta como una oportunidad única para fomentar la inclusión de grupos tradicionalmente marginados en el mercado laboral. Personas con discapacidades, aquellos que residen en áreas remotas o con limitado acceso a transporte, así como otros colectivos, podrán participar plenamente en la fuerza laboral. Esta regulación tiene como objetivo garantizar que el teletrabajo sea una herramienta de inclusión que elimine barreras y promueva la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

La regulación propuesta buscará establecer pautas claras para que las empresas brinden oportunidades laborales a personas que, debido a las circunstancias mencionadas, encuentran dificultades para acceder a empleos convencionales. Estas nuevas disposiciones reforzarán la importancia de la igualdad de oportunidades y la prohibición de la discriminación en el entorno del teletrabajo. Se establecerán mecanismos para prevenir cualquier forma de discriminación por discapacidades conforme a lo protegido por el artículo 19 de nuestra constitución. Esto garantizará un ambiente laboral inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores.

Otra problemática es que en la ley vigente se desconoce una problemática importante para conseguir una mejor productividad del trabajador, por lo cual se hace necesario reconocer el derecho a la desconexión digital para los trabajadores, que nace producto de abusos por parte de los empleadores hacia el trabajador y que consiste en la limitación del uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo, con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones o bajas por enfermedad y así reconocerle al trabajador un derecho que en la actualidad se limita a estipular una jornada laboral sin aplicar una normativa en particular en esta materia. El objetivo principal de esta normativa es fortalecer un derecho que logre compaginar de forma clara la actividad laboral y la personal evitando la presión que supone que el empleador pueda seguir contactando al trabajador fuera de horas laborales con el fin de seguir realizando acciones del trabajo.

También se busca terminar con ciertas prácticas del empleador que en ocasiones culpa deliberadamente al teletrabajador de ciertos hechos que sin dolo alguno se dan dentro de la jornada laboral y esto provoca que se cercenen derechos como la retribución del teletrabajador convirtiéndose esto en una represalia directa.

A pesar de los motivos expuestos no podemos olvidar, que se deben realizar regulaciones donde se pueda tener un control del tiempo que utilizan los empleados realizando sus actividades de trabajo, para evitar incumplimiento laboral y posibles pérdidas que puedan llegar afectar al empleador y las ganancias que se tengan estipuladas en la empresa. Ya que muchas veces no se puede probar el incumplimiento del empleado en el horario laboral y por lo tanto no se pueden tomar medidas al respecto para mejorar el funcionamiento de la empresa.

Como última necesidad el teletrabajo se ha revelado como una herramienta invaluable para mantener la continuidad operativa de las empresas en situaciones de crisis, donde las restricciones de movilidad y las medidas de distanciamiento social son imperativas. La regulación que proponemos también tiene como objetivo establecer un marco que permita a las organizaciones adaptarse de manera ágil y eficiente a situaciones adversas, facilitando la transición hacia modalidades de trabajo remotas cuando sea necesario.

La regulación promoverá la flexibilidad laboral como un componente esencial para la resiliencia empresarial. Al reconocer la importancia estratégica del teletrabajo, se busca empoderar a las empresas para que puedan responder de manera efectiva a desafíos inesperados,

garantizando así la seguridad y bienestar de los trabajadores, así como la estabilidad de las operaciones empresariales.

El teletrabajo, al reducir la necesidad de desplazamientos y congregaciones en espacios físicos, contribuye a la protección de la salud pública en situaciones de emergencia, como las causadas por pandemias. La regulación contemplará medidas específicas para facilitar la implementación de teletrabajo en contextos de crisis sanitaria, protegiendo tanto a los trabajadores como a la sociedad en general.

Panamá, como muchas otras regiones, está expuesta a desastres naturales. La regulación contemplará la aplicación del teletrabajo como una respuesta eficiente en el periodo de recuperación posterior a eventos como huracanes, inundaciones o terremotos. Esto contribuirá a la reconstrucción más rápida de la actividad económica y la infraestructura laboral.

Como argumento final, es imprescindible que se tomen prontas medidas para solventar las distintas problemáticas expuestas, para que así Panamá no sólo conserve su título como puente del mundo y corazón del universo, sino que empiece a ganar méritos para volverse un referente claro de tecnología aplicada en el ámbito laboral.

Por los motivos antes expresados, presentamos ante esta augusta cámara la presente iniciativa de Ley, con fundamento en el Artículo 111 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno de la Asamblea Nacional, a fin de que esta iniciativa ciudadana se pueda convertir en Ley de la República, con su modificación.

Propuesto a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy de de 2024, por Jorge Vargas y Caroline Caballero y otros, en virtud a la iniciativa presentada a la Dirección Nacional de Promoción para la Participación Ciudadana, en cumplimiento del Artículo 118 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno.

ANTEPROYECTO DE LEY No. \_\_\_\_

De de febrero de 2024

*“Que modifica y adiciona la ley 126 de 2020 por la cual establece y regula el teletrabajo en República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo”*

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1: Que adiciona el numeral 10 al Artículo 4 de la Ley 126 de 2020, el cual quedará así:

10. El lugar exacto en el cual el teletrabajador llevará a cabo sus labores diarias, lo que impedirá que el teletrabajador modifique constantemente su lugar de trabajo sin informarle al empleador

Artículo 2: Que modifica el Artículo 11 de la Ley 126 de 2020, el cual quedará así:

Artículo 11. El empleador y el teletrabajador acordaran de manera inequívoca al momento de realizar el contrato un monto fijo destinado al pago de la velocidad de red y el ancho de banda. Dicho monto no podrá ser disminuido u aumentado, de no ser por un acuerdo previo de ambas partes.

Artículo 3: Que modifica el Artículo 14 de la Ley 126 de 2020, el cual quedará así:

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.

El empleador deberá seguir las siguientes disposiciones, para asegurar la correcta capacitación del trabajador:

1. El empleador debe asegurar la capacitación en la gestión del tiempo, comunicación virtual, uso de herramientas tecnológicas, y manejo del estrés en el entorno doméstico.
2. El empleador debe garantizar oportunidades de formación y desarrollo profesional para los trabajadores a distancia, incluyendo la promoción de un ambiente de aprendizaje continuo.

3. El empleador debe garantizar la formación en ergonomía, prevención de riesgos laborales en el hogar, y promoción del bienestar en el entorno laboral remoto.
4. El empleador debe Promocionar la alfabetización digital y la capacitación en el uso efectivo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) utilizadas en el teletrabajo.

Artículo 4: Que modifica el Artículo 23 de la Ley 126 de 2020, el cual quedará así:

Artículo 23: El empleador deberá seguir por medio de algún dispositivo o plataforma las actividades que realice el teletrabajador, desde que inicia su horario laboral hasta que este culmina; para tener un mayor control sobre las actividades que realiza el teletrabajador se deberá cumplir con lo siguiente:

1. El teletrabajador deberá registrar por medio de una plataforma o dispositivo su hora de entrada, almuerzo y salida.
2. El teletrabajador deberá registrar toda inactividad dentro del horario laboral por alguna actividad personal.
3. El empleador deberá estar anuente en todo momento por medio de un dispositivo o plataforma lo que hace el teletrabajador desde su área de trabajo.
4. En caso de que se compruebe la inactividad del teletrabajador en horas laborales, el empleador podrá sancionar a este por el incumplimiento en sus deberes.

Artículo 5: Se adiciona el artículo 24 a la Ley 126 de 2020 así:

Artículo 24: Se le reconoce al teletrabajador el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral, por lo que el empleador deberá cumplir con lo siguiente:

1. Es deber del empleador garantizar la desconexión que conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.
2. La empresa elaborará una política interna dirigida a sus empleados, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que determinarán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización de manera completa o parcial del teletrabajo, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el teletrabajo y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

3. Las empresas de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona dedica a la actividad laboral dentro de su jornada, para así garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital.

4. El empleador no podrá establecer incentivos para que el trabajador deje de ejercer su derecho a la desconexión. Los aumentos vinculados al pago de las jornadas extraordinarias no se consideran incentivos.

Artículo 6: Se adiciona el artículo 25 a la Ley 126 de 2020 así:

Artículo 25: Las personas que trabajan en modalidad de teletrabajo no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse.

Artículo 7: Se adiciona al artículo 26 de la Ley 126 del 2020 así:

Artículo 26: Porcentaje de inclusión. Todo empleador que tenga cincuenta (50) trabajadores o más, que opte por implementar el teletrabajo, contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados, en una proporción no inferior al dos por ciento (2%) de su personal, conforme a lo establecido en el Artículo 51 de la Ley 15 de 2016.

Artículo 8: Se adiciona al artículo 27 de la Ley 126 del 2020 así:

Artículo 27: Equidad salarial. Los trabajadores con discapacidad que desempeñen tareas similares a otros empleados en la modalidad de teletrabajo recibirán un salario igual al de cualquier otro trabajador que realice funciones equivalentes, garantizando la equidad salarial.

Artículo 9: Se adiciona al artículo 28 de la ley 126 del 2020 así:

Artículo 28: Supervisión y Cumplimiento. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en coordinación con el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, velará por el cumplimiento de la inclusión de personas con discapacidad en el teletrabajo, atendiendo las quejas y reclamos relacionados con la contravención del presente artículo.

Artículo 10: Se adiciona al artículo 29 de la Ley 126 del 2020 así:

Artículo 29: Sanciones por Incumplimiento. Las instituciones o empresas que se nieguen a cumplir con el dos por ciento (2%) de inclusión de personal con discapacidad en el teletrabajo, según lo establecido en el Artículo 51 de la Ley Número 15 del 2016, estarán obligadas a aportar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral una suma igual al salario mínimo por cada persona dejada de contratar, durante el período de su renuencia.

Artículo 11: Se adiciona al artículo 30 de la ley 126 del 2020 así:

Artículo 30: Destino de Fondos. Los fondos así recaudados se depositarán en una cuenta especial y se destinarán a la financiación de cursos de capacitación laboral y ayudas de autogestión destinadas a la población con discapacidad que participe en modalidades de teletrabajo.

Artículo 12: Se adiciona al artículo 31 de la ley 126 del 2020 así:

Artículo 31: Teletrabajo en Situaciones de Emergencia. El teletrabajo, al reducir la necesidad de desplazamientos y congregaciones en espacios físicos, se considerará una medida clave para la protección de la salud pública en situaciones de emergencia, como las causadas por pandemias, desastres naturales u otras circunstancias que amenacen la seguridad y bienestar de la población.

Artículo 13: Se adiciona al artículo 32 de la ley 126 del 2020 así:

Artículo 32: Respuesta a Desastres Naturales. Considerando la exposición de Panamá a desastres naturales, la regulación promoverá la aplicación del teletrabajo como una respuesta eficiente en el periodo de recuperación posterior a eventos como huracanes, inundaciones o terremotos. Las instituciones deberán incorporar planes de teletrabajo en sus estrategias de continuidad del negocio para agilizar la reconstrucción de la actividad económica y la infraestructura laboral.

Artículo 14: Se adiciona al artículo 33 de la ley 126 del 2020 así:

Artículo 33: Beneficios Sociales. Se fomentará el teletrabajo como una medida que contribuye a la reconstrucción más rápida de la actividad económica y laboral, generando beneficios sociales al facilitar la participación de los trabajadores en el proceso de recuperación y reducir los impactos negativos en la estabilidad económica del país.

Artículo 15: La presente Ley modifica los artículos 11, 14 y 23; adiciona el numeral 10 al artículo 4 y los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 de la Ley 126 de 2020

Artículo 16: Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

Propuesto a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy de de 2024, por por Jorge Vargas y Caroline Caballero y otros, en virtud a la iniciativa presentada a la Dirección Nacional de Promoción para la Participación Ciudadana, en cumplimiento del Artículo 118 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno.

*Jorge A. Vargas E.*  
*Caroline Caballero*  
*Jorge Samuel Vargas E.*  
*Valery Atencio*  
*Karol Gálvez*  
*Nilton Argo Pineda.*