

# **<sup>1</sup>Decreto Ejecutivo N° 133**

(de 16 de septiembre de 2020)

**Que reglamenta la Ley de Teletrabajo y dicta otra disposición.**

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

## **CONSIDERANDO:**

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

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

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

El Decreto Ejecutivo 78 del 16 de marzo de 2020, "Que establece medidas de carácter laboral para evitar contagio del COVID-19 en las empresas del país", y el Decreto Ejecutivo 378 de 17 de marzo, "Que establece medidas para evitar el contagio del COVID-19 en la Administración Pública", han sido claves al permitir en el contexto del Estado de Emergencia Nacional la asignación del teletrabajo en ambos entornos;

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

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

Que la Mesa Tripartita de Diálogo por la Economía y el Desarrollo Laboral, creada a través de la Resolución DM-150-2020 de 27 de abril de 2020, estableció como uno de sus acuerdos el reglamentar la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, "que establece y regula el Teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de trabajo", a través del diálogo tripartito, como mecanismo para asegurar que la reglamentación contenga todos los aspectos necesarios para garantizar los derechos laborales de los trabajadores, incluyendo los relativos a la salud y seguridad ocupacional, de competencia de la Caja de Seguro Social;

Que en atención a este acuerdo, aspectos específicos de la Ley 126 de 18 de febrero de 2020 fueron señalados como relevantes y discutidos por representantes del Gobierno, designados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, representantes de los empleadores organizados, determinados por el Consejo Nacional de la Empresa Privada, y representantes de los trabajadores sindicalizados, provenientes del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados. Todos desarrollando esta labor dentro de la Mesa Tripartita de Diálogo para la Reglamentación de la Ley de Teletrabajo, creada a través de la Resolución DM-194-2020 de 3 de julio de 2020 y que laboró entre el 8 de julio y el 22 de agosto de 2020. En esta mesa participó la Caja de Seguro Social, brindando asesoría en materias de su competencia;

Que el teletrabajo implementado en forma adecuada y respetuosa de los derechos laborales, puede resultar beneficioso para trabajadores y empleadores, que percibirán beneficios que redunden en aumento de eficiencia y calidad de vida, por

---

<sup>1</sup> Publicado en la Gaceta Oficial 29.115-A de 17 de septiembre de 2020.

lo que la ley que regula esta modalidad de trabajo y su reglamentación, resultan necesarias en el contexto actual de la pandemia del COVID-19 y dentro de las relaciones laborales del futuro;

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

#### DECRETA:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 9.** La entrega del equipo, previa revisión del mismo, se hará constar por escrito y será firmada por ambas partes. Será responsabilidad del trabajador la conservación en buen estado de dichos útiles, instrumentos, materiales y programas informáticos y dará aviso inmediato a su empleador de cualquier hecho o circunstancia que haya causado o pueda causar daño o perjuicio a dichos equipos.

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

El trabajador no será responsable del deterioro de los útiles, materiales o instrumentos recibidos cuando ello se motive por el uso, desgaste natural, caso fortuito, mala calidad o defectos. De igual forma, en caso de deterioro o desgaste normal

del equipo, el empleador estará obligado a la reposición del mismo en atención a lo señalado en el artículo 128, numeral 3, del Código de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

**Artículo 13.** Este Decreto Ejecutivo rige desde su promulgación.

**FUNDAMENTO DE DERECHO:** Constitución Política de la República, Ley 126 de 18 de febrero de 2020, Código de Trabajo, Resolución de Gabinete 11 de 13 de marzo de 2020, Decreto Ejecutivo 78 del 16 de marzo de 2020, Resolución DM-150-2020 de 27 de abril de 2020, Resolución DM-194-2020 de 3 de julio de 2020 y Nota C-033-20 de 20 de marzo de 2020.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**