



# El Teletrabajo en Panamá

---

## Su aplicación en Panamá.

La crisis de salud generada en el año 2020 impulsó la promulgación de la **Ley 126 de 18 de febrero de 2020**, publicada en Gaceta Oficial 28965-A de 19 de febrero de 2020 (la “Ley 126”), la cual establece y regula el teletrabajo en nuestro istmo, y su posterior regulación, a través de **Decreto Ejecutivo 133 de 16 de septiembre de 2020** (el “Decreto 133”). Esta crisis interrumpió las condiciones normales de funcionamiento y operación de las empresas, impulsando la realización de las demás actividades laborales a distancia, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Entrando en materia legal, es importante resaltar que la **Ley 126** establece que, el trabajador conservará todos sus derechos y obligaciones establecidos en el Código de Trabajo de la República de Panamá (el “Código de Trabajo”), garantizando que no exista un desmejoramiento en sus derechos laborales.

El teletrabajo constituye una modalidad de relación de trabajo (existe dependencia económica y subordinación jurídica),

es voluntaria ya que el trabajador debe consentirla; la misma puede ser tanto parcial como completa, siendo ésta última distinta a los establecimientos del empleador, incluyendo el domicilio del trabajador.

Bajo esta modalidad el trabajador puede regresar a su puesto de trabajo de manera presencial.

El teletrabajo se ejerce a través de tecnologías de la información y las comunicaciones y en la cual se deben amparar todos los derechos y garantías que le asisten a todo trabajador, de conformidad con los convenios internacionales, la Constitución Política de Panamá, y la ley.

**La Ley 126, en su artículo 2, numeral 1**, define la modalidad de “Teletrabajo”, como aquel que “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”.



Ciertamente, el teletrabajo se efectúa fuera del centro de trabajo o entidad pública, tal y como lo establece el **artículo 2 de la Ley 126**, pudiéndose darse en el domicilio del teletrabajador.

Ahora bien, es importante recalcar que, aún cuando el trabajador permanece en su hogar, y le es posible atender asuntos personales, no se debe pasar por alto que, al colocarse en un estado de disponibilidad fuera de su jornada de trabajo, ésta implique, o impacte, en detrimento al derecho de descanso que debe gozar todo trabajador.

El tiempo de trabajo debe ser respetado por ambas partes, pese a que las condiciones para la prestación del servicio a distancia pudieran ser flexibles, máxime cuando el **artículo 1 del Decreto Ejecutivo 133**, consagra que la modalidad de teletrabajo deberá garantizar el derecho de trabajador para el disfrute de los descansos que le corresponden.

# El Teletrabajo en Panamá

---

De acuerdo con la **Ley 126**, para que la modalidad de teletrabajo tenga sustento, la relación laboral debe ser acordada por ambas partes, en sus respectivos contratos de trabajo, conteniendo como mínimo los siguientes requisitos:

- El acuerdo de voluntad de acogerse a esta modalidad, de manera parcial o completa;
- Declaración del trabajador que cuenta con las instalaciones adecuadas para llevar a cabo el trabajo; y
- El término de preaviso que se otorgará al trabajador si se revierte la modalidad.

En la modalidad de teletrabajo, las jornadas extraordinarias se registrarán por lo que establece el Código de Trabajo, por lo que el trabajador no estará obligado a laborar horas extraordinarias, salvo que sean requeridas por el empleador y así haya sido pactado en el contrato de trabajo. Dichas jornadas extraordinarias, serán pagadas conforme al Código de Trabajo.

Bajo la modalidad de teletrabajo, el empleador asumirá ciertos costos detallados expresamente en la normativa que lo regula, a saber:

- Costos adicionales de velocidad de banda ancha o velocidad de red para la ejecución del trabajo en el domicilio del trabajador;
- Costos de los útiles, instrumentos, materiales, equipos y programas informáticos, los cuales deberán ser utilizados sólo para uso del trabajo, y devueltos en buen estado cuando finalice esta modalidad;
- Gastos de traslado del empleador, en caso de que se requiera realizar alguna labor de emergencia fuera del domicilio establecido.

## **Nuestras conclusiones y recomendaciones.**

Nos encontramos expuestos a una realidad laboral en constante transformación, por lo que es necesario que las empresas tengan la capacidad de adaptarse a este entorno virtual y a las diferentes dinámicas que se imponen, implementando sistemas y esquemas de trabajos flexibles que ofrecen múltiples



ventajas a las organizaciones, brindando herramientas para optimizar la estructura de la organización y garantizando una mayor productividad.

El teletrabajo, implementado de forma adecuada y respetuosa de los derechos laborales, puede resultar provechoso no solo para los trabajadores, sino también para los empleadores, recibiendo ambas partes beneficios que redunden en aumento de eficiencia y calidad de vida.

Si bien el teletrabajo fue implementado como una medida temporal para hacerle frente a las restricciones de movilidad producto de la crisis sanitaria, debemos reconocer que luego de su implementación hace tres años, y con pocas restricciones hoy día respecto al acceso a oficinas, son muchas las empresas las que han decidido mantener alguna forma de teletrabajo.

# El Teletrabajo en Panamá

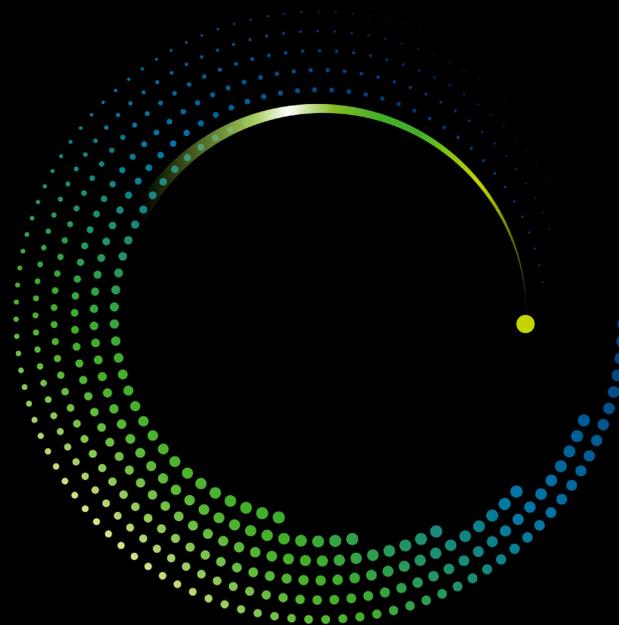
---

En este sentido, y siendo que esta modalidad de trabajo seguirá utilizándose, probablemente bajo un esquema híbrido o parcial, es importante verificar que los procesos internos de la empresa, así como los contratos de trabajo, se encuentren alineados a la normativa legal que regula esta nueva tipología de acuerdos laborales.



**Global news, local views**  
Deloitte tax@hand newsfeed





## Contactos

### Áreas de Negocios

---

**Michelle Martinelli**

Socia Líder de Impuestos y Legal  
[mmartinelli@deloitte.com](mailto:mmartinelli@deloitte.com)

---

**Yira Cobos**

Socia de Impuestos  
[ycobos@deloitte.com](mailto:ycobos@deloitte.com)

---

**Eira Herrera de Bello**

Directora de Impuesto y Legal  
[eiherrera@deloitte.com](mailto:eiherrera@deloitte.com)

---

**Desiree Esáa**

Socia de Impuestos y Comercio Exterior  
[desaa@deloitte.com](mailto:desaa@deloitte.com)

### Comité Editorial

---

**Michelle Martinelli**

Socia Líder de Impuestos y Legal  
[mmartinelli@deloitte.com](mailto:mmartinelli@deloitte.com)

---

**Juan Fábrega**

Gerente de Impuestos y Legal  
[jufabrega@deloitte.com](mailto:jufabrega@deloitte.com)

---

**Marifé Cruz**

Staff de Impuestos y Legal  
[marifcruz@deloitte.com](mailto:marifcruz@deloitte.com)



Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com) para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 411,951 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte S-Latam MXCA, S.C." es la firma miembro de Deloitte y comprende varios países: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. Involucra varias entidades relacionadas, las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.