

## EL DERECHO A DESCONEXIÓN EN EL TELETRABAJO EN PANAMÁ THE RIGHT TO DISCONNECT IN TELEWORKING IN PANAMA

**Yolanda Bazán de Franco**

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá  
Correo electrónico: [yolandabazandefranco@yahoo.com](mailto:yolandabazandefranco@yahoo.com) <https://orcid.org/0000-0003-0842-8637>

**Reyna Tovares**

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá  
Correo electrónico: [reynatovares@gmail.com](mailto:reynatovares@gmail.com) <https://orcid.org/0000-0003-4411-2226>

**Roberto Will Guerrero**

Universidad de Panamá, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Panamá  
Correo electrónico: [rwillg@cwpanama.net](mailto:rwillg@cwpanama.net) <https://orcid.org/0009-0002-6464-2785>

**Elizabeth Ward**

Universidad de Panamá, Dirección Universidad-Empresa, Panamá  
Correo electrónico: [elizabeth061213@gmail.com](mailto:elizabeth061213@gmail.com) <https://orcid.org/0009-0002-5082-2849>

Fecha de recepción 14 abril 2025-Fecha de aceptación 29 de mayo de 2024



DOI: <https://doi.org/10.48204/2953-3147.7821>

### Resumen

Algunos países como: Argentina, Bolivia, Chile, México, Ecuador, El Salvador y Uruguay adoptaron la regulación del teletrabajo en virtud de la pandemia del COVID-19 y otros como: Costa Rica, Colombia, España y Panamá, regularon esta institución con anterioridad al fenómeno sanitario. Se encontró que 11 de los 12 países estudiados disponen de normas sobre el derecho a desconexión en sus reglamentaciones sobre teletrabajo, pero El Salvador no ha contemplado ninguna norma sobre este derecho. Se considera importante realizar investigaciones a través de encuestas u otros mecanismos, directamente con los teletrabajadores, para confirmar el acatamiento del derecho a desconexión. La investigación

realizada en septiembre de 2024 con un grupo de 316 teletrabajadores, en Panamá, permitió revelar que no se ha especificado, en un alto porcentaje, el horario de trabajo en el contrato de trabajo; que se les agobia, con frecuencia, con correos, llamadas u otros mecanismos de comunicación durante sus periodos de descanso o para ingerir alimentos y que un número considerable está padeciendo enfermedades como: insomnio, problemas digestivos o cansancio permanente.

**Palabras clave:** teletrabajo, derecho a la desconexión, Panamá.

### **Abstract**

Some countries such as: Argentina, Bolivia, Chile, Mexico, Ecuador, El Salvador and Uruguay adopted the regulation of teleworking by virtue of the COVID-19 pandemic and others such as: Costa Rica, Colombia, Spain and Panama, regulated this institution prior to the health phenomenon. It was found that 11 of the 12 countries studied have rules on the right to disconnect in their regulations on telework, but El Salvador has not contemplated any rules on this right. It is considered important to carry out research through surveys or other mechanisms, directly with teleworkers, to confirm compliance with the right to disconnect. The research carried out in September 2024 with a group of 316 teleworkers, in Panama, revealed that a high percentage of the work schedule has not been specified in the employment contract; that they are frequently overwhelmed with emails, calls or other communication mechanisms during their periods of rest or to eat food and that a considerable number are suffering from diseases such as: insomnia, digestive problems or permanent tiredness.

**Keywords:** teleworking, right to disconnect, Panama.

## Introducción

En el teletrabajo las formas de regulación y control de los horarios de trabajo tienden a desdibujarse o a confundirse con el período de descanso del trabajador en esta modalidad. Sin embargo, en la Ley 126 queda establecido que los servicios que presta el trabajador están subordinados a un supervisor en la empresa y que se realizan mediante el uso de medios informáticos, de comunicaciones y análogos. Estos mismos medios se pueden usar para el control y supervisión del trabajador aún en sus periodos de desconexión laboral. Aunque el artículo 4 de la Ley 126 que regula el teletrabajo en Panamá estipula, con claridad, que en el contrato individual de teletrabajo se debe establecer la jornada de trabajo, se debe conocer qué tanto ha sido respetada por los empleadores, de allí la necesidad de aplicar una encuesta a teletrabajadores en Panamá.

## Metodología

La investigación realizada tiene dos grandes componentes; por un lado, se comparan las normas sobre derecho a desconexión en el teletrabajo en Latinoamérica y España y por el otro se conduce una encuesta a 316 teletrabajadores panameños para conocer qué tanto el derecho a la desconexión se está respetando por los empleadores. El diseño es no experimental porque las situaciones estudiadas son existentes en las organizaciones de trabajo y no fueron provocadas o inducidas por los investigadores. La investigación también es descriptiva, en virtud de que tiene como objetivo especificar las propiedades de las variables, definir las y medirlas. Se tiene como variable dependiente la desconexión y como variable independiente el teletrabajo.

Pazmay y Moreta (2023) indican lo siguiente:

El tema elegido para este trabajo investigativo, el derecho a la desconexión digital como paradigma laboral en el Estado ecuatoriano, gira en torno a la interdependencia entre los derechos laborales y las

tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en el ámbito laboral. Los avances tecnológicos que utilizamos en forma diaria han hecho que nos hayamos acostumbrado a utilizar, aunque no tengamos idea de cómo funciona o qué inconvenientes puede ocasionar su mal uso. El objetivo de este estudio es determinar cómo se compara la ley en consideración como una potencial defensa contra la precariedad laboral a través de su positivización como una ley laboral que defienda los derechos de los trabajadores. El derecho a desconexión se ha establecido como una nueva salvaguardia frente al desempeño de actividades laborales en el entorno digital y de aplicación directa en el marco legal a través de la práctica del teletrabajo mediante la utilización de un sencillo diseño metodológico dogmático. Se tiene como resultados en la presente investigación que las personas que están en esta modalidad de teletrabajo, y dada la poca objetividad clara y concisa de la norma deja entrever vulneración de sus derechos y principios laborales básicos. Se recomienda el desarrollo de límites jurídicos que actúen como una sólida barrera contra la precariedad laboral, ya que es una forma de promover la aplicación y ejecución del derecho a la desconexión como salvavidas en el cada vez más precario y erosionado mundo del trabajo. (p. 3)

Por su parte Muñoz (2020) señala que:

La modernidad tecnológica ha derivado en la necesidad de regular en España un nuevo derecho denominado el derecho a la desconexión digital. Este derecho presenta singularidades para aquellos trabajadores que prestan su actividad laboral en su domicilio o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Precisamente, la nueva normativa sobre trabajo a distancia sienta las bases del derecho a la desconexión laboral de este

colectivo. El presente artículo analiza las novedades e implicaciones laborales para todos los actores afectados: la empresa, los trabajadores y los representantes de los trabajadores. En particular, el estudio presta una especial atención a la «re-conexión» extraordinaria del trabajador a distancia porque el derecho a la desconexión no se configura como un derecho absoluto y permite ciertas modulaciones. El régimen sancionador es también objeto de análisis debido a su carácter controvertido ya que el legislador no ha regulado de forma expresa esta cuestión. (p. 1)

Ponce Riera (2020) en su investigación sobre el derecho a desconexión en el Ecuador indica que:

El Teletrabajo ha traído consigo un nuevo término denominado “derecho a la desconexión”, que pretende garantizar el derecho al descanso que tienen los trabajadores, sin embargo, una vez realizado el estudio y análisis de la legislación nacional e internacional respecto de la aplicación de este derecho, se podrá determinar si existen o no las normas que garanticen el cumplimiento de este derecho y se respete el límite de su jornada laboral. En caso de que no exista esta garantía, propondremos la implementación de una reforma en la normativa que permita proteger y evitar la vulneración de derechos laborales. (p. 3)

Igualmente, Campos (2021) realiza los siguientes señalamientos:

La nueva regulación de trabajo a distancia contempla el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en los términos establecidos por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales. La crisis sanitaria provocada por la Covid-19 y el confinamiento también ha servido para poner de relieve que el derecho a la desconexión, así configurado, no

resulta plenamente compatible con el teletrabajo. La flexibilidad y las facultades de auto organización que el teletrabajo ofrece a empresas y administraciones públicas evidencian una difícil armonía de esta forma de prestación de servicios con el derecho a la desconexión digital y, por tanto, con la salud de los trabajadores y empleados públicos. Es necesario el desarrollo normativo de este derecho y la adopción de medidas negociadas, tanto en la empresa privada como en la administración pública, que permitan garantizar la eficacia del binomio teletrabajo y derecho a la desconexión digital. (p. 499)

Asimismo, Ferreyra y Vera (2020) concluyen que:

Con el presente trabajo se pretende poner de relieve la realidad, de donde emergen los cambios aparejados a la era digital con repercusión en la regulación de institutos clásicos como es la jornada de trabajo, a fin de comprender que, si los actores y las circunstancias cambian pues, necesariamente, deben cambiar las reglas destinadas a regularlos. Indudablemente que la aparición de la pandemia mundial ha cambiado el modo de concebir el mundo en su totalidad, lo que era ayer ya no lo es hoy, ni lo será mañana, el teletrabajo llegó para quedarse, los modos de prestar tareas han sido sacudidos de sus cimientos, y de forma abrupta. El derecho a la desconexión digital se trata de una denominación específica, que pretende tutelar el descanso de los trabajadores. Para responder a aquel interrogante que formulamos al inicio de la presente investigación, pareciera que la respuesta se erige como algo obvio. Hablar de desconexión digital es lo mismo que afirmar que el trabajador tiene derecho a una jornada limitada, que respete sus horarios y descansos. Más allá de su presentación en sociedad, como “nuevo derecho”, hoy resulta interesante analizar la conexión digital, desde su contenido obligacional empresarial. De allí que la desconexión

digital, más que un nuevo derecho, parece una vieja obligación. (pp. 142-143)

Andrade Ortiz (2021), se refiere al gran desafío que representa para el Derecho el nuevo paradigma de las relaciones laborales, puntualizado lo siguiente:

Así pues, esto trae consigo grandes desafíos para el derecho, sobre todo para el trabajador, ya que su aplicación supone importantes cambios en la forma en la que se organizan las relaciones laborales y los modelos tradicionales de trabajar. La presente investigación, tiene como objetivo identificar de qué manera el derecho en estudio se contrasta como una posible barrera a la precarización laboral, a través de su positivización como un derecho laboral autónomo. Con este objetivo, se ha empleado un diseño metodológico dogmático simple, con la finalidad de establecer el rol del derecho a la desconexión como nueva garantía frente a la ejecución de las actividades laborales en el entorno digital y directa aplicación en el marco jurídico a través del ejercicio del teletrabajo. (p.5)

Por otro lado, Andrade Ortiz (2021) manifiesta la preocupación por los nuevos modelos organizacionales de la relación de trabajo que surge a partir del uso acentuado de nuevas tecnologías digitales. Esto ha llevado, según expresa, a la necesidad de que los Estados comiencen a regular lo que él denomina la garantía de la desconexión. también señala lo siguiente:

Las conclusiones de la investigación están en relación con las apreciaciones de los teletrabajadores, respecto a la vulneración de sus derechos en la ejecución del teletrabajo, dado que la vaguedad y la ambigüedad de la norma, dejan entrever que la falta de la precisión conceptual favorece a la creación de espacios considerados sin ley e

invisibilizan el ejercicio de garantías básicas del trabajador. Finalmente, se plantea ciertas consideraciones para potenciar la aplicación y ejecución del derecho a desconectar como un salvavidas en el creciente mundo laboral precarizado y erosionado, a través de la construcción de límites estrictos que sirvan de barrera sólida frente a la precarización laboral, de modo que se convierta en una herramienta jurídica que de cara al futuro posibilite seguir evolucionando no solo con la ejecución del sin fin de aplicativos a las actividades laborales, sino con ello desarrollar y optimizar de mejor manera las garantías básicas de las personas que hacen posible el correcto funcionamiento de nuestra sociedad. (p. 5)

Sánchez Vásquez (2020) en su investigación de tesis sobre la regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo en Perú pretende proponer una nueva legislación sobre desconexión laboral frente a los elevados porcentajes encontrados en las encuestas aplicadas a los trabajadores que muestran que más del 70 por ciento declara que no se les está respetando el horario de trabajo establecido o pactado. Al respecto, señala la investigadora:

En cuanto a los resultados más importantes, se evidencia que el 72% de los trabajadores encuestados considera que no se respeta la jornada máxima legal del trabajo, en el teletrabajo y trabajo remoto; el 80% indica que cuando el trabajo es digital los empleadores se justifican para asignar labores más allá del horario establecido sin pagar horas extra y el 84% confirma haber realizado asignaciones fuera de la hora de trabajo en más de una oportunidad, siendo que el 78% indica que la jornada de trabajo remoto se ha extendido en referencia a su jornada presencial. Se ha determinado que el 76% de los informantes considera necesario regular la desconexión laboral y el 86% afirma que se debería sancionar esta vulneración por parte del

empleador; concluyendo que es necesario y factible proponer un instrumento normativo que regule el derecho a la desconexión laboral.

(p. V)

## Resultados y discusión

### 1. Análisis de derecho comparado del derecho a desconexión en el teletrabajo

#### a. Regulación

Argentina, Bolivia, Chile, México, Ecuador, El Salvador y Uruguay adoptaron la regulación del teletrabajo en virtud de la pandemia del COVID-19. Otros, como: Costa Rica, Colombia, España y Panamá, regularon esta institución con anterioridad al fenómeno sanitario. Las primeras normativas del teletrabajo, con la inclusión expresa del derecho a la desconexión laboral tenían como objetivo la promoción de la modalidad como medio de flexibilización del empleo o para la integración laboral de sectores limitados en su accesibilidad al trabajo formal. Se reflejan claras diferencias con las normativas expedidas durante la pandemia que tuvieron como propósito central preservar las fuentes de trabajo y la continuidad de las actividades económicas públicas y privadas.

Once (11) de los doce (12) países analizados contemplan el derecho a la desconexión en su normativa de teletrabajo; a diferencia de El Salvador, cuya normativa relativa al teletrabajo, no menciona este derecho. Argentina lo reconoció mediante el artículo 5 de la Ley 27.555 de 30 de julio de 2020 y Bolivia, a través del artículo 4(I) de la Resolución N°864/21 de 17 de septiembre de 2021. Costa Rica contempló tal derecho en el artículo 9, último párrafo, del Decreto Legislativo N°9738 de 27 de agosto de 2019 y Chile, por su parte, en el artículo 152, quáter J, parte

final, del Código de Trabajo. Colombia, reconoció el derecho a la desconexión laboral, mediante el artículo 1º de la Ley N°2191 de 6 de enero de 2022, con un alcance general, aplicable a las diferentes modalidades de contratación vigentes en su ordenamiento jurídico, aspecto que la asemeja a la legislación española y uruguaya y la diferencia de las legislaciones argentina, boliviana, costarricense, chilena, mexicana, peruana y panameña que circunscriben su ámbito de aplicación al teletrabajo. México, estableció el derecho a desconexión en el artículo 68, de la Ley Federal de Trabajo, adicionado por el Decreto de 14 de octubre de 2020. Perú, lo reguló en el Capítulo VIII, artículo 24, del Decreto Supremo N°002-2023-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N°31572 de 7 de septiembre de 2022. España, reconoció este derecho a través del artículo 88 de la Ley N°3/2018 de 5 de diciembre. Uruguay, lo reguló mediante el artículo 14 de la Ley N°19.978 y, por los artículos 3 y 9 del Decreto N°86/022 de 17 de marzo de 2022 que reglamenta la Ley N°19.978. Ecuador, lo contempló a través de la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria del COVID-19. Posteriormente, fue contemplado, por el Acuerdo Ministerial N°MDT-2022-237 de 20 de enero de 2023, Título III, en los artículos 12, 13 y 14. En El Salvador, la normativa relativa al Teletrabajo, mediante el Decreto N°600 de 16 de junio de 2020, no menciona el derecho a la desconexión laboral, a diferencia de las demás normativas analizadas. Panamá lo reconoció mediante el artículo 1, del Decreto Ejecutivo N°133 de 16 de septiembre de 2020.

## **b. Alcance del derecho a la desconexión laboral o digital**

En Argentina, se aplica a las relaciones de trabajo privadas, detalle que la asemeja a las legislaciones costarricense, chilena y ecuatoriana y la diferencia de las boliviana, colombiana, mexicana, peruana, española, uruguaya y panameña, sistemas laborales que la aplican tanto al sector público como al privado. En estas legislaciones, el trabajador tiene derecho a desconectarse fuera de su jornada laboral y durante los periodos de licencia, aspectos que la asemejan a las

legislaciones boliviana, costarricense, mexicana, española y la diferencian de las chilena, ecuatoriana, peruana y colombiana que establecen un periodo específico de desconexión de doce horas (Chile, Ecuador y Perú), de ocho horas (Uruguay) y, durante todo el tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones (Colombia y Panamá). Uruguay, consagra este derecho para todos los trabajadores, excediendo el marco normativo de la Ley de teletrabajo, característica que la asemeja a la mayoría de las legislaciones analizadas, en que se hace extensivo a todo el sector laboral. Similar situación se genera con el derecho a no ser contactado por el empleador, asemejándose a las legislaciones boliviana, costarricense, mexicana, española, ecuatoriana, peruana.

### **c. Excepciones al derecho de desconexión digital o laboral**

Argentina, según el Decreto 27/2021, artículo 5, excepciona la aplicación del derecho a la desconexión cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, supuestos que admitirán la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. Esta norma establece que la persona no está obligada a responder hasta el inicio de su jornada. La Ley N°20.744 de 1976, en su artículo 203, obliga al trabajador a prestar sus servicios en horas suplementarias en los casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, lo que la asemeja a la legislación ecuatoriana que excepciona, en el artículo 52 del Código de Trabajo, los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor y cuando la industria o explotación no puedan interrumpirse por razones de carácter técnicos o porque la interrupción irroge perjuicios al interés público. Estos aspectos la diferencian de las legislaciones bolivianas cuyas excepciones atienden a la calidad (personal de las fuerzas armadas, policía boliviana, servicios de salud y servicios públicos) y de los sujetos que prestan los servicios. Otra diferencia con la legislación boliviana radica en el hecho de que ésta no se aplica a los trabajadores que ocupen puestos de dirección

o confianza, excepción ésta que se asemeja a la legislación colombiana que, en el artículo 6º de la Ley 2191, exceptúa de su aplicación a los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Se diferencia de la legislación costarricense y peruana ya que aluden a situaciones imprevistas y urgentes, de fuerza mayor como excepciones a la aplicación del derecho a la desconexión digital.

Panamá permite la excepción a la desconexión digital, tratándose del supuesto (periodo de guardia) contenido en el artículo 2, numeral 3, de la Ley N°126 de 18 de febrero de 2020, institución que la diferencia de las legislaciones analizadas. Adicionalmente, con base en los artículos 7 y 19 de la Ley N°126 y 3 del Decreto Ejecutivo N°133 que remiten al Código de Trabajo en materia de jornadas extraordinarias, se excluye la aplicación del derecho a la desconexión laboral en los casos de siniestro ocurrido o riesgo inminente que ponga en peligro la vida de las personas o la existencia misma de la empresa, aspectos que guardan semejanza con las legislaciones argentina (artículo 5, del Decreto 27/2021, artículo 203 de la Ley N°20.744 de 1976), colombiana (artículo 6º, literal c), de la Ley 2191 de 6 de enero de 2022), ecuatoriana (artículo 52, numerales 1 y 2 del Código de Trabajo). Se diferencia de la legislación uruguaya que excluye de la aplicación de este derecho a los teletrabajadores autónomos o independientes y a los dependientes del Estado.

Las excepciones a la aplicación del derecho a la desconexión laboral, en complemento de lo anotado, giran en torno a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito o la calidad de los sujetos que prestan servicios. Dentro de la primera situación se incluye Argentina con el artículo 203 de la Ley N°20.744 (casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa); Colombia, que contempla ambos supuestos en el artículo 6º de la Ley N°2191 de 6 de enero de 2022

ya que excepciona los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, y a los que por la naturaleza de los servicios que prestan deban tener disponibilidad permanente (fuerza pública y organismos de socorro) y a las situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, difíciles o de urgencia; Ecuador, que exceptúa, según el artículo 52, del Código de Trabajo, los casos de fuerza mayor o caso fortuito que demanden atención impostergable, o cuando la industria o explotación no pueda interrumpirse por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público; Panamá, que, según el artículo 35 del Código de Trabajo contemplan las excepciones siguientes: casos de siniestro ocurrido o riesgo inminente que ponga en peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa, o cuando se establezca en una convención colectiva que los trabajadores deban laborar jornadas extraordinarias, o en las explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación cien por ciento, cuando la naturaleza lo exija y en el periodo que lo requiera; Perú, que contempla, en el artículo 24.3 del Decreto Supremo N°002-2023-TR, dos excepciones: casos de fuerza mayor o por circunstancias excepcionales que requieran la conexión del teletrabajador fuera de horario laboral; Costa Rica, que excluye de la aplicación del derecho a la desconexión a las situaciones imprevistas y urgentes, de acuerdo con el artículo 9, de la Ley N°9738 de agosto de 2019. Incluidas en el segundo criterio, podemos citar a la legislación boliviana que dispone que no se aplicarán las condiciones especiales de trabajo a las fuerzas armadas, policía boliviana, servicios de salud y a las trabajadoras o trabajadores, servidoras y servidores públicos que ocupen puestos de dirección o de confianza; Colombia, contempla esta situación, tal y como se manifiesta en párrafos precedentes, ya que aborda ambos supuestos; Uruguay, que excepciona la aplicación a los vínculos de teletrabajo autónomo o independiente ni a los empleados del Estado.

**d. Obligaciones del empleador**

La desconexión laboral impone determinadas obligaciones a los empleadores y encargados de implementar tal medida durante los tiempos de descanso del trabajador, en especial, los periodos para ingerir alimentos y fuera de la jornada de trabajo. Argentina, Bolivia, Costa Rica, Chile, Perú y Ecuador, presentan semejanzas, ya que establecen que el empleador no podrá exigir, a la persona que trabaja, la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Chile y Ecuador especifican que la desconexión deberá ser al menos de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, mientras que, en Argentina,

Bolivia, Costa Rica, Colombia, México, Perú, España, Uruguay y Panamá, sus sistemas laborales extienden el cumplimiento de la obligación del empleador a los periodos de licencias, días de descansos, vacaciones y permisos del trabajador. Bolivia y Costa Rica hacen alusión a la obligación del empleador de respetar las condiciones laborales pactadas y de no contravenir los derechos y las garantías mínimas reconocidas en el Código de Trabajo ni afectar los derechos irrenunciables. Colombia, respecto al incumplimiento de la obligación del derecho a la desconexión, erige tal conducta como acoso laboral, circunstancia ausente en las demás legislaciones analizadas.

**e. Política de desconexión digital o laboral**

La mayoría de los países estudiados: Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, México y Uruguay presentan semejanzas, en el sentido de que el ordenamiento jurídico no les impone la obligación de contar con una política; diferenciándose, de la legislación colombiana que en el artículo 5º de la Ley N°2191 de 6 de enero de 2022 impone a toda persona natural o jurídica, de naturaleza pública o privada, la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación

interna, y la ecuatoriana que la establece a través del Acuerdo Ministerial N°MDT-2022-237. Panamá que, si bien no recurre al término “política interna”, sí establece la obligación del empleador de contar con un manual de buenas prácticas ambientales y de socialización en general y familiar en el trabajo, así como de informar al trabajador de las políticas internas sobre protección de datos usados y

procesados por el teletrabajador con fines profesionales. Perú, en su Ley N°31572 de teletrabajo, contempla la obligación del empleador de elaborar políticas públicas de teletrabajo, en favor de la población vulnerable. España en la Ley N°3/2018 de 5 de diciembre le asigna la facultad de elaborar una política interna a todos los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

## **2. Análisis de la encuesta aplicada a teletrabajadores en Panamá**

Los resultados más relevantes de la encuesta sobre el derecho a desconexión de teletrabajadores de Panamá, aplicada en septiembre de 2024 se analizan a continuación.

### **a. Edad y género de los teletrabajadores**

En el rango de 25 a 34 años, se concentra un 11.1% y en el intervalo de 35 a 44 años hay 16.1%. El grupo de 45 a 54 años corresponde al 27.2%. En el rango de 55 a 64 años, se registra un 29.7%. Se concluye que la mayoría de los participantes se encuentra en el rango de edades de 55 a 64 años, lo que sugiere que este grupo de edad es el más representado dentro de la muestra. Se observó que pertenecen al grupo masculino un 39.9%, mientras que al sexo femenino el 60.1%. Estos datos resaltan que la mayoría de los participantes en esta encuesta son del sexo femenino.

**b. Ocupación desempeñada por los teletrabajadores**

El grupo con mayor representación corresponde a educación, con el 50% del total. Le siguen los oficinistas o afines, con el 18.4%, y el área de legales, equivalente al 9.8%. En atención al cliente, se encuentra el 8.2% , mientras que el área de contabilidad corresponde al 6.6%. Estos datos reflejan una marcada concentración en el sector educativo.

**c. Nivel académico de los teletrabajadores**

Se observa que 7.3% cuentan con un bachillerato, mientras que el 20.6% poseen licenciatura. Asimismo, 50% cuentan con maestría, siendo este el nivel académico más representado. Por último, el 15.8% posee un doctorado.

**d. Sector económico donde laboran los teletrabajadores**

La mayoría de los encuestados (67.7%), pertenece al sector educativo, lo que destaca que este sector tiene una fuerte presencia en la investigación. Le sigue el sector de servicios con 12.3%, y la categoría "otro" con 10.1%, que incluye sectores no especificados.

**e. Establecimiento de la jornada laboral en el contrato de trabajo**

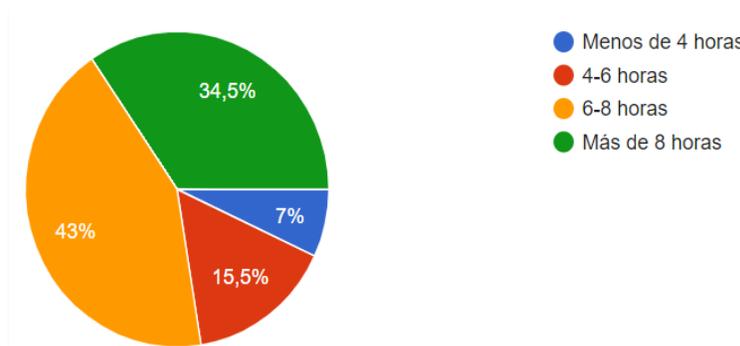
Un 25.9%, alega que la jornada laboral estaba establecida en el contrato que firmaron, mientras que el 74.1%, manifiesta que no lo estaba. Contar con acuerdos que establezcan de manera precisa la jornada laboral contribuiría al respeto de su derecho a desconexión laboral. Al respecto indican Consuelo Ferreyra y Carolina Vera (2020) que: “Hablar de desconexión digital es lo mismo que afirmar que el trabajador tiene derecho a una jornada limitada, que respete sus horarios y descansos.” (p. 143)

## f. Posibilidad de selección de la modalidad de teletrabajo

El 63.3% de los encuestados ha tenido la flexibilidad de elegir entre realizar sus obligaciones laborales de manera presencial o en teletrabajo. Por otro lado, 36.7% de los empleados no cuentan con esta opción. Esta falta de flexibilidad puede generar dificultades en la adaptación al entorno laboral, afectando el bienestar y el rendimiento de los trabajadores.

## g. Horas diarias trabajadas

**Figura 1.**  
*Horas diarias trabajadas*



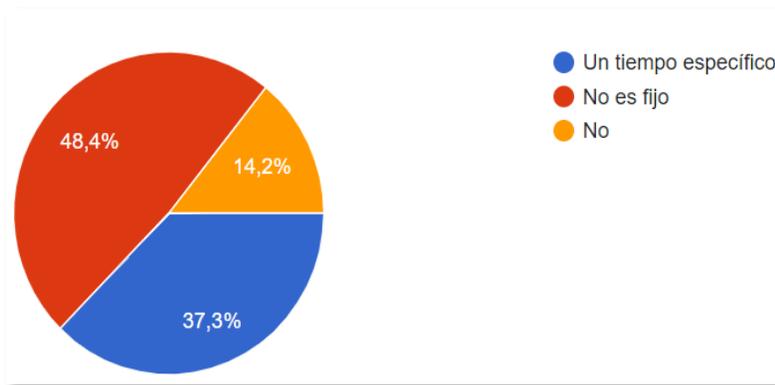
Un 34.5% indica que trabaja más de 8 horas. Este dato es de considerar, ya que un exceso de horas de teletrabajo, sin los cuidados adecuados, puede afectar negativamente la salud física y mental de los empleados.

## h. Desconexión para la ingesta de alimentos

El 37.3%, cuenta con un tiempo específico para la ingesta de alimentos durante su jornada laboral y el 48.4%, indica que no tienen un horario fijo para

comer. Un 14.2 %, afirma que no tienen tiempo asignado para la ingesta de alimentos. Con otra pregunta se supo que un 20.9%, califica como muy fácil la capacidad para desconectarse del trabajo durante el horario de comida y el 43.7%, lo califican como fácil. Por otro lado, el 28.8%, lo califican como difícil, y 6.6%, como muy difícil. Al respecto de ambigüedades en las normas sobre derecho a la desconexión establecen en su investigación Pazmay y Moreta (2023) “...la poca objetividad clara y concisa de la norma deja entrever vulneración de sus derechos y principios laborales básicos.” (p. 3)

**Figura 2.**  
*Tiempo definido para la ingesta de alimentos*



En otra pregunta se conoció que un 20.6%, indicó que nunca interrumpen su tiempo de alimentación para atender temas de trabajo. El 69.6%, señala que, ocasionalmente, interrumpen su comida para atender asuntos laborales y el 9.8%, señala que siempre lo hacen. En lo referido a la presión percibida para interrumpir la ingesta de alimentos se conoció, a través de otra pregunta, que el 7.9%, frecuentemente se siente presionado a trabajar durante las pausas para ingerir alimentos o en sus horas o días de descanso.

El 44.9%, indica que, ocasionalmente, experimentan esta presión, mientras que un 47.2%, señala que no se siente presionado para trabajar en esos momentos.

Andrade Ortiz (2021) ha sido enfático en señalar que “...la vaguedad y la ambigüedad de la norma, dejan entrever que la falta de la precisión conceptual favorece a la creación de espacios considerados sin ley e invisibilizan el ejercicio de garantías básicas del trabajador.” (p. 5)

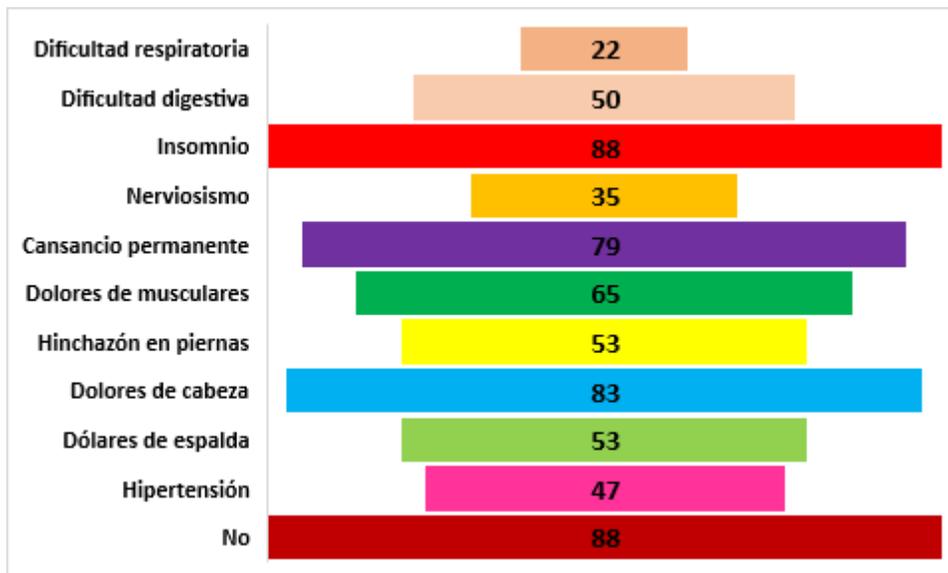
## **i. Comunicaciones fuera del horario habitual y síntomas de malestar o enfermedad**

El 44.3% de teletrabajadores, a menudo recibe comunicaciones de trabajo fuera de su horario laboral. Otro 44.9%, señaló que esto ocurre ocasionalmente, mientras que un 10.8%, afirma que nunca reciben este tipo de comunicación. Aunque un pequeño porcentaje de trabajadores no enfrenta interrupciones fuera de su horario laboral, la gran mayoría (89.2%) sí experimenta esta práctica con cierta frecuencia.

Las sensaciones de malestar o incomodidad percibidas por las comunicaciones, se pudo determinar con otra pregunta. El 26%, reporta un aumento de estrés debido a la comunicación laboral fuera del horario de trabajo. Otro 24.3% manifiesta dificultad para desconectarse. Aunque el 49.7% no percibe impacto negativo, los datos también muestran que una proporción significativa de trabajadores enfrenta estrés o dificultades para desconectarse, posiblemente frente a normas laborales poco claras.

Al respecto de las flexibilidades que las normas jurídicas presentan en cuanto al derecho a desconexión Muñoz (2020), indica que se “presta una especial atención a la «re-conexión» extraordinaria del trabajador a distancia porque el derecho a la desconexión no se configura como un derecho absoluto y permite ciertas modulaciones.” (p. 1)

**Figura 3.**  
*Síntomas de enfermedad percibidas por el teletrabajador*



La pregunta relativa a los síntomas de enfermedad, permitió identificar que 22 personas reportan dificultad respiratoria, 50 personas presentan dificultades digestivas, 88 personas sufren de insomnio, y 35 personas experimentan nerviosismo. Además, 79 personas reportan cansancio permanente, 83 personas mencionan dolores de cabeza, y 65 personas padecen dolores musculares. Por otro lado, 53 personas indican hinchazón en las piernas, 53 personas sufren dolores de espalda, y 47 personas presentan hipertensión.

### **m. Horas de sueño del teletrabajador**

El 24.4%, dedica menos de cinco horas a dormir, 71.2%, duerme entre 6 y 8 horas y 4.4% duerme más de 8 horas. La falta de un sueño adecuado puede tener consecuencias negativas en el bienestar general y la salud, tal y como también fue señalado por Ana Isabel Pérez Campo (2021) en los siguientes términos: “La flexibilidad y las facultades de auto organización que el teletrabajo ofrece a empresas y administraciones públicas evidencian una difícil armonía de esta forma

de prestación de servicios con el derecho a la desconexión digital y, por tanto, con la salud de los trabajadores y empleados públicos.” (p.499)

## n. Medidas recomendadas para mejorar el respeto al derecho a desconexión

**Figura 4.**

*Medidas recomendadas para mejorar el respeto al derecho a desconexión*



140 personas creen que es fundamental modificar la Ley 126 del 18 de febrero de 2020 para que establezca con mayor claridad este derecho. Otras 134 personas señalan que sería importante capacitar tanto a empleados como a empleadores sobre el derecho a la desconexión, 113 personas consideran que las políticas de descanso deben ser más claras. 126 opinan que se deben establecer restricciones sobre las comunicaciones fuera del horario laboral y 165 destacan la importancia de definir horarios claros de trabajo.

## Conclusiones

Once (11) de los doce (12) países analizados se asemejan en el hecho de que contemplan el derecho a la desconexión en su normativa de teletrabajo. Sin embargo, en la normativa sobre teletrabajo de El Salvador no se menciona el derecho a la desconexión digital o laboral. Las primeras normativas del teletrabajo, con la inclusión expresa del derecho a la desconexión laboral o digital en su mayoría, guardan cierta similitud. Este aspecto refleja claras diferencias con las normativas expedidas durante la pandemia por COVID-19 que tuvieron como propósito central preservar las fuentes de trabajo y la continuidad de las actividades económicas en las empresas públicas y privadas.

En lo que se refiere al análisis de la encuesta aplicada, en septiembre de 2024 a 316 teletrabajadores panameños, se encontró que la muestra corresponde en un 56.9% a personas en el rango de edades de 45 a 64 años. Por otro lado, las mujeres representan el 60.1% del total de encuestados.

El análisis demuestra que el sector económico con mayor representación corresponde a educación, con el 50% del total. Los participantes en la encuesta poseen un alto nivel educativo dado que 50% cuenta con maestría y 15.8% poseen un doctorado. Esto puede obedecer a que la mayoría corresponde a trabajadores del sector educación, entre los que se encuentran profesores universitarios.

El 63.3% de los encuestados han tenido la flexibilidad de elegir entre realizar sus obligaciones laborales de manera presencial o mediante teletrabajo. Al analizar en detalle el derecho a la desconexión se encuentra que el 74.1%, manifiesta que su jornada laboral no estaba especificada en su contrato lo que deja un margen para asignación de horarios para alimentación sin previo acuerdo con el teletrabajador. En cuanto al número de horas en teletrabajo, el grupo más relevante que equivale al 43%, labora entre 6 y 8 horas. Asimismo, un 34%, indica que trabajan más de 8 horas.

En lo referido a la oportunidad para desconectarse para su ingesta de alimentos, un 48% indicó que no horario fijo para hacerlo y con ausencia de tiempo específico otro 14.2%. Se encontró que el 28.8%, determinó que les es difícil desconectarse para ingerir sus alimentos. Es preocupante que un 14.2 % afirma que no tiene tiempo asignado para la ingesta de alimentos.

Se aprecia que el 69.6%, indica que ocasionalmente interrumpen su comida para atender asuntos laborales y el 44.9%, indica que ocasionalmente experimentan esta presión, durante la ingesta de alimentos u horas de descanso.

Llama la atención que 44.3% de los 316 encuestados informó que a menudo recibe correos electrónicos, llamadas, mensajes de texto fuera de tu horario laboral habitual. Otro 44.9% también reciben estas comunicaciones, ocasionalmente, fuera de su horario. Un 26% de ellos reportan un aumento de estrés debido a la comunicación laboral fuera del horario de trabajo. Por su parte, 24.3% manifiesta dificultad para desconectarse. Varias enfermedades asociadas al teletrabajo han sido informadas por los encuestados, siendo las más comunes: insomnio (88), dolores de cabeza (83) y cansancio permanente (79).

## Referencias bibliográficas

Andrade, E. (2021). La desconexión digital como paradigma laboral del Estado Ecuatoriano. (Tesis de la Maestría de Investigación en Derecho de la Universidad Andina Simón Bolívar el año 2021). Quito. 119 páginas.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8594/1/T3755-MDE-Andrade-Derecho.pdf>

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Decreto Legislativo N°9738, de agosto de 2019 que regula el teletrabajo.  
<https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/115128/L%209738%20C%20R.pdf>



Asamblea Nacional de Ecuador. Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19.  
[https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. Decreto 600 de 16 de junio de 2020 que regula el teletrabajo. <https://faolex.fao.org/docs/pdf/els194391.pdf>

Asamblea Nacional de Panamá. Ley N° 126 de 18 de febrero de 2020 sobre Teletrabajo.  
<https://www.mitradel.gob.pa/decretoscovid19/ley-126-de-18-de-febrero-de-2020-teletrabajo-asamblea-nacional/>

*Cámara de diputados del Honorable Congreso de la Nación. Ley Federal de Trabajo de México.*  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)

Cámara de diputados de Chile. Ley No 21.220 de 24 de marzo de 2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, modifica el Código de Trabajo y adiciona el Capítulo IX, en el Título II, del Libro I.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Congreso de Colombia. Ley 1221 de 16 de julio de 2008 *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.*  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,informaci%C3%B3n%20y%20las%20telcomunicaciones%20%2D%20TIC.>

Congreso de Colombia. *Ley 2191 de 6 de enero de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.”*  
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=177586](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=177586)

Congreso de la República de Perú. Ley N° 31572 de 7 de septiembre de 2022. Ley del Teletrabajo.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley%2031572.pdf.pdf?v=1662944800>

Consejo de ministros de Bolivia. (2021). Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021 que regula la aplicación de las condiciones especiales de trabajo, en las relaciones laborales y la prestación de servicios de los sectores público y privado, durante la pandemia de la COVID-19. <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/4570>

Ferreira, C. y Vera, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral. Año 2. Número 2. p. 131-143. [file:///C:/Users/Universidad-Empresas/Downloads/212-Texto%20del%20art%C3%ADculo-614-1-10-20201005%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Universidad-Empresas/Downloads/212-Texto%20del%20art%C3%ADculo-614-1-10-20201005%20(2).pdf)

Jefatura de Estado de España. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Jefatura del Estado «BOE» núm. 294, de 06 de diciembre de 2018 Referencia: BOE-A-2018-16673. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>

Ministerio de trabajo, empleo y previsión social. Estado plurinacional de Bolivia. Resolución Ministerial 864/21 de 17 de septiembre de 2021 que reglamenta la aplicación de las condiciones especiales de teletrabajo y trabajo a distancia y los procedimientos de verificación y aplicación de medidas correctivas. <https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2021/09/RESOLUCION-MINISTERIAL-No-864-2021.pdf>

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Decreto Ejecutivo N° 133 de 16 de septiembre de 2020 que reglamenta el teletrabajo y dicta otra disposición. Panamá. [https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/29115\\_A/GacetaNo\\_29115a\\_20200917.pdf](https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/29115_A/GacetaNo_29115a_20200917.pdf)

Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181 regula el teletrabajo. Ecuador. Disponible en: <https://nominaz.com/wp-content/uploads/2020/09/ACUERDO-MDT-2020-181.pdf>

Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237 de 20 de enero de 2023 regula el teletrabajo y la desconexión laboral. Ecuador. <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2022/12/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2022-237-Directrices-contrato-teletrabajo-y-lineamientos-desconexion-laboral12214.pdf>

Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Decreto N°86/022 que reglamenta la Ley 19.978 relativa al teletrabajo. Montevideo. <https://www.impo.com.uy/diariooficial/2022/03/23/7>

Muñoz, A. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. Revista Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7664521>

Pazmay, P. Moreta, A., (2023). El derecho a la desconexión en el teletrabajo. Revista FIPAEC. FIPCAEC (Edición 38) Vol. 8, No 2 Abril-Junio 2023, pp. 305-316. Disponible en: <file:///C:/Users/Universidad-Empresas/Downloads/825-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2137-1-10-20230519.pdf>

Pérez, A. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 9, número 1, enero-marzo de 2021. Disponible en: [file:///C:/Users/Universidad-Empresas/Downloads/helpdesk,+perezcampos revista n1 2021 def%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Universidad-Empresas/Downloads/helpdesk,+perezcampos%20revista%20n1%202021%20def%20(1).pdf)

Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.) Decreto 27/2021 de 20 de enero de 2021 que reglamenta la Ley 27555 de 30 de julio de 2020. Régimen legal del contrato de trabajo. Argentina. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/346325/texto>

Poder Legislativo de Uruguay. Ley No 19,978 de 20 de agosto de 2021 para la regulación y promoción del teletrabajo. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>

Ponce, A. (2020). El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador. (Tesis de Licenciatura en Derecho de la Universidad de Guayaquil). Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50701>

Presidencia de la República de Perú. Decreto Supremo N° 002-2023-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4232571/DS%20002-2023.pdf?v=1678370506>

Sánchez Vásquez, R. (2020). La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto. (Tesis de Licenciatura en Derecho). Universidad Señor de Sipán. Pimentel-Perú. 163 páginas. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8056/S%c3%a1nchez%20V%c3%a1squez%20Rut%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Ley 27.555 de 30 de julio de 2020.  
Régimen legal del contrato de trabajo. Disponible en:  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>