



Aspectos relevantes de la modalidad del teletrabajo según la Legislación Panameña

Relevant Aspects of the Telework Modality According to Panamanian Legislation

Mayra Garrido Reyna

Universidad de Panamá. Centro Regional Universitario de Azuero. Panamá.

Mayragarridorp29@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-1984-3217>

Recibido: 24/07/2025

Aprobado: 01/12/2025

DOI: <https://doi.org/10.48204/2992-6629.9154>

Resumen

Este texto presenta una revisión bibliográfica y normativa de los temas más relevantes del teletrabajo en la legislación panameña, con especial atención a la Ley 126 de 2020 y a su reglamentación; se abordan cuestiones como la formalización contractual, la jornada de trabajo, la provisión de equipos, la protección de datos, la salud mental, el aprendizaje y el desarrollo de competencias y la participación del Estado y de los actores sociales; se quiere poner de manifiesto los avances que se han logrado en el plano normativo, a la vez que se señala que persisten los obstáculos en su práctica, sobre todo, en lo que tiene que ver con la fiscalización, la equidad y el bienestar en el trabajo; el estudio concluye que la sostenibilidad del teletrabajo en Panamá requerirá de una articulación entre instituciones y de una cultura de organización laboral orientada al respeto de los derechos y al desarrollo del ser humano.

Palabras clave: teleconferencia, legislación, protección de datos, digitalización, política gubernamental.

Abstract

This article offers a bibliographic and regulatory review of the most relevant aspects of telework in Panamanian legislation which includes Law 126 of 2020 and its regulations. It covers issues concerned with the formalization of the contract, working hours, provision of equipment, data protection, mental health, development of competencies, and the role of the State and social actors. The review includes both notable legal advances as well as practical challenges particularly in enforcement, equity, and labor wellness. The review concludes that the sustainability of telework in Panama will



depend on inter-institutional coordination and an organizational culture that promotes human development, and protects the rights of workers.

Keywords: teleconferencing, legislation, data protection, digitalization, government policy.

Introducción

El teletrabajo ha surgido como una forma de trabajo fundamental, especialmente en el marco de la transformación digital y de las alteraciones socioeconómicas causadas por la pandemia del COVID-19. El hecho de implementarse el teletrabajo como alternativa formal, y en términos de igualdad con el modo presencial, se generó en Panamá a raíz de la promulgación de la Ley 126 de 2020 y a su ejecutoria mediante el Decreto Ejecutivo 133 del mismo año.

Esta modalidad ha provocado cambios muy positivos en la conciliación entre la vida laboral y personal, la reducción de los costes de operaciones y el acceso al trabajo en las áreas más alejadas o deficientes en conectividad y recursos humanos. Sin embargo, plantea, a su vez, problemas de difícil solución, de legislación contractual, de protección de datos, de salud mental, de equidad de acceso y desarrollo de nuevas competencias laborales. Este artículo revisa las bibliografías y normativas de los aspectos más representativos de dos modalidades de trabajo a distancia, que son el teletrabajo y el trabajo remoto que la legislación panameña ha entrado a regular, con la finalidad de identificar sus avances, sus desafíos y oportunidades de mejora.

Para este cometido se revisan fuentes legales, estudios comparados, informes técnicos y publicaciones académicas. La finalidad que persigue un trabajo como este es ofrecer una visión completa de este fenómeno que guíe en sus particularidades a los formuladores de políticas, los empresarios, los trabajadores y los actores sociales respecto de las características clave para llegar a establecer un modelo de trabajo a distancia justa, eficiente y sostenible en el país.

1. Definición jurídica y alcance del teletrabajo en la legislación panameña

Con el objetivo de ajustar la ley panameña a la transformación digital del trabajo, se puede considerar como legislativamente avanzado el hecho de que se reafirme un



marco normativo específico para el teletrabajo. La Ley No. 126 de 18 de febrero de 2020 es el texto normativo que establece esta modalidad de trabajo, de manera formal, en el ordenamiento jurídico laboral del país o, dicho de otro modo, el texto en el que esta modalidad de trabajo es reconocida, tal como lo describe en su artículo 2, numeral 1, se dice que "el teletrabajo es la prestación de servicios subordinada sin asistencia al centro de trabajo o a un ente público, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y similares" (Ley 126 del 2020).

Dicha definición de teletrabajo fue matizada por el Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre del mismo año, que complementa y regula los términos y las condiciones del teletrabajo, incluyendo los aspectos técnicos, contractuales y organizativos que deberían considerarse. La normatividad del teletrabajo en Panamá prevé tres categorías diferentes de teletrabajo; estos son: el total, el parcial y el ocasional, lo que permite realizar una flexibilización de las necesidades del empleador y del trabajador.

Esta categorización también permite que la modalidad sea reversible, esto es, la posibilidad de volver a la modalidad presencial cuando se llegue a un acuerdo con la otra parte. Esta flexibilidad se adecúa a la necesidad de equilibrar productividad y eficiencia operativa con la del trabajador, dimensiones que son cruciales en la puesta en práctica del teletrabajo (Frassati-Mora y Hernández, 2022).

Con todo, la definición jurídica del teletrabajo no solamente delimita el espacio físico de ejecución del trabajo, sino que trae consigo una serie de derechos y deberes interconectados al uso de las tecnologías. Lo que supone un cambio en la manera convencional del espacio de trabajo, del control jerárquico y de la evaluación del rendimiento. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en consecuencia, resultan ser inseparables del teletrabajo porque constituyen una de las condiciones *sine qua non* de su existencia (OIT & Eurofound, 2019).

Desde un enfoque comparado, el informe de la Fundación Nodo XXI menciona que la normativa panameña de empleo para el sector público es una de las más recientes de Latinoamérica, incorporándose, junto a otros países como Ecuador,



República Dominicana y El Salvador. Pese a que la ley panameña está dirigida a todo el *spectrum* laboral, su aplicación al sector público ha mostrado los límites de la especificidad de los puestos susceptibles de ser teletrabajados, aunados a la infraestructura institucional y de los mecanismos de control (Fundación Nodo XXI, 2022, pp. 48-49).

Asimismo, desde la perspectiva del derecho comparado, San Juan (2021) apunta que la concepción panameña de teletrabajo es coherente con los principios internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial, aquellos que abogan por la defensa de los derechos laborales, de la promoción de la salud y la seguridad del trabajo y del respeto a la vida privada del teletrabajador.

De este modo, a la hora de definir el teletrabajo se establece que debe darse de forma voluntaria, formalizado a través de un contrato, en el cual se deben incluir garantías sobre desconexión digital y confidencialidad de la información. Por otro lado, estudios empíricos sobre la implementación del teletrabajo en empresas panameñas revelan que, pese a la existencia de un marco legal, su aplicación efectiva ha sido desigual.

Frassati-Mora y Hernández (2022) consideran que solo el 29,2% de los trabajadores participantes, en esta encuesta, perciben el teletrabajo como una modalidad de trabajo que favorece su autonomía y creatividad. En tanto, un escaso porcentaje opina que puede contribuir a equilibrar la vida laboral y personal de los trabajadores. Ello muestra la necesidad de seguir avanzando en el fortalecimiento de su regulación y en su práctica.

En resumidas cuentas, la definición jurídica del teletrabajo que se da en Panamá constituye un importante avance a la normativa que resulta de las modernidades del mundo del trabajo y de la necesidad que trajo consigo su práctica con motivo de la pandemia por COVID-19. No obstante, al igual que en muchos de los informes regionales, una forma efectiva y justa debe ser sedimentada a base de los esfuerzos



en la regulación secundaria, en la que se requiere una fiscalización institucional, además de la formación adecuada dirigida a empleadores y trabajadores.

2. Formalización contractual y reversibilidad

Uno de los puntos relevantes a tener en cuenta sobre el régimen jurídico del teletrabajo en Panamá, es aquella que impone la formalización de esta modalidad, a través de un acuerdo escrito entre las partes. La Ley 126 (2020) y su reglamentación establecen que el teletrabajo debe constar por escrito, en un contrato individual de trabajo o en un anexo al contrato existente; además, debe estar debidamente registrado ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Tal formalización, de este tipo de modalidad laboral, tiene por objeto satisfacer la necesidad de los trabajadores y empleadores de contar con una seguridad jurídica en sus derechos y obligaciones, a la vez del establecimiento de características sobre la forma en que va a desarrollarse la relación laboral (horario, lugar, tipo de jornada, herramientas provistas por el empleador).

El contrato debe determinar si la modalidad será total, parcial u ocasional y las condiciones en las que se podrá hacer reversible el acuerdo. La cláusula de reversibilidad que se ha mantenido, tanto en la ley como en el Decreto Ejecutivo No. 133 (2020), permite que el teletrabajo no sea una condición de permanencia y que, por acuerdo común, el trabajador pueda volver a la modalidad en forma presencial. Esto tiene como finalidad devolver el principio de voluntad y adaptabilidad del teletrabajo, para la protección de los derechos del trabajador ante posibles cambios que pretendan efectuar las organizaciones.

Investigaciones tales como las de San Juan (2021) ponen de relieve que la legislación panameña se halla en consonancia con la normativa internacional, en particular con las recomendaciones de la OIT que tienden a promover la firma de acuerdos escritos y reversibles, correspondiendo, de esta forma, a las buenas prácticas diseñadas para garantizar relaciones laborales equitativas y transparentes. Sin embargo, la puesta en práctica real de dicha norma presenta dificultades. De acuerdo con Frassati-Mora y Hernández (2022), la mayoría de las empresas en



Panamá no presentan una estructura suficiente para la firma del acuerdo, lo cual puede dar pie a una serie de vacíos legales y ambigüedades que afecten los derechos y los deberes de trabajadores y empleadores.

Es por esto que la formalización contractual, así como la reversibilidad de esta, constituyen los fundamentos del desarrollo ético y sostenible del teletrabajo en Panamá; si bien ello dependerá de la necesidad imperativa de cada uno de los empleadores para dar cumplimiento a esta parte, otro aspecto primordial recaerá en el sistema de fiscalización que implemente el Estado.

3. Jornada laboral, desconexión digital y condiciones de trabajo

La Ley panameña, en específico, el Decreto Ejecutivo No. 133 del 2020 integra normas para la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo, buscando resguardar el tiempo de descanso, la desconexión digital y evitar abusos. Empero, los derechos laborales de los teletrabajadores, conforme a lo establecido en el propio decreto, deben ser análogos al de los trabajadores presenciales. A toda luz, el derecho a una jornada de trabajo que no exceda los límites legales consagrados en el artículo 33 del Código de Trabajo, teniendo el acceso a períodos de descanso, vacaciones y licencias conforme a la normativa laboral vigente.

Una de las cuestiones más relevantes recae en el derecho a la desconexión digital, el cual establece que el trabajador no está obligado a mantener lectura de las comunicaciones fuera del horario de trabajo fijado, salvo condiciones excepcionales. Un principio que tiene como finalidad reducir el estrés que genera vivir en un mundo hiperconectado permitiendo gozar de un equilibrio de trabajo-vida San Juan (2021).

Aunque este derecho se reconoce, en la práctica continúa siendo bastante complicado de implementar. En su estudio, Frassati-Mora y Hernández (2022) revelan que solamente un 8,3% de los trabajadores consultados en Panamá aseguraron hacer un adecuado uso de la desconexión digital. Esta cifra refleja la urgente necesidad de poner en práctica mecanismos de control y de sensibilización en torno a los deberes de las empresas obligando al empleador a cumplir con la desconexión digital pactada en el horario de trabajo.



Es fundamental añadir que la norma también contempla que el empleador debe garantizar las condiciones ergonómicas para que el teletrabajo se surta, de manera efectiva. Para ello, debe dotar a los trabajadores con los dispositivos necesarios que permitan un correcto desempeño de sus tareas laborales. Los límites ergonómicos resultan importantes para evitar los peligros de la profesión, como son posibles daños musculoesqueléticos, estrés o problemas visuales (OIT & Eurofound, 2019).

La siguiente tabla resume las principales disposiciones legales y su aplicación práctica, según los estudios más recientes:

Tabla 1

Principales disposiciones legales y su aplicación práctica

Aspecto regulado	Disposición legal	Evidencia empírica
Jornada laboral	Igual a modalidad presencial.	Requiere control más efectivo (Mitradel).
Derecho a desconexión	Reconocido por decreto (Art. 9).	Solo 8,3% logra equilibrio vida/trabajo.
Provisión de equipos	Obligación del empleador.	Se reportan inconsistencias (Frassati-Mora).
Ergonomía y salud laboral	Supervisión y adecuación del espacio.	Aplicación limitada.

Como se observa, existe una brecha entre la regulación y la implementación, lo cual demanda acciones integrales que el Estado debe dirigir a las empresas, a efecto de hacer del teletrabajo una modalidad realmente sostenible y digna.

4. Provisión de equipos, gastos operativos y seguridad social

Uno de los elementos fundamentales de la implementación del teletrabajo en Panamá recae en la entrega de equipos por parte del patrono, así como la satisfacción de los gastos operativos que genera la modalidad remota. La normativa vigente, específicamente, el Decreto Ejecutivo No. 133 (2020) establece que corresponde al empleador la obligación de entregar al trabajador, las herramientas necesarias para llevar a cabo sus funciones (como equipos de cómputo, software, conectividad,



mobiliario adecuado, etc.). Dicha entrega de equipamiento deberá hacerse bajo condiciones que respeten la privacidad del domicilio del trabajador y su integridad física. El patrón, a su vez, está obligado a crear mecanismos que garanticen la seguridad de la información, en concordancia con la normativa de confidencialidad y de protección de datos personales. En este orden de ideas planteadas en la proposición anterior, la legislación recoge los postulados de la OIT en relación con el trabajo decente y las condiciones seguras en el trabajo San Juan (2021).

Referente a los gastos de funcionamiento, como el consumo de electricidad, servicios de internet o pequeñas reparaciones del equipo facilitado, el texto legislativo consagra que estos gastos de funcionamiento deben ser asumidos por el empresario. Sin embargo, la ley no ha indicado, hasta el momento, el mecanismo de cálculo o de reintegro de esos gastos a los trabajadores, lo que ha generado una zona gris sobre su efectiva aplicación. Esta deficiencia es, tal y como indica San Juan (2021), una de las carencias del marco normativo panameño, pudiendo generar conflictos laborales en el caso de que no sean acordados en convenios individuales o colectivos. En cuanto a la seguridad social, el régimen del teletrabajo preserva los derechos de afiliación a la Caja de Seguro Social (CSS) y la protección por riesgos profesionales. La ley establece que los accidentes de trabajo que se produzcan durante el tiempo de teletrabajo son riesgos profesionales, siempre que se pueda demostrar la relación de causa-efecto con el ejercicio de la actividad asignada. Esto último implica un considerable avance en la tutela de los derechos del trabajador en remoto y un acercamiento de las condiciones del teletrabajo a las del trabajo presencial (Frassati-Mora y Hernández, 2022).

A pesar de las novedades normativas, el despliegue de las obligaciones que emanan de ellas genera ciertos niveles de complejidad. El estudio comparativo de San Juan (2021) pone de manifiesto que Panamá, a diferencia de otros Estados latinoamericanos como Argentina o Colombia, no ha concretado patrones en relación con la cantidad y frecuencia de la indemnización de gastos, lo que puede impactar en la equidad y en la continuidad del teletrabajo. Además, el sector privado ha



manifestado las dificultades para cubrir esos costes, en especial, las pequeñas y medianas empresas, las cuales podrían verse en la imposibilidad de adoptar, en conjunto o en parte, la modalidad del teletrabajo.

Es por esto que la dotación de medios, la cobertura de los gastos de funcionamiento y la garantía de la seguridad social representan los pilares de la normativa panameña de teletrabajo a pesar de que su implementación efectiva exige el establecimiento de mecanismos de control más consistentes, con una mayor claridad normativa y la definición de delimitaciones mínimas, por las cuales los empresarios se obliguen a hacer los ajustes en sus relaciones de trabajo.

5. Protección de datos, confidencialidad y supervisión laboral

La protección de datos personales, así como la confidencialidad de la información laboral, son aspectos sustanciales en la regulación del teletrabajo en Panamá. La Ley 126 (2020) y el reglamento de implementación prevén los mecanismos necesarios que señalan que corresponde al empleador adoptar aquellos que aseguren la integridad, confidencialidad y resguardo de los datos a disposición de la persona trabajadora desde los entornos de trabajo remotos. En un contexto en el cual el teletrabajo aumenta la exposición a riesgos cibernéticos, el resguardo de la información sensible cobra gran relevancia. Más allá de las regulaciones locales, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) indica que el teletrabajo examina marcos institucionales sólidos que protegen tanto la privacidad de los trabajadores como de los bienes digitales de las organizaciones (Cepal, 2020). Esta comisión considera que uno de los principales retos de los Estados de la región se centra en la carencia de normativas especializadas en temas relacionados con ciberseguridad aplicadas al trabajo.

En lo que respecta a la praxis panameña no todas las empresas disponen de protocolos internos de protección de datos acordes con los principios internacionales. La Fundación Nodo XXI (2022) ha presentado evidencias en las que muchas instituciones del sector público no poseen sistemas de cifrado, ni tampoco aplicaciones confiables para el intercambio de información, propiciando así que un colectivo de



trabajadores se encuentre expuesto a violaciones no intencionadas sobre su deber de confidencialidad.

Respecto a la supervisión laboral, el Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020 argumenta que las herramientas utilizadas para el monitoreo del cumplimiento de funciones deben contemplar los derechos fundamentales del trabajador, prohibiendo la invasión a la intimidad de los trabajadores y, en igual medida, exigiendo una supervisión "no intrusiva". Así, desde la perspectiva del Mitradel (2021), el monitoreo de los trabajadores a distancia debe respetar, entre otras cosas, los principios legalmente establecidos de transparencia, necesidad y proporcionalidad, según los estándares de derechos humanos a nivel internacional.

Por otro lado, la investigadora Rodríguez y Castillo (2023), producto de sus investigaciones, ha comprobado que existe todavía cierta vaguedad a la hora de delinear fronteras para el control de los trabajadores a distancia en Panamá, lo que tiene un impacto negativo en la confianza de los trabajadores hacia sus empleadores y, a su vez, crea un impacto global sobre el clima organizacional; la vigilancia abusiva que afecta la productividad, así como la motivación del teletrabajador.

En resumen, aunque la regulación laboral panameña reconoce la importancia de la protección de datos en materia de supervisión laboral, así como aspectos generales sobre la confidencialidad, existe una brecha respecto a la forma en la que se retiene dicha información. Existe una necesidad de avanzar hacia una regularización más precisa sobre la ciberseguridad laboral, sin olvidar que es necesario reforzar la cultura organizacional en torno a la ética digital y a la protección de la privacidad de los teletrabajadores.

6. Riesgos laborales y seguridad social

El teletrabajo, demuestra ser una alternativa funcional producto de la crisis de la pandemia por COVID-19, que ha traído consigo también importantes riesgos para la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Uno de los principales peligros se identifica en la literatura especializada, haciendo referencia a la corrosión de los niveles de estrés, ansiedad y fatiga, que deriva de la sobrecarga laboral, la falta de



distinción entre el trabajo y la vida personal, y la percepción de la falta de pertenencia social (Tomasina y Pisani, 2022).

Por su parte, el trabajo de García et al. (2021), que se realizó en América Latina, indica que los teletrabajadores muestran mayores tasas de agotamiento emocional que los trabajadores presenciales, especialmente en entornos donde no existen políticas básicas de desconexión digital, y donde la falta del apoyo organizacional deja de ser importante. En Panamá, si bien el ordenamiento jurídico contempla el derecho a la desconexión, su aplicación ha sido asimétrica, contribuyendo a una experiencia de teletrabajo más determinante y poco sanadora para buena parte de los trabajadores.

La Universidad de Harvard, a través de su School of Public Health, prueba que el teletrabajo sin estructuras de apoyo puede alterar los ritmos circadianos e influir en la calidad del sueño y causar trastornos psicosociales en caso de no disponerse medidas de prevención (Chen Y. et al. 2023). Estas consecuencias del teletrabajo no afectan únicamente al individuo, sino a las organizaciones, disminuyendo la productividad, aumentando el absentismo y deteriorando el clima laboral.

Una encuesta regional llevada a cabo por la Asociación Internacional de Gestión del Estrés Organizacional (ISMA) caracterizó que más de 45% de los teletrabajadores en América Latina lograban una disminución en su estado de bienestar, siendo las causas más mencionadas el aumento de horas de trabajo, la presión por resultados y la falta de contacto social (Continental Hospitals, 2024).

Al respecto, los expertos en salud ocupacional recomiendan que las empresas desarrollen políticas integrales de bienestar laboral a un patrón de trabajo remoto, creando mecanismos de acceso a recursos de apoyo psicológico, programas de pausas activas, espacios de socialización virtual y formación sobre gestión emocional y una cultura organizacional sustentada en la empatía, flexibilidad y respeto hacia los tiempos personales del trabajador (Bueno, 2020).

En cuanto a esto último, podemos inferir que el teletrabajo no solo implica una forma distinta de trabajar, sino que también repercute en las personas como un



importante reto para equilibrar la vivencia emocional de los colaboradores. La legislación panameña, aunque avanzada en algunos aspectos técnicos, debe ser insertada a políticas públicas y empresariales que ayuden a promover una buena vivencia del teletrabajador.

7. Buenas prácticas organizacionales y desarrollo de competencias

En definitiva, sería necesario poner énfasis en aquellas competencias que han sido reconocidas, entre las cuales se encuentran la autoeficacia, el manejo de herramientas digitales, la capacidad de trabajar en equipo de manera remota, la inteligencia emocional, entre otras. Sin estas competencias, las y los teletrabajadores se enfrentarían a dificultades no solamente a la hora de cumplir con sus deberes, sino también para evitar situaciones problemáticas que les impidan mostrar sus capacidades de mantener su productividad, estableciendo los límites entre su vida personal y su vida profesional. Es por ello, que únicamente un 27,8% de los trabajadores encuestados en las empresas panameñas consideran que dicha efectividad puede ser contemplada al aplicarse normas y políticas organizacionales en el trabajo a distancia (Frassati-Mora y Hernández, 2022).

Por su parte, organismos internacionales como la OIT (2020), plantean que el desarrollo de las competencias del teletrabajo, hacen parte de políticas de formación continua activa por parte de las organizaciones; la formación en competencias digitales, liderazgo virtual y uso del tiempo son vitales para asegurar el rendimiento de los trabajadores a distancia. Al respecto, la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (Citel) ha propuesto que países y empresas implementen política de alfabetización digital específica para el teletrabajo (Citel, 2024).

Las buenas prácticas organizacionales también incluyen las políticas para el establecimiento de canales de comunicación claros, los mecanismos de evaluación del rendimiento adaptados a la virtualidad, así como los espacios virtuales de bienestar y de acompañamiento emocional. En este sentido, Rodríguez y Castillo (2023) manifiestan que estas buenas prácticas mejoran el compromiso organizacional y disminuyen los niveles de estrés y aislamiento que perciben los trabajadores.



En definitiva, el desarrollo de las competencias del teletrabajo y la aplicación de buenas prácticas organizacionales no solo hacen parte del marco normativo del teletrabajo, sino que son necesarias para su sostenibilidad en el tiempo, y finalmente, permiten que el país continúe fortaleciendo estas políticas de desarrollo, partiendo del sentido de responsabilidad compartida entre el Estado/las organizaciones y los trabajadores.

8. El papel del Estado y los actores sociales en la consolidación del teletrabajo

Para que la puesta en práctica del teletrabajo en Panamá sea efectiva, dependerá no solo de la voluntad de los empleadores y los trabajadores, sino también de la implicación activa del Estado y de los actores sociales, como los sindicatos, las asociaciones empresariales, las universidades y las ONG, a fin de construir un entorno normativo, institucional y cultural que propicie la modalidad del teletrabajo de manera sostenible. El Estado panameño ha dado un paso importante mediante la Ley 126 de 2020 y con el Decreto Ejecutivo 133 de 2020. No obstante, el Estado panameño aún cuenta con algunos retos en materia de fiscalización, promoción y formación, tal como lo determina el informe de la Universidad Autónoma de Chiriquí (Hidalgo, 2020), donde se acredita que la inspección laboral presenta límites estructurales que le impiden verificar la correspondencia de las condiciones establecidas para el trabajo a distancia en la micro y pequeña empresa.

Existe otro complemento colaborativo sobre esta modalidad que involucra a las instituciones educativas, desempeñando un rol importante en el desarrollo de trayectorias de preparación técnica y profesional dirigida a la población laboral, a efecto de contar con las competencias en los requerimientos del teletrabajo. La Universidad Tecnológica de Panamá, por ejemplo, ha comenzado a explorar diplomados y talleres en competencias digitales y teletrabajo que abarcan algunos aspectos de las exigencias que hoy día persigue el mundo empresarial a nivel nacional (Universidad Tecnológica de Panamá, 2025). Por su parte, los sindicatos asumen un rol central en la defensa de los derechos de los trabajadores que teletrabajan,



impulsando convenios colectivos que regulen elementos específicos como el reembolso de gastos, la desconexión digital, la ergonomía del puesto de trabajo, el respeto a la privacidad, etc. Como indica la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA-TUCA, s.f.), el diálogo social es una herramienta insustituible para construir consensos en torno al trabajo a distancia, evitando que se convierta en una vía de precarización laboral.

Por otro lado, las organizaciones empresariales deben participar en la elaboración de manuales de buenas prácticas, en el intercambio de vivencias, la adopción de tecnologías seguras y eficientes, etc. Los organismos multilaterales como la OIT han realizado investigaciones que faciliten la medición de las acciones para promover el fortalecimiento de políticas de teletrabajo en América Latina (OIT, 2023).

En suma, el fortalecimiento del teletrabajo en Panamá tiene que ver con una estrategia integral liderada por el Estado, pero nutrida a partir de la participación de todos los actores sociales. Por ello, esta articulación interinstitucional debe estar orientada tanto a la adecuación de la normativa jurídica como al desarrollo de capacidades, equidad social y sostenibilidad económica.

Conclusiones

La revisión exhaustiva de la legislación panameña sobre teletrabajo pone de manifiesto avances significativos en la formalización y regulación de esta modalidad de trabajo, tal como se desprende de la promulgación de la Ley 126 del 2020 y su posterior reglamento. Panamá, al incorporar esta modalidad laboral en sus relaciones de trabajo, introduce una serie de principios (voluntariedad, reversibilidad, derecho a la desconexión digital e igualdad de condiciones de trabajo), los cuales han sido avalados en esquemas laborales internacionales.

Más allá del avance normativo, hoy día, contamos con una legislación mucho más avanzada en esta materia; sin embargo, aún existen retos en el desarrollo del teletrabajo, entre ellas, la poca fiscalización, indefinición, ambigüedades en torno a aspectos contractuales, como la retribución de gastos, y débil cultura organizacional en pro del bienestar y la salud mental de aquellos que teletrabajan. Además, se puede



advertir la necesidad de robustecer la infraestructura digital, la ciberseguridad y las competencias con las que deben contar los trabajadores cuya actividad laboral se ciñe estrictamente en los ambientes virtuales.

Esta modalidad laboral revela la necesidad de políticas complementarias, donde corresponde al Estado intervenir como garante de los derechos y obligaciones a los que se deben ceñir los distintos actores sociales que participan de esta figura.

La legitimidad y dignidad del teletrabajo será efectiva cumpliendo la normativa laboral aunado a los esfuerzos que realicen los actores sociales en el desarrollo de estrategias de articulación interinstitucional que incorporen la formación continua, la práctica de la inclusión digital y la igualdad en el acceso a esta forma de trabajo.

Por todo esto, se finaliza sosteniendo que el teletrabajo desde su implementación en las relaciones laborales ha traído consigo una oportunidad de transformación del mercado laboral panameño, abordando una oportunidad de mejora sistemática que debe matizarse, con visión a largo plazo. Una política pública en materia de teletrabajo debe garantizar no solo eficiencia y productividad, sino también protección social, bienestar psicosocial y desarrollo humano de los teletrabajadores que utilizan esta modalidad en su entorno laboral.

Referencias bibliográficas

- Bueno, C. (9 de octubre de 2020). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. Editorial OIT.
<https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios-mas-allá-de-la-pandemia>
- Chen, Y., Weziak-Bialowolska, D., Lee, M. T., Bialowolski, P., Cowden, R. G., McNeely, E., & VanderWeele, T. J. (2023). Working from home and subsequent work outcomes: Pre-pandemic evidence. [Trabajo desde casa y resultados laborales posteriores: evidencia pre pandémica]. *PloS one*, 18(4), e0283788.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283788>



Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2020*, Editorial Cepal, <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46507-balance-preliminar-las-economias-america-latina-caribe-2020>

Comisión Interamericana de Telecomunicaciones [CITEL]. (2024). *Informe anual 2024* [Archivo PDF]. Editorial Citel. <https://scm.oas.org/pdfs/2025/CITEL2024spa.pdf>

Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas [CSA-TUCA]. (s. f.). CIT 2022: ¿Cuáles son los retos y las oportunidades para los trabajadores? Recuperado el 18 de enero de agosto de 2025 de <https://csa-csi.org/2022/06/06/cit-2022-cuales-son-los-retos-y-las-oportunidades-para-los-trabajadores/>

Continental Hospitals (2024). *El impacto del trabajo remoto en los niveles de estrés*. Revisado médicaamente por Dra. Jyothirmayi Kotipalli.

<https://continentalhospitals.com/es/blog/impact-of-remote-work-on-stress-levels>

Decreto Ejecutivo No. 133 del 2020. Que reglamenta la Ley de Teletrabajo y dicta otras disposiciones. 16 de septiembre de 2020. Gaceta Oficial No.29115-A.

Frassati-Mora, G., y Hernández, I. (2022). Competencias de los colaboradores y buenas prácticas aplicadas al teletrabajo en las empresas de Panamá. *Latitude*, 1(15), 30–56. <https://doi.org/10.55946/latitude.v1i15.177>

Fundación Nodo XXI (2022). *Análisis actualizado de las legislaciones nacionales sobre teletrabajo en el empleo público en América Latina y el Caribe*. Editorial Fundación Nodo XXI.

https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/91d938d4-2b08-48c4-888e-6f0673a6e0b8_33-47_Final_version.pdf

García-Rubio, M. P., Silva-Ordoñez, C. A., Salazar-Mera, J. E., & Gavilanez-Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27, 168-180.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36500>



Hidalgo, J. (2020). Conociendo la Ley de Teletrabajo en Panamá. *Revista Plus Economía*, 8(1), 27–36.

<https://revistas.unachi.ac.pa/index.php/pluseconomia/article/view/440>

Ley 126 del 2020. Que establece y regula el teletrabajo en la república de panamá y modifica un artículo del Código de trabajo. 18 de febrero de 2020. Gaceta Oficial No.28965A.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral [MITRADEL]. (2021). *El Teletrabajo y su relación con las condiciones laborales de los trabajadores* [Archivo PDF].

<https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2022/08/Investigacion-Teletrabajo-2-1.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023) Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

<https://www.ilo.org/es/publications/perspectiva-empresarial-sobre-la-legislacion-del-teletrabajo-en-america>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020) Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral* [Archivo PDF]. <https://www.ilo.org/es/media/406516/download>

Rodríguez Caicedo, M. E., y Castillo, Y. (2023, 3 de julio). *Gestión estratégica para el retorno seguro, el bienestar y la salud mental de los trabajadores de la Universidad de Panamá en medio de la pandemia (Documento tipo ensayo). Enfoque*, 33(29), 80–92. <https://doi.org/10.48204/j.enfoque.v33n29.a3961>

San Juan, C. A. (2021). *Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe (Edición 2021)* [Archivo PDF]. <https://www.ita-lac.org/docs/6->

[Estudio comparado legislacion Teletrabajo ALC 2021.pdf](https://www.ita-lac.org/docs/6-)



Tomasina, F. y Pisani A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 25(2), 147–161.
<https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>

Universidad Tecnológica de Panamá. (8 de junio de 2025). *Diplomados de Extensión*.
<https://utp.ac.pa/diplomados-de-extension>