



Universidad
LATINA *de Panamá*
SUMMUM DESIDERIUM SAPIENTIA

UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA LEY 126 DE 2020 SOBRE
TELETRABAJO EN LA PROVINCIA DE CHIRIQUÍ Y SU
INCIDENCIA EN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

Proyecto final de graduación presentado como requisito para optar el título de
Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Latina de
Panamá

FERGIE JULLIANA NÚÑEZ PITY

4-821-1584

PROFESOR ASESOR:

GOVANNA SAMUDIO SANTOS

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2025



UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Fergie J. Nuñez P. con cédula de identidad personal número, 4-821-1584, estudiante graduando de la carrera de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas, declaro bajo la gravedad del juramento que el material que aparece en este trabajo de graduación, en la opción, tesis, es de nuestra producción intelectual, en razón de lo cual exoneramos a la Universidad Latina de Panamá de cualquier responsabilidad relacionada a este aspecto.

Para que conste, firmo la presente declaración el día 18 del mes mayo del año 2026

Firma del estudiante

Fergie Nuñez

Cédula

4-821-1584

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia por su apoyo constante en mi vida, por su amor incondicional y sus palabras de aliento en los momentos que más las necesite.

Igualmente, a todas aquellas personas que a lo largo de mi trayecto universitario me han apoyado y orientado para culminar exitosamente esta formación académica.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios, por darme la vida, la salud y la disciplina para alcanzar esta meta de formación profesional.

A mi familia, por su apoyo.

A la Universidad Latina de Panamá, por abrirme sus puertas y por la formación recibida.

A mi asesora, por sus valiosas orientaciones durante el desarrollo de esta investigación.

A todas y cada una de las personas que aportaron en el logro de este sueño.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO 1.0. EL PROBLEMA	1
1.1 Antecedentes del problema	2
1.2 Planteamiento del problema	3
1.3 Justificación.....	5
1.4 Objetivos.....	6
1.4.1 Objetivo General.....	6
1.4.2 Objetivos Específicos	7
CAPÍTULO 2.0 MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de investigaciones relacionadas con el tema	10
2.2. Bases teóricas que sustentan la investigación.....	14
2.2.1 Fundamentos del Derecho del Trabajo como sistema tuitivo	14
2.2.2 El tiempo de trabajo como categoría jurídica y derecho fundamental	17
2.2.2.1 Evolución histórica de la limitación de la jornada.....	17
2.2.2.2 Derecho al descanso y salud laboral.....	18
2.2.3 Transformación digital del trabajo y teletrabajo	20
2.2.3.1 Cuarta revolución industrial y relaciones laborales.....	20
2.2.4 Concepto y características del teletrabajo	20
2.2.5 Hiperconectividad y riesgos psicosociales	25
2.2.6 Derecho al descanso.....	27
2.2.7 Derecho a la desconexión digital	30
2.2.7.1 Concepto doctrinal.....	32

2.2.7.2 Fundamento constitucional.....	37
2.2.8 Experiencias comparadas.....	42
2.2.8.1 Francia.....	42
2.2.8.2 España.....	44
2.2.8.3 Bélgica.....	45
2.2.8.4 Italia.....	45
2.2.8.5 Irlanda.....	46
2.2.8.6 América Latina.....	46
2.2.9 Marco jurídico panameño del teletrabajo.....	49
2.3. Variables.....	55
2.3.1 Definición conceptual de las variables.....	55
2.3.2 Definición operacional de las variables.....	56
2.3.3 Mapa de Variable.....	56
2.4 Glosario de términos.....	57
CAPÍTULO 3.0 MARCO METODOLÓGICO.....	59
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	60
3.2 Población y muestra.....	60
3.2.1 Cálculo de la muestra.....	61
3.3 Descripción del instrumento.....	61
3.4 Procedimiento de la investigación.....	62
CAPÍTULO 4.0 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	64
4.1 Análisis e interpretación de los resultados.....	65
4.1.1 Análisis de la configuración jurídica del teletrabajo en la Ley 126 de 2020 ...	65
4.1.2 Regulación de la jornada laboral y límites temporales del trabajo.....	67
4.1.3 Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.....	68
4.1.4 Reconocimiento del derecho a la desconexión digital.....	69
4.1.5 Mecanismos de garantía del derecho al descanso.....	70
4.1.6 Coherencia normativa con principios laborales y derechos fundamentales...	72
4.1.7 Análisis desde el derecho comparado.....	75
4.1.8 Identificación de vacíos normativos.....	76
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	92

BIBLIOGRAFÍA	92
---------------------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Mapa de variables	52
---------	-------------------	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital (2021–2025)	48
----------	--	----

INTRODUCCIÓN

El avance de las tecnologías de la información y la comunicación ha transformado significativamente las relaciones laborales, dando origen a nuevas modalidades como el teletrabajo. Esta forma de organización, impulsada especialmente durante la pandemia por COVID-19, ha generado beneficios en términos de flexibilidad, pero también ha planteado desafíos jurídicos relacionados con la delimitación de la jornada laboral y el respeto al derecho al descanso.

En este contexto surge el derecho a la desconexión digital, entendido como la facultad del trabajador de no atender comunicaciones laborales fuera de su horario de trabajo, con el fin de proteger su salud, dignidad y vida personal. En Panamá, la Ley 126 de 2020 regula el teletrabajo; sin embargo, presenta vacíos en cuanto a la protección expresa de este derecho, lo que justifica el desarrollo de la presente investigación.

El objetivo general de este estudio es analizar jurídicamente la Ley 126 de 2020 y determinar su incidencia en la garantía del derecho a la desconexión digital en las relaciones laborales. La investigación se desarrolla bajo un enfoque jurídico-dogmático, de carácter documental, basado en el análisis de normas, doctrina y derecho comparado.

El trabajo se estructura en varios capítulos. En el Capítulo I se presenta el planteamiento del problema, incluyendo los antecedentes, la formulación del problema, la justificación, los objetivos y el alcance de la investigación.

El Capítulo II desarrolla el marco teórico, abordando los fundamentos del Derecho del Trabajo, la evolución del tiempo de trabajo, el teletrabajo, la hiperconectividad y el derecho a la desconexión digital desde una perspectiva doctrinal y comparada.

El Capítulo III se centra en el análisis jurídico de la Ley 126 de 2020, examinando su contenido, alcance y relación con los derechos laborales fundamentales.

Finalmente, el Capítulo IV presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, orientadas a fortalecer la protección del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico panameño.

RESUMEN

El teletrabajo ha adquirido una relevancia significativa en el ámbito laboral contemporáneo, impulsado por la digitalización y los cambios sociales recientes, lo que ha generado nuevos retos para la protección de los derechos laborales, especialmente en lo relacionado con el derecho al descanso. El presente estudio tuvo como objetivo analizar jurídicamente la Ley 126 de 2020 sobre teletrabajo en la provincia de Chiriquí y determinar su incidencia en la protección y garantía del derecho a la desconexión digital en las relaciones laborales. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo jurídico-dogmático, con un diseño no experimental y de carácter documental, basado en el análisis de legislación, doctrina y estudios comparados. Los resultados evidencian que la Ley 126 de 2020 regula aspectos esenciales del teletrabajo, como la jornada laboral, las condiciones de trabajo y las obligaciones de las partes; sin embargo, no reconoce de forma expresa el derecho a la desconexión digital ni establece mecanismos específicos para garantizar su cumplimiento. Asimismo, se identificó que la hiperconectividad laboral, derivada del uso constante de tecnologías digitales, genera una extensión implícita de la jornada laboral, afectando el derecho al descanso, la salud y la vida personal de los trabajadores. Desde el análisis doctrinal y comparado, se observa que el derecho a la desconexión digital constituye una manifestación contemporánea del derecho al descanso y un mecanismo esencial para prevenir riesgos psicosociales como el estrés, la fatiga y el síndrome de burnout. Se concluye que, aunque la Ley 126 de 2020 representa un avance en la regulación del teletrabajo en la provincia de Chiriquí, presenta vacíos normativos que limitan la protección efectiva del derecho a la desconexión digital, por lo que se hace necesaria la incorporación de disposiciones específicas que garanticen su cumplimiento, así como el desarrollo de políticas institucionales orientadas al respeto de los tiempos de descanso.

Palabras clave: teletrabajo, desconexión digital, derecho laboral, jornada laboral, descanso.

ABSTRACT

Telework has gained significant relevance in the contemporary labor context, driven by digitalization and recent social changes, which has generated new challenges for the protection of labor rights, especially regarding the right to rest. The aim of this study was to conduct a legal analysis of Law 126 of 2020 on telework in Panama and to determine its impact on the protection and guarantee of the right to digital disconnection within labor relations. The research was developed under a qualitative approach, of a legal-dogmatic nature, with a non-experimental and documentary design, based on the analysis of legislation, doctrine, and comparative studies. The results show that Law 126 of 2020 regulates essential aspects of telework, such as working hours, working conditions, and the obligations of the parties; however, it does not expressly recognize the right to digital disconnection nor does it establish specific mechanisms to ensure its enforcement. Likewise, it was identified that labor hyperconnectivity, derived from the constant use of digital technologies, leads to an implicit extension of working hours, affecting the right to rest, health, and workers' personal lives. From a doctrinal and comparative analysis, it is observed that the right to digital disconnection constitutes a contemporary manifestation of the right to rest and an essential mechanism to prevent psychosocial risks such as stress, fatigue, and burnout syndrome. It is concluded that, although Law 126 of 2020 represents progress in the regulation of telework in Panama, it presents regulatory gaps that limit the effective protection of the right to digital disconnection. Therefore, it is necessary to incorporate specific provisions to guarantee its enforcement, as well as to develop institutional policies aimed at respecting rest periods.

Keywords: telework, digital disconnection, labor law, working hours, rest.

CAPÍTULO 1.0. EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema

El Derecho del Trabajo surge históricamente como un mecanismo jurídico de corrección de la desigualdad estructural existente entre empleador y trabajador, configurándose como un sistema normativo de carácter tuitivo orientado a garantizar condiciones mínimas de dignidad, salud y limitación de la jornada laboral. En este sentido, el principio protector constituye el eje axiológico fundamental del ordenamiento laboral, en tanto busca compensar la posición de subordinación jurídica y económica del trabajador (Baylos, 1991; citado en Carbuccia, 2022).

Pro (2014) indica que los primeros conceptos sobre el trabajo por cuenta propia remunerado, libre y externo surgieron en la Antigua Roma donde los juristas comenzaron a desarrollar nuevas formas contractuales- siempre desde el punto de vista del Derecho Civil, mediante las cuales se controlaban las nuevas modalidades de los servicios que comenzaron a presentarse en la sociedad romana.

La relación de trabajo fue evolucionando a lo largo de la historia hasta que el Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma, comienza a gestarse en el siglo XVIII, amoldándose a las exigencias y cambios propios de los sistemas productivos y las sociedades, hasta su conformación actual. La inquietud por la jornada laboral ha sido un elemento constante desde que se implementaron las normas jurídicas que establecen las relaciones de trabajo. Las primeras normativas se ocuparon de las restricciones de horarios para menores de edad, de los períodos del trabajo en la noche y, en líneas generales, de eludir turnos de trabajo excesivos.

En este ámbito se presentan los avances tecnológicos que modificaron la forma en que se trabaja; razón por la que surge el teletrabajo. Esto ha traído roces con el derecho al descanso dentro del trabajo, pues al aumentar el empleo de dispositivos móviles con cuentas de correo corporativas o personales y de aplicaciones de mensajería instantánea, los empleados siempre se pueden

localizar y se está observando cada vez más que durante el tiempo de descanso, incluidas las vacaciones, se envían mensajes relacionados con el trabajo (Taléns, 2019).

Frente a esta situación se ha planteado el derecho a la desconexión como una forma de proteger los derechos laborales, así como la salud y bienestar de los trabajadores. Si bien es cierto que en la actualidad se cuentan con leyes y normativas que enmarcan el trabajo virtual, existen debilidades respecto al derecho a la desconexión.

1.2 Planteamiento del problema

La regulación del tiempo de trabajo ha sido uno de los pilares clásicos del Derecho Laboral. La fijación de una jornada máxima y el reconocimiento del descanso obligatorio no solo responden a criterios organizativos de la producción, sino que se vinculan directamente con la tutela de la salud física y mental del trabajador, así como con la preservación de su vida personal y familiar (Todolí, 2017). De esta manera, la limitación del tiempo de trabajo constituye una garantía histórica ligada al reconocimiento de la dignidad humana en el ámbito laboral.

No obstante, la transformación digital de las relaciones laborales ha alterado profundamente la organización tradicional del trabajo. El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha permitido modalidades laborales caracterizadas por la flexibilidad espacial y temporal, dentro de las cuales el teletrabajo adquirió una relevancia extraordinaria durante la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), la pandemia generó una expansión sin precedentes del trabajo remoto a nivel global, lo que evidenció la necesidad de adaptar los marcos normativos tradicionales a entornos digitales.

En la República de Panamá, como respuesta a esta nueva realidad, se promulgó la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, que regula el teletrabajo en los sectores público y privado. Sin embargo, al tratarse de una norma adoptada en un contexto

de emergencia sanitaria, su estructura normativa priorizó la continuidad de la actividad económica y la formalización del trabajo remoto, sin desarrollar de manera exhaustiva mecanismos específicos orientados a garantizar el respeto efectivo del derecho al descanso.

La digitalización del trabajo ha generado lo que diversos autores denominan “hiperconectividad laboral”, fenómeno que difumina las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Rifkin (2014) advierte que la economía digital tiende a disolver los límites temporales tradicionales del empleo, mientras que Todolí (2017) señala que la disponibilidad permanente mediante dispositivos electrónicos puede traducirse en una extensión tácita de la jornada laboral.

En este contexto emerge el denominado derecho a la desconexión digital, entendido como la facultad del trabajador de no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada sin sufrir consecuencias adversas, así como la obligación correlativa del empleador de respetar los límites temporales del trabajo. Taléns (2019) sostiene que este derecho constituye una manifestación contemporánea del derecho al descanso y un mecanismo necesario para garantizar la efectividad de la normativa sobre jornada en entornos digitales.

Desde la perspectiva de la salud laboral, la OIT (2021) ha advertido que el trabajo remoto sin límites claros incrementa el riesgo de estrés, fatiga crónica y síndrome de agotamiento profesional, de allí que la protección de la desconexión digital no solo responde a una exigencia jurídica, sino también a un imperativo de salud pública y bienestar social.

En el ordenamiento panameño, aunque la Ley 126 de 2020 establece la necesidad de fijar horarios en la modalidad de teletrabajo, no desarrolla protocolos técnicos obligatorios de registro digital de jornada ni un régimen sancionatorio específico frente a la vulneración del tiempo de descanso. Esta situación puede generar tensiones con el Código de Trabajo y con los principios laborales y derechos

fundamentales reconocidos en la Constitución Política de la República de Panamá.

Por tanto, surge la necesidad de analizar jurídicamente la Ley 126 de 2020 para determinar su incidencia real en la protección y garantía del derecho a la desconexión digital dentro de las relaciones laborales.

La transformación digital del trabajo plantea un desafío jurídico consistente en asegurar que las nuevas modalidades laborales no erosionen las garantías históricamente conquistadas por el Derecho del Trabajo. En el caso panameño, la promulgación de la Ley 126 de 2020 introdujo un marco normativo específico para el teletrabajo, pero no estableció de manera expresa el derecho a la desconexión digital ni desarrolló mecanismos detallados para su tutela.

Frente a lo planteado se establece la siguiente pregunta de investigación:

¿En qué medida la Ley 126 de 2020 sobre Teletrabajo en Panamá incide en la protección y garantía del derecho a la desconexión digital en las relaciones laborales?

1.3 Justificación

La elección del tema “Análisis jurídico de la Ley 126 de 2020 sobre Teletrabajo en la provincia de Chiriquí y su incidencia en el derecho a la desconexión digital” obedece a la creciente relevancia del teletrabajo como modalidad laboral en el contexto panameño, especialmente a partir de los cambios tecnológicos y sociales acelerados en los últimos años. Esta forma de organización del trabajo ha generado nuevos desafíos para el Derecho Laboral, particularmente en lo relacionado con la delimitación de la jornada laboral, el tiempo de descanso y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Desde la perspectiva jurídica, el Derecho del Trabajo debe adaptarse a los cambios tecnológicos sin sacrificar su función tuitiva. Como señalan Ferreyra y

Ocampo (2020), la digitalización exige reinterpretar los principios clásicos del derecho laboral para evitar que la innovación tecnológica erosione las garantías fundamentales del trabajador.

La Ley 126 de 2020 constituye el principal instrumento jurídico que regula el teletrabajo en Panamá, por lo que resulta necesario analizar su contenido desde una perspectiva jurídica crítica, con énfasis en la protección del derecho a la desconexión digital, entendido como una garantía vinculada al derecho al descanso, a la salud y a la dignidad humana del trabajador. La ausencia de límites claros entre la vida laboral y personal en el teletrabajo puede derivar en prácticas que afecten el equilibrio entre ambos ámbitos, lo que justifica un estudio detallado del marco normativo vigente.

La hiperconectividad afecta el equilibrio entre trabajo y vida privada, generando consecuencias psicológicas y familiares relevantes (Eurofound, 2020). La protección de la desconexión digital contribuye al bienestar integral del trabajador y a la sostenibilidad de las relaciones laborales.

Por otra parte, el derecho a la desconexión digital constituye una categoría relativamente reciente en la doctrina latinoamericana. Su análisis sistemático en el contexto panameño aporta al desarrollo del Derecho Laboral Tecnológico y fortalece la producción científica nacional; lo cual se ve impulsado por el desarrollo de este tipo de investigaciones emanadas de las Universidades del país.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar jurídicamente la Ley 126 de 2020 sobre Teletrabajo en Panamá, a fin de determinar su incidencia en la protección y garantía del derecho a la desconexión digital en las relaciones laborales.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Examinar el marco jurídico del teletrabajo en la provincia de Chiriquí, a partir del estudio de la Ley 126 de 2020 y su relación con el Derecho Laboral panameño.
2. Identificar el alcance del derecho a la desconexión digital dentro de la Ley 126 de 2020, considerando su reconocimiento expreso o implícito y su aplicación en la práctica laboral.
3. Analizar las obligaciones y responsabilidades de empleadores y trabajadores en materia de teletrabajo, en relación con el respeto de la jornada laboral y el derecho al descanso.
4. Evaluar la eficacia de la Ley 126 de 2020 en la tutela del derecho a la desconexión digital, a la luz de principios laborales y derechos fundamentales reconocidos en el ordenamiento jurídico panameño.

1.5 Alcance y límites de la investigación

Alcance

La presente investigación posee un alcance descriptivo, analítico y jurídico-dogmático, orientado al estudio sistemático del contenido normativo de la Ley 126 de 2020, que regula el teletrabajo en la República de Panamá, así como su incidencia en el reconocimiento y protección del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

El estudio se circunscribe al análisis de la estructura, contenido y principios de la Ley 126 de 2020, la interpretación jurídica del derecho a la desconexión digital como manifestación de derechos fundamentales laborales y el examen de la coherencia normativa entre la Ley 126 de 2020, la Constitución Política de la República de Panamá y el Código de Trabajo así como a la identificación de vacíos normativos, ambigüedades o debilidades en la regulación actual.

La investigación no es empírica ni experimental, sino de naturaleza documental y normativa, fundamentada en fuentes primarias (legislación nacional) y secundarias (doctrina, jurisprudencia y derecho comparado). El enfoque metodológico será de tipo jurídico-dogmático y hermenéutico.

Limitaciones

El estudio se limita exclusivamente al análisis de la Ley 126 de 2020 en relación con el derecho a la desconexión digital, sin abordar integralmente otras modalidades de trabajo ni reformas laborales no vinculadas al teletrabajo.

En cuanto a la dimensión temporal, la investigación se centrará en el periodo comprendido desde la promulgación de la Ley 126 de 2020 hasta la actualidad, considerando su evolución interpretativa.

1.6. Línea de investigación a la que pertenece el estudio

Derecho Público y Privado.

CAPÍTULO 2.0 MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigaciones relacionadas con el tema

Los derechos laborales han sido punto central de diversas investigaciones, siendo que el arribo de las modalidades digitales plantea nuevas interrogantes relacionadas con la jornada laboral, particularmente en lo referente al derecho a la desconexión.

Al respecto, García (2021) dirigió su estudio a analizar la Ley 27.555 que instauró el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo en Argentina, adoptando como eje los derechos del trabajador vinculados al uso de tecnologías y la prestación de servicios desde el domicilio; empleando una metodología de carácter jurídico-normativa basada en el análisis doctrinal y legislativo, sin aplicación de muestra, concluyó que dicha ley establece límites a las facultades de dirección del empleador, salvaguardando la intimidad, la privacidad del domicilio y permitiendo la reversibilidad del teletrabajo, así como la conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que la convierte en un antecedente relevante al evidenciar avances normativos en la protección del trabajador digital.

Por su parte, Carli (2017), mediante un análisis dogmático del derecho laboral, tuvo como objetivo examinar la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión, concluyendo que este no constituye inicialmente un derecho autónomo plenamente positivizado, sino una extensión de instituciones clásicas como la jornada laboral y el descanso; sin embargo, advierte que su eficacia depende de la existencia de garantías como la estabilidad laboral, lo que permite comprender las limitaciones estructurales para su aplicación, constituyéndose en un antecedente teórico fundamental.

Márquez Mora (2024), en su estudio titulado “Acuerdo de teletrabajo en el contexto centroamericano”, tuvo como objetivo analizar los cambios en los sistemas jurídicos laborales derivados de la implementación del teletrabajo en la región centroamericana; para ello, empleó una metodología de tipo jurídico-doctrinal basada en el análisis comparativo de normativas y doctrina laboral vigente en

países como Nicaragua, Costa Rica y El Salvador, sin aplicación de muestra empírica directa. En cuanto a los resultados, la autora identifica que el teletrabajo ha implicado una transformación sustancial en las relaciones laborales, introduciendo nuevos elementos como la flexibilidad, la voluntariedad y la necesidad de acuerdos formales entre empleador y trabajador, destacando además la importancia de regular aspectos como la jornada laboral y el derecho a la desconexión; sin embargo, evidencia que la región presenta un desarrollo normativo desigual, con vacíos legales que dificultan la protección efectiva de los trabajadores frente a la hiperconectividad. Este estudio se asume como antecedente, ya que permite comprender la evolución jurídica del teletrabajo en Centroamérica y los desafíos comunes que enfrenta la regulación del derecho a la desconexión en contextos similares al panameño.

San Juan (2021), en su investigación “Estudio comparado de la legislación sobre teletrabajo en América Latina y el Caribe”, tuvo como objetivo analizar los marcos normativos del teletrabajo en distintos países de la región, incluyendo países centroamericanos como Costa Rica y El Salvador; la metodología utilizada fue de tipo comparativo-documental, basada en el análisis de legislación laboral, políticas públicas y normativa vigente, sin una muestra empírica directa. Los resultados evidencian que, aunque varios países han avanzado en la regulación del teletrabajo, existen diferencias significativas en la incorporación del derecho a la desconexión, así como en la protección de la jornada laboral y el equilibrio entre vida personal y trabajo; asimismo, se destaca que en algunos casos la normativa es incipiente o carece de mecanismos efectivos de control, lo que puede favorecer prácticas laborales abusivas. Este estudio se considera antecedente relevante, ya que permite identificar tendencias regionales y vacíos normativos que también se observan en Panamá, especialmente en la aplicación efectiva del derecho a la desconexión.

Carrizosa-Prieto (2022), en su estudio “La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica”, tuvo como objetivo examinar las características jurídicas del teletrabajo en distintos países, incluyendo experiencias centroamericanas como Costa Rica y El Salvador; la metodología fue de tipo jurídico-analítico, basada en revisión normativa comparada, sin aplicación de muestra. En cuanto a los resultados, se identificó que las legislaciones de la región han incorporado progresivamente derechos relacionados con el teletrabajo, tales como la provisión de equipos, la protección de datos y la seguridad laboral, pero presentan limitaciones en la regulación del derecho a la desconexión y en la delimitación clara de la jornada laboral; además, se evidenció que la falta de precisión normativa puede generar inseguridad jurídica y afectar la protección efectiva de los trabajadores. Este estudio se asume como antecedente, ya que aporta un marco comparado que permite analizar las fortalezas y debilidades del sistema panameño en relación con otros países de la región, especialmente en lo relativo a la protección del tiempo de descanso del trabajador.

Mazmanian, Orlikowski y Yates (2013) analizaron cómo el uso de dispositivos móviles influye en la autonomía laboral mediante un estudio cualitativo basado en entrevistas a profesionales de una empresa multinacional, evidenciando que, aunque la tecnología proporciona flexibilidad, genera simultáneamente una cultura de disponibilidad permanente, en la que los trabajadores internalizan la obligación de responder fuera del horario laboral, extendiendo la jornada y desdibujando los límites entre trabajo y vida personal; adicionalmente, identificaron impactos negativos como estrés, fatiga y deterioro del bienestar, lo que demuestra empíricamente la problemática de la hiperconectividad y sustenta la necesidad del derecho a la desconexión.

En el contexto internacional institucional, Messenger (2019), a través de un estudio comparativo de la Organización Internacional del Trabajo, analizó el impacto del teletrabajo en las condiciones laborales a nivel global, concluyendo que esta modalidad tiende a prolongar la jornada laboral y generar riesgos

psicosociales, reforzando la necesidad de regulación específica sobre los tiempos de trabajo.

A nivel regional, Márquez Mora (2023), mediante un análisis jurídico comparado de la regulación centroamericana del teletrabajo, identificó elementos comunes como la voluntariedad, la flexibilidad horaria y el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, aunque con diferencias en su implementación, lo que permite contextualizar el desarrollo normativo de Panamá dentro de la región .

En cuanto a investigaciones del tema del teletrabajo y sus regulaciones laborales a nivel nacional se ha revisado el trabajo de Bazán de Franco et al.(2025) desarrollaron un estudio mixto, descriptivo y no experimental, cuyo objetivo fue analizar el cumplimiento del derecho a la desconexión en Panamá, aplicando una encuesta a 316 teletrabajadores; los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de trabajadores no tiene claramente definido su horario laboral y recibe comunicaciones fuera de su jornada, generando afectaciones como insomnio, fatiga y estrés, lo que pone de manifiesto la vulneración de este derecho en la práctica.

Asimismo, Garrido Reyna (2025), mediante una revisión bibliográfica y normativa del teletrabajo en Panamá, analizó la Ley 126 de 2020 y su reglamentación, concluyendo que, si bien existe un marco legal que regula aspectos como jornada laboral, provisión de equipos y protección de datos, persisten dificultades en su implementación, especialmente en la fiscalización y en la garantía del bienestar laboral . La Ley N.º 126 de 2020, que regula el teletrabajo en Panamá, constituye el principal antecedente normativo de esta investigación, al establecer las bases jurídicas de esta modalidad laboral, incluyendo disposiciones sobre jornada laboral y condiciones de trabajo; no obstante, presenta vacíos en la regulación específica del derecho a la desconexión, lo que justifica la pertinencia del presente estudio.

Los antecedentes revisados evidencian que, tanto a nivel internacional como nacional, el desarrollo del teletrabajo ha generado tensiones entre flexibilidad

laboral y protección de derechos, particularmente en lo relativo a la delimitación de la jornada y el respeto del tiempo de descanso, lo que fundamenta la necesidad de profundizar en el análisis del derecho a la desconexión en el contexto panameño.

2.2. Bases teóricas que sustentan la investigación

2.2.1 Fundamentos del Derecho del Trabajo como sistema tuitivo

El Derecho del Trabajo se configura como una rama autónoma del ordenamiento jurídico cuya finalidad esencial es corregir la desigualdad estructural existente en la relación laboral. A diferencia del derecho civil, basado en la igualdad formal de las partes, el derecho laboral reconoce una asimetría real entre empleador y trabajador, derivada del poder de dirección y organización empresarial (Baylos, 1991; citado en Carbuccia, 2022).

Esta desigualdad estructural fundamenta el principio protector, considerado el eje axiológico del Derecho del Trabajo. Al respecto, Irureta (2021) señala:

El principio protector, que se alza como una especie de telón de fondo de esta disciplina, tiene -en tanto principio jurídico- una función esencialmente informadora (cuestión que en el derecho del trabajo ha cobrado especial importancia). Dicha función permite dotar de sentido y sistematizar el ordenamiento jurídico laboral, dándole racionalidad y valor a las formulaciones jurídico-técnicas (aspecto especialmente relevante para orientar la acción del legislador). Esto evita que el derecho del trabajo sea concebido como una estructura neutra o de mera geometría social, cuestión que en la práctica le termina exigiendo una conexión con el sistema de valores (p. 23).

Según Fonseca (2024), dicho principio se manifiesta a través de tres reglas técnicas fundamentales: la regla de la norma más favorable, la regla de la condición más beneficiosa y la regla in dubio pro operario. Estas reglas no constituyen meros criterios interpretativos, sino mecanismos estructurales orientados a garantizar la efectividad de los derechos laborales.

En este sentido, la regla de la norma más favorable implica que, ante la concurrencia de varias normas aplicables a una misma situación laboral, debe preferirse aquella que otorgue mayor protección al trabajador, lo cual ha sido ampliamente desarrollado por autores como De la Cueva (2009), quien señala que este principio responde a la naturaleza tuitiva del Derecho del Trabajo y a la necesidad de equilibrar la desigualdad entre empleador y trabajador.

Por su parte, la regla de la condición más beneficiosa establece que los derechos adquiridos por el trabajador no pueden ser desconocidos por normas posteriores menos favorables, garantizando así la estabilidad de las condiciones laborales; al respecto, Baylos y Pérez Rey (2017) señalan que esta regla protege situaciones jurídicas consolidadas, evitando retrocesos en los niveles de protección alcanzados.

La regla in dubio pro operario dispone que, en caso de duda en la interpretación de una norma laboral, debe optarse por aquella interpretación que favorezca al trabajador, lo cual se fundamenta en el carácter protector del Derecho del Trabajo; en este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) reconoce que este principio constituye una herramienta esencial para asegurar la justicia social en las relaciones laborales. Estas reglas reflejan el carácter garantista del ordenamiento laboral, orientado a la protección efectiva del trabajador frente a posibles desequilibrios en la relación de trabajo, lo cual resulta especialmente relevante en contextos contemporáneos como el teletrabajo, donde las condiciones laborales pueden volverse más difusas y susceptibles de interpretación.

Desde esta perspectiva, la limitación de la jornada laboral constituye una de las conquistas históricas más relevantes del derecho laboral. La regulación del tiempo de trabajo representa una garantía frente a la explotación y una herramienta de tutela de la salud y dignidad del trabajador (Juana, 2016).

La jornada laboral no es únicamente una categoría técnica organizativa; constituye una institución jurídica fundamental que delimita el alcance del poder empresarial y protege el tiempo de vida del trabajador. Como señala Todolí Signes (2017), el control del tiempo de trabajo es uno de los elementos centrales del contrato de trabajo, en tanto determina no solo la prestación del servicio, sino también las condiciones de subordinación y dependencia que caracterizan la relación laboral.

En este sentido, la jornada laboral actúa como un mecanismo de equilibrio frente al poder de dirección del empleador, estableciendo límites jurídicos a la disponibilidad del trabajador y garantizando espacios de descanso indispensables para su bienestar físico y mental. Desde una perspectiva doctrinal clásica, De la Cueva (2009) menciona que la regulación de la jornada laboral responde a la necesidad de proteger la dignidad humana del trabajador, evitando la explotación derivada de jornadas excesivas, lo cual evidencia su carácter tuitivo dentro del Derecho del Trabajo.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha destacado que la limitación de la jornada constituye un principio esencial del trabajo decente, orientado a salvaguardar la salud, la seguridad y la conciliación entre la vida laboral y personal (OIT, 2019).

En el contexto contemporáneo, marcado por la digitalización y el teletrabajo, esta institución adquiere una relevancia aún mayor, debido a la difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, lo que puede generar fenómenos de hiperconectividad y disponibilidad permanente; al respecto, Eurofound y la OIT (2017) advierten que el uso intensivo de tecnologías de la información tiende a extender la jornada laboral más allá de los límites legales,

afectando el equilibrio vida-trabajo, de esta manera, la jornada laboral no solo organiza el tiempo de prestación del servicio, sino que se erige como un instrumento jurídico esencial para garantizar derechos fundamentales del trabajador, especialmente en entornos laborales digitales donde los mecanismos tradicionales de control resultan insuficientes.

2.2.2 El tiempo de trabajo como categoría jurídica y derecho fundamental

2.2.2.1 Evolución histórica de la limitación de la jornada

La limitación de la jornada laboral constituye uno de los pilares fundamentales del Derecho del Trabajo, cuyo origen se remonta a las luchas del movimiento obrero del siglo XIX, en un contexto de industrialización caracterizado por jornadas excesivas que podían alcanzar entre 14 y 16 horas diarias (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018; Gontero & Albornoz, 2025). En este escenario, la consigna “ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de recreación” sintetizó la reivindicación histórica de establecer límites al tiempo de trabajo como mecanismo de protección frente a la explotación laboral.

En efecto, como señalan Gontero y Albornoz (2025), la reducción de la jornada laboral fue uno de los objetivos fundacionales del derecho del trabajo, impulsado inicialmente por la necesidad de salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores durante el proceso de industrialización.

En términos normativos, este proceso se consolida a inicios del siglo XX con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo Convenio N.º 1 de 1919 estableció el principio de la jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, configurando un estándar internacional mínimo orientado a la protección del trabajador.

Posteriormente, el Convenio N.º 30 de 1930 amplió esta regulación a sectores como el comercio y las oficinas, definiendo el tiempo de trabajo como aquel

durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, excluyendo los períodos de descanso (Ferreyra & Ocampo, 2020). Estos instrumentos reflejan la consolidación de la jornada laboral como una institución jurídica de carácter protector, cuyo propósito principal es limitar el poder de dirección del empleador. A lo largo del siglo XX, la evolución de la jornada laboral respondió a distintos objetivos socioeconómicos. Inicialmente, su regulación se vinculó con la protección de la salud; posteriormente, durante la Gran Depresión, se concibió como un mecanismo para fomentar el empleo mediante la redistribución del trabajo; y, en etapas más recientes, se orienta hacia la conciliación entre la vida laboral y personal (Gontero & Albornoz, 2025) .

En este sentido, la doctrina laboral contemporánea establece que la jornada no puede entenderse únicamente como tiempo productivo, sino como un límite estructural al poder de dirección del empleador, orientado a garantizar derechos fundamentales del trabajador, como la salud, el descanso y la vida familiar (Baylos, 1991, citado en Carbuccion, 2022).

En la actualidad, la regulación del tiempo de trabajo continúa evolucionando frente a transformaciones estructurales como la digitalización, el teletrabajo y la globalización. Estas dinámicas han generado nuevas tensiones en torno a la delimitación de la jornada, debido a la creciente difuminación entre el tiempo laboral y el tiempo personal, lo que ha reactivado el debate sobre la necesidad de fortalecer mecanismos jurídicos como el derecho a la desconexión digital. En consecuencia, la limitación de la jornada laboral no solo representa una conquista histórica del movimiento obrero, sino que sigue siendo un elemento central en la configuración de un trabajo decente y en la protección integral del trabajador en contextos contemporáneos.

2.2.2.2 Derecho al descanso y salud laboral

El derecho al descanso constituye una garantía fundamental del Derecho del Trabajo, estrechamente vinculada con la protección de la salud y la dignidad humana del trabajador. En este sentido, la regulación de los tiempos de trabajo y

descanso no solo responde a una necesidad organizativa, sino que actúa como un mecanismo jurídico de protección frente a los efectos negativos derivados de jornadas laborales excesivas. La Organización Internacional del Trabajo (2021) ha señalado que las jornadas prolongadas y la disponibilidad constante incrementan significativamente el riesgo de afectaciones a la salud, tales como el estrés laboral, la fatiga crónica, el síndrome de burnout y diversos trastornos psicosociales, los cuales impactan tanto en el bienestar individual como en el desempeño laboral.

Asimismo, la salud laboral no puede limitarse a la prevención de accidentes físicos o enfermedades tradicionales, sino que debe comprender también la protección frente a riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo. Al respecto, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2021) destaca que factores como la sobrecarga de trabajo, la presión por disponibilidad continua y la falta de delimitación entre el tiempo laboral y personal constituyen riesgos emergentes que afectan la salud mental de los trabajadores.

En el contexto actual, caracterizado por la digitalización y el uso intensivo de tecnologías de la información, estos riesgos se ven intensificados debido a la aparición de fenómenos como la hiperconectividad y la disponibilidad permanente.

Tal como advierte la Organización Internacional del Trabajo (2019), el uso de dispositivos digitales tiende a extender la jornada laboral más allá de los límites formales, dificultando el ejercicio efectivo del derecho al descanso. La difuminación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal incrementa la exposición a riesgos psicosociales, lo que evidencia la necesidad de fortalecer mecanismos jurídicos que garanticen la protección de la salud integral del trabajador, especialmente en entornos laborales digitales.

2.2.3 Transformación digital del trabajo y teletrabajo

2.2.3.1 Cuarta revolución industrial y relaciones laborales

Schwab (2016) describe la cuarta revolución industrial como una etapa caracterizada por la integración de tecnologías digitales, inteligencia artificial y conectividad permanente en los procesos productivos.

Esta transformación impacta directamente en las relaciones laborales, generando:

- Deslocalización del trabajo.
- Flexibilización horaria.
- Digitalización del control empresarial.
- Disponibilidad permanente.

Rifkin (2014) señala que el capitalismo digital tiende a diluir las fronteras temporales tradicionales del trabajo, generando una economía basada en la conectividad constante.

En consonancia, Navarrete (2017) indica que el debate sobre la reescritura, en términos de regulación, de un "equilibrio justo" entre la vida privada y la laboral es irrefrenable -incluso urgente- para que las garantías de bienestar del empleado ni se sacrifiquen ni perjudiquen los mandatos de flexibilidad empresarial en el nuevo contexto de globalización, digitalización e incertidumbre en el que operan las compañías.

2.2.4 Concepto y características del teletrabajo

La OIT (2020) define el teletrabajo como una forma de organización laboral en la que el trabajo se realiza fuera de los locales del empleador mediante el uso de tecnologías de la información.

Partiendo de esta definición, se tiene que es una modalidad de organización laboral flexible, abarca la realización de las tareas profesionales sin que el empleado esté presente en la empresa físicamente durante un periodo

significativo de su horario laboral. Incluye un extenso rango de actividades y puede llevarse a cabo de manera parcial o completa. En el teletrabajo, la actividad laboral supone utilizar de manera constante técnicas de procesamiento electrónico de información y algún medio permanente de telecomunicaciones para comunicarse entre la empresa y el empleado.

Sus principales características son:

- Uso intensivo de TIC.
- Deslocalización física.
- Flexibilidad organizativa.
- Posibilidad de trabajo asincrónico.

Al respecto, Ortiz y Arango (2024) destacan algunas ventajas de esta modalidad laboral, como son:

Flexibilidad: El teletrabajo permite a los trabajadores, en numerosas ocasiones, organizar su horario laboral según sus propias necesidades. Tienen la posibilidad de ajustar su jornada laboral para equilibrar mejor su vida personal y laboral. Sin embargo, este no es un rasgo invariable, ya que en muchas ocasiones el teletrabajo debe realizarse en un horario específico.

Economía de dinero y tiempo: Los trabajadores ahorran dinero y tiempo de transporte al no tener que trasladarse todos los días a su trabajo. Es importante resaltar que la tensión relacionada con los largos desplazamientos y el tráfico de esas distancias también disminuye. Y, por lo tanto, se elimina la fatiga que está directamente relacionada con el estrés del tráfico.

Mayor productividad: Un gran número de individuos considera que trabajan con mayor eficiencia cuando tienen un ambiente individualizado y tranquilo. El teletrabajo posibilita que se genere un entorno laboral ideal y se reduzcan las distracciones. Al mismo tiempo, al ahorrar los viajes y, por ende, el estrés y la

fatiga que van asociados con ellos esto le deja al trabajador una capacidad significativa para dedicarse a su producción.

Acceso a talento global: El teletrabajo permite la contratación de talento sin limitaciones geográficas, ya que se puede contratar a individuos de cualquier parte del mundo, incluso si tienen algún tipo de situación de discapacidad; los empleados tienen la posibilidad de presentarse para estos puestos vacantes a nivel global. A través de este método, las compañías tienen la posibilidad de contratar a expertos competentes de cualquier parte del mundo, lo cual expande su grupo de talentos y les permite beneficiarse de diferentes puntos de vista.

Minimización de gastos para las compañías: Las empresas tienen la posibilidad de disminuir los costos relacionados con el mantenimiento de una oficina física, tales como el alquiler, los servicios públicos y los materiales de oficina. Asimismo, el teletrabajo ha generado que algunas organizaciones reporten una caída en el ausentismo y un aumento en la retención de trabajadores.

Empleo de tecnologías comunicativas e informáticas: El teletrabajo se fundamenta en la utilización de tecnologías como internet, computadoras, programas de comunicación, videoconferencias y herramientas para colaborar en línea. Estas tecnologías posibilitan que uno se comunique e intercambie información con los clientes, compañeros de trabajo y empleadores.

Autonomía y autorregulación: Los teletrabajadores generalmente tienen una mayor independencia al desempeñar sus tareas. Se encargan de gestionar su tiempo, definir metas y lograr los objetivos que se les han asignado. La capacidad de autodisciplina y la autorregulación son rasgos esenciales para triunfar en el trabajo remoto.

Evaluación fundamentada en los resultados: Se suele priorizar los resultados y metas logradas, en vez de la cantidad de horas trabajadas o la presencia física en la oficina, al evaluar el rendimiento de los teletrabajadores. Los empleadores valoran el desempeño y la productividad tomando como referencia los resultados obtenidos y las metas alcanzadas.

Menor efecto sobre el medioambiente: Ya que hace posible disminuir la necesidad de los traslados diarios al trabajo, ayuda a minimizar las emisiones de dióxido de carbono y genera un efecto beneficioso en el medio ambiente disminuyendo la huella ecológica, así como la congestión vehicular.

No obstante, la OIT (2021) advierte que el teletrabajo puede generar intensificación laboral si no existen límites claros respecto a la jornada, pues sin la barrera física de la oficina, el inicio y el fin de las tareas se vuelven difusos. El trabajador tiende a compensar la libertad percibida trabajando más horas para demostrar productividad. La digitalización permite la asignación de tareas de forma inmediata y constante, lo que suele derivar en una mayor densidad de trabajo por cada hora laborada.

Por otra parte, en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, las características que se pueden extraer son; la voluntariedad, ya que el teletrabajo puede ser parte o no de la descripción original del puesto de trabajo o incluirse después. La condición de trabajador no cambia, solo la manera en que se realiza el trabajo, de acuerdo con lo que decidan el empresario y el trabajador.

En segundo lugar, la necesidad de información por escrito es importante porque las especificaciones del teletrabajo necesitan aclaraciones que complementen los detalles de la relación laboral, como el equipo al que se pertenece, cómo y a quién informar acerca del trabajo, entre otros aspectos.

En tercer lugar, la reversibilidad; si el teletrabajo no es parte de la descripción original del puesto, se puede decidir que una persona o un grupo de personas pasen a trabajar desde casa y también pueden volver a la situación anterior. Lo que significa que puede darse la situación de volver a trabajar en la organización central de la empresa si lo solicita el empleado o el empresario, según lo acordado individual o colectivamente.

En cuarto lugar, la igualdad de condiciones para los empleados presenciales se encuentra en el hecho de que todos tienen los mismos derechos garantizados por

ley y por convenios colectivos. Considerando que, debido a las particularidades del teletrabajo, podrían existir ciertos acuerdos complementarios específicos, especialmente aquellos vinculados a la compensación de costos particulares del trabajador, como los de luz, internet, vigilancia de horarios y prevención de riesgos laborales fuera del lugar de trabajo.

Esta misma cualidad abarca que los empleados que trabajan desde casa tienen el mismo acceso a la capacitación y a las oportunidades de progresar en su carrera profesional que los trabajadores que están en las instalaciones de la empresa, y también se encuentran bajo las mismas políticas de evaluación que todos los demás empleados.

En sexto lugar, es necesario llegar a un consenso acerca del equipo que se va a emplear para trabajar. Por lo general, el empresario proporciona el equipo de trabajo y se encarga de su instalación y mantenimiento, a menos que el teletrabajador use el suyo propio.

En séptimo lugar, el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud del empleado. El empresario le comunicará al trabajador acerca de las políticas correspondientes y tanto este, como los representantes de los colaboradores y las autoridades tendrán la posibilidad de realizar inspecciones tras notificar previamente o a petición del teletrabajador.

Octavo, normalmente se permite la libertad de organizar el trabajo, basándose en las leyes, los convenios colectivos y las políticas de la compañía. El patrono debe garantizar que el teletrabajador no se aisle, por lo que tendrá que proporcionarle acceso a la información de la empresa y oportunidades para reunirse con sus colegas (Tesei, 2020).

En este apartado cabe señalar que el teletrabajador enfrenta una variedad de riesgos para la salud que pueden impactar su derecho a desconectarse, y estos son más graves que los del trabajo presencial. Entre estos peligros, Campos (2021) destaca:

En primer lugar, el exceso de información puede generar saturación, ya que la hiperconectividad provoca interrupciones frecuentes, como notificaciones de LinkedIn, llamadas telefónicas o correos electrónicos, lo que dificulta la concentración y la atención, afectando negativamente la efectividad laboral.

En segundo lugar, la fatiga informática es el riesgo que más se ha agudizado debido al teletrabajo.

En tercer lugar, el teletrabajo fomenta la hiperconexión, lo que aumenta las horas que dedicamos al trabajo y, por ende, perjudica el derecho a desconectarnos. Esto puede llevarnos a desarrollar una adicción o una fobia provocadora de estrés. Asimismo, extender la jornada laboral por cuestiones de conectividad genera otros daños a la salud que resultan de hacer tareas profesionales en horas no comunes o en tiempos y espacios inapropiados, como pueden ser los medios de transporte, una cafetería o un sedentarismo excesivo, etc.

En cuarto lugar, el teletrabajo y la desconexión podrían propiciar disputas familiares originadas por la intromisión del trabajo en la vida privada. Ya no se logra la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral; en su lugar, se mezcla y confunde.

2.2.5 Hiperconectividad y riesgos psicosociales

La hiperconectividad laboral se refiere a la disponibilidad permanente del trabajador mediante dispositivos electrónicos fuera del horario de trabajo. Todolí (2017) advierte que la tecnología permite un control empresarial continuo, lo que puede generar una extensión invisible de la jornada.

La advertencia de Todolí (2017) sobre el control continuo se materializa en lo que la doctrina denomina disponibilidad de hecho. Aunque el contrato estipule una jornada fija, el uso de herramientas como WhatsApp o Slack genera una expectativa de respuesta inmediata. Esta extensión invisible no suele ser remunerada ni contabilizada como horas extraordinarias, lo que erosiona el principio de reciprocidad en el contrato de trabajo.

Eurofound (2020) encontró que trabajadores en modalidad remota tienden a trabajar más horas que quienes laboran presencialmente.

Los principales riesgos identificados incluyen:

- Difuminación de límites trabajo-vida privada.
- Incremento de carga mental.
- Dificultad de desconexión psicológica.
- Mayor estrés laboral.

Estos elementos justifican la necesidad de una protección jurídica específica y destaca una paradoja: la autonomía del trabajo remoto a menudo deriva en una autoexplotación. Al desaparecer el trayecto físico oficina-hogar, el trabajador pierde el ritual de transición, lo que facilita que las tareas laborales colonicen los espacios de descanso. Esto se vincula directamente con el concepto de carga mental, que no solo implica el volumen de tareas, sino la interrupción constante de los procesos cognitivos por notificaciones digitales.

Los daños asociados a la falta de regulación de la desconexión se derivan de la exigencia de disponibilidad ininterrumpida para atender las demandas laborales. De este modo, la hiperconectividad derivada del uso continuo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el entorno laboral mantiene al trabajador en un estado permanente de disponibilidad para atender solicitudes, ya sea a través de aplicaciones de mensajería, correos electrónicos o plataformas de videoconferencia.

La falta de regulación específica fomenta un entorno de vulnerabilidad que se manifiesta en:

Tecnoestrés: El impacto negativo de las TIC sobre la salud, derivado de la incapacidad de gestionar las demandas tecnológicas de manera saludable.

Presentismo Digital: la necesidad de estar "conectado" o "en línea" para demostrar compromiso laboral, incluso cuando no hay tareas urgentes.

Dificultad de Recuperación: la neurociencia advierte que, sin una desconexión psicológica total, el cortisol (hormona del estrés) permanece elevado, impidiendo la regeneración cognitiva necesaria para la jornada siguiente.

Paralelamente, el síndrome de Burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como trastorno ocupacional, es una de las consecuencias más graves de esta cultura de conexión permanente, ya que los trabajadores sometidos a jornadas prolongadas y a la presión de estar disponibles presentan fatiga física y mental y dificultades de concentración.

La OMS (2019), al incluir el burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), lo define como el resultado de un estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido gestionado con éxito. En el contexto de la hiperconectividad, este síndrome se acelera debido a la falta de periodos de "vacío digital", llevando al trabajador a un estado de agotamiento emocional y despersonalización.

2.2.6 Derecho al descanso

Las distintas transformaciones sociales han ocasionado un intenso debate en términos políticos, económicos, jurídicos y sociales en varios campos, lo que ha llevado a la aparición de nuevas figuras jurídicas que deben establecerse y regularse para que se adapten a la realidad de cada sociedad.

El derecho al trabajo o del trabajador es una de las bases más relevantes de la legislación y de la ciencia jurídica en la actualidad. Este derecho establece, de manera sistemática, las normas jurídicas que deben regir en una relación laboral. La condición del trabajador es fundamental, pues se ha transformado en un asunto prioritario al regular y aplicar este derecho (Bravo, 2023).

Desde hace un siglo, uno de los logros más significativos en la historia de los movimientos sociales son los derechos sociales y de libertad. Estos se fundamentan en derechos como la salud, el trabajo, la educación y el descanso, que tienen como objetivo disminuir las diferencias entre personas con condiciones más equitativas.

El derecho al descanso es el resultado de una lucha histórica llevada a cabo por los trabajadores para garantizar condiciones dignas en el trabajo, las cuales son parte de la relación laboral y están directamente relacionadas con la calidad de vida de las personas. Por ende, el derecho al descanso es esencial en cualquier trabajo y se relaciona directamente con las horas de trabajo diarias y su relación con los periodos de descanso; es decir, un horario que redistribuya la jornada laboral en la semana o mes.

Este derecho tiene una repercusión directa en la salud física y mental de los empleados; es decir, si este derecho fuera violado, se vería afectada directamente la vida privada de los individuos en lo que respecta a su familia, lo cual provocaría distintas incidencias en su situación familiar y social.

Se sabe que trabajar muchas horas sin descanso es una amenaza para la salud de los empleados y de su entorno familiar. Por esta razón, muchas constituciones se basan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos con el propósito de regular y proteger este derecho, asegurando así el progreso personal y la educación que se relaciona directamente con las vacaciones pagadas, el tiempo libre y los horarios de trabajo razonables y limitados.

El reconocimiento del derecho al descanso se basa en acuerdos internacionales que han sido ratificados por diferentes naciones, en los que los gobiernos de todo el mundo tienen la responsabilidad legal de asegurar condiciones básicas, seguras y saludables para trabajar. Esto implica reducir las horas laborales, reconocer el tiempo libre y otorgar vacaciones sin remuneración.

El derecho al descanso, en el seno de la sociedad, se basa en una concepción social del reposo del trabajador; su principal propósito es optimizar la higiene y la

salud de los empleados. Constituye un presupuesto fundamental dentro de un asunto social, ya que este derecho tiene importancia política, jurídica y social (López Ahumada, 2004).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su parte pertinente señala que: “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 24). De la misma manera en el artículo 15 de la Declaración Americana de Derechos Humanos, en su parte pertinente señala “que toda persona tiene derecho al descanso, a la recreación y a la oportunidad de emplear últimamente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico” (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

Asimismo, el artículo 7 literal D) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales establece:

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial: d) el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (ONU, 1966).

En términos generales, se puede afirmar que los individuos que integran una relación laboral tienen derecho a descansar de acuerdo con estos elementos: el lapso mínimo de descanso, el cual debe contemplar un tiempo en el que no se trabaja; la implementación de pausas para descansar durante la jornada laboral, con intervalos temporales destinados al descanso; y el respeto por su día de descanso semanal. Se deberá respetar los días de descanso que la ley establece, reconocer vacaciones anuales pagadas y garantizar al menos 24 horas continuas de descanso, así como el respecto a la tradición cívica o religiosa, o feriado (Pérez Amorós, 2019).

La jornada laboral está relacionada con el derecho al descanso, ya que es necesario fijar el tiempo que se dedica a trabajar en relación con la jornada laboral y las tareas asignadas en un contrato de trabajo. En esta situación, el empleado tendrá que planificar su trabajo teniendo en cuenta el tiempo requerido para el ocio personal, sin perjudicar los factores laborales; es decir, la duración del trabajo deberá corresponder a las necesidades del empleado y no a lo que requiere el empleador (Serrano Argüeso, 2019).

El tiempo de trabajo debe ser recopilado a través de un registro, al igual que el derecho al descanso. Por consiguiente, se comprende la jornada laboral como el cálculo del tiempo en el cual un empleado trabaja durante un período específico, está estrechamente vinculada con el derecho a descansar. Si se violan los límites establecidos, esto puede constituir una infracción de los derechos constitucionales (Martín Vales, 2023).

El derecho al descanso y a la desconexión digital en el trabajo de los individuos contribuye a una perspectiva más amplia que solo la legal, ya que su influencia actual en la sociedad nos indica que se trata de un asunto tanto económico como sociológico y psicológico (Ochoa Gavilánez, 2020).

2.2.7 Derecho a la desconexión digital

La digitalización de la relación laboral conlleva numerosos beneficios, como la ejecución rápida y efectiva de funciones, así como una disminución significativa de los costos; no obstante, se han manifestado elementos negativos que incluyen la hiperconectividad, la sobrecarga de trabajo y la disponibilidad horaria completa sin tener en cuenta el horario o el lugar, lo que lo convierte en un asunto jurídico relevante (Camós Victoria y Sierra Herrero, 2020).

En el campo de las relaciones laborales, ha surgido un fenómeno reciente conocido como "laboralidad tecnológica", que ha posibilitado una conexión efectiva y rápida entre el empleador y empleado a través de las herramientas digitales, lo cual ha tenido un impacto significativo en las tareas de trabajo que tienen lugar durante una jornada laboral lo cual marca un verdadero desafío para

el derecho laboral su debida delimitación sin sobrepasar el derecho al descanso (Chira Rivero y Távara Romero, 2020).

La digitalización laboral genera efectos negativos en los trabajadores, tanto a nivel personal como familiar. La combinación del tiempo de descanso con el trabajo se vuelve algo cotidiano, lo que significa que cualquier instante del día puede transformarse en una jornada laboral, sin importar la hora o el lugar donde esté el trabajador. Por ende, esta actividad tecnológica-laboral sin restricciones y sin la regulación apropiada puede impactar de manera negativa los derechos fundamentales y básicos, como el derecho a vivir con dignidad, a tener salud, a ser íntegro personalmente, y a la vida en familia (Requena Montes, 2020).

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 24, establece que "toda persona tiene derecho a desconectarse, a disfrutar de tiempo libre, a un descanso, a que la duración del trabajo esté razonablemente limitada y a tener vacaciones pagadas de manera regular" (Camós Victoria & Sierra Herrero, 2020). Según esta normativa, se reconoce que los empleados tienen una serie de derechos en el marco de la relación laboral, los cuales son producto de una lucha histórica. Uno de estos derechos es el derecho al descanso, que ha tenido un progreso significativo.

El derecho a la desconexión digital es parte de las categorías de primera, segunda y tercera generación del entorno digital. Es imprescindible poner límites a los nuevos fenómenos que dañan en gran medida los derechos de los empleados. De esta manera, se presenta la necesidad de que el derecho y el legislador se adapten a las nuevas circunstancias sociales y legales. Como es un derecho nuevo, sus orígenes están en instituciones jurídicas más antiguas que han batallado para conseguir su lugar dentro de la doctrina y han ido evolucionando a través de la jurisprudencia en consonancia con los tratados internacionales, además de las constituciones y normas supletorias para su adecuado uso (Ferreya y Ocampo, 2020).

El derecho a la desconexión digital debe ser comprendido desde un enfoque dogmático en lugar de uno normativo, ya que son escasas las naciones que han incorporado este derecho a su ordenamiento jurídico. Como resultado, el tratamiento legislativo suele variar considerablemente entre los diversos sistemas jurídicos comparados.

Desde el punto de vista doctrinal, es claro que no hay una definición legal que establezca el derecho a la desconexión digital; sin embargo, se puede interpretar que este derecho consiste en no leer los mensajes recibidos por correo electrónico de la compañía, así como en grupos corporativos de mensajes, es imperativo que el empleador evite comunicarse con los empleados durante sus períodos de descanso y ocio (Pérez Campos, 2019).

Según algunos autores, como Navarrete (2017), el derecho a la desconexión digital es un derecho incompleto porque muchas legislaciones globales no lo establecen ni encuentran elementos constitutivos para delimitarlo en el ordenamiento jurídico. Es importante mencionar que el contrato entre empleador y empleado debe definir las condiciones y modalidades para asegurar el derecho a la desconexión y, de esta manera, proteger los períodos de descanso.

Como se observa, existe una estrecha conexión entre la desconexión digital y el derecho al descanso en términos de su restricción y vulneración, lo que plantea problemas legales y jurisdiccionales a los que se enfrenta actualmente la ley.

2.2.7.1 Concepto doctrinal

Taléns (2019) define el derecho a la desconexión digital como la facultad del trabajador de no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada sin sufrir consecuencias adversas.

García (2021) sostiene que este derecho constituye una manifestación moderna del derecho al descanso.

La definición de Taléns (2019) se centra en la dimensión operativa y protectora del derecho. Al emplear el término facultad, le otorga al trabajador el poder de

decidir sobre su disponibilidad. El derecho a la desconexión no es efectivo si el trabajador, aunque tiene el permiso formal de desconectarse, teme represalias (despidos, estancamiento profesional o sanciones disciplinarias). Por tanto, Taléns lo plantea como una salvaguarda contra el poder de dirección del empleador fuera de los límites temporales del contrato.

Por su parte, García (2021) aporta una visión dogmática y evolutiva. No ve la desconexión digital como un derecho nuevo o aislado, sino como una actualización del derecho al descanso. Históricamente, el descanso se garantizaba mediante la separación física del centro de trabajo. En la era actual, donde el centro de trabajo puede estar en un smartphone, García argumenta que la barrera ya no es física, sino digital, por lo que el derecho al descanso hoy es incompleto si no incluye la paz tecnológica.

Ambos autores coinciden en que la frontera entre la vida privada y la profesional se ha vuelto porosa. Mientras Taléns pone el foco en la libertad de acción y la protección ante el castigo, García fundamenta el concepto dentro de la teoría general de los derechos humanos laborales. Partiendo de esto, se entiende que el derecho a la desconexión es el mecanismo jurídico necesario para que el derecho al descanso sea real y efectivo en el siglo XXI. Sin esta facultad el descanso se convierte en una ficción jurídica, ya que el trabajador permanecería en un estado de alerta constante o disponibilidad pasiva. Esta perspectiva es fundamental para comprender cómo el entorno digital exige nuevas interpretaciones de las jornadas laborales para prevenir riesgos psicosociales como el tecnoestrés o el síndrome de burnout.

Según Rosenbaum Carli (2019) define a la desconexión digital como:

un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo (limitación de la jornada), el tiempo de descanso intermedio, inter-jornadas, semanal, licencia reglamentaria y licencias especiales, la salud y seguridad laboral riesgos laborales psicosociales, estrés, etc., así

como también influye en la llamada conciliación entre vida privada o personal y trabajo (p. 35).

Por otra parte, Ferreyra y Ocampo (2020) señala que el derecho a la desconexión es comúnmente interpretado como el derecho de los empleados a no ser llamados a trabajar ni requeridos por ningún medio, particularmente electrónicos o digitales, fuera de su horario laboral y sin temor a represalias por ejercer dicho derecho; o como un "derecho de inversión y reversión que otorga a los trabajadores la opción de decidir, ya sea de manera permanente o temporal, su disponibilidad conectiva con dispositivos técnicos digitales, respetando los derechos dignitarios básicos e integrando, cuando corresponda, las condiciones que se estipulen individualmente y en instrumentos colectivos" (p. 137).

La perspectiva de Ferreyra y Ocampo (2020) permite profundizar en la naturaleza jurídica de la desconexión, no solo como una norma técnica de jornada, sino como una institución de orden público y un derecho de resistencia frente a las nuevas dinámicas del capitalismo digital.

Tradicionalmente, el contrato de trabajo presupone que el empleador ostenta el poder de dirección sobre el tiempo del trabajador. Esto implica que el control sobre la conectividad se traslada al trabajador. Es el empleado quien decide su estado de disponibilidad conectiva.

La reversión garantiza que el consentimiento de estar conectado (por ejemplo, en guardias o periodos de crisis) no es permanente ni irrenunciable; el trabajador recupera su autonomía digital al finalizar la causa que justificó la conexión.

Al calificarlo como un bien susceptible de tutela judicial, se eleva la desconexión a la categoría de derecho fundamental. Esto significa que no es transaccional, es decir, que el empleador no puede comprar la desconexión total del trabajador mediante bonos o cláusulas de disponibilidad si esto afecta la integridad psicofísica.

Como bien señalan Ferreyra y Ocampo (2020), la sociedad entera es titular de este derecho. Una fuerza laboral agotada genera costos externos: colapso de los sistemas de salud pública por enfermedades mentales, desintegración del tejido familiar y una disminución en la calidad del empleo (precariedad). La reducción de jornadas excesivas fomenta, además, la creación de nuevos puestos de trabajo para cubrir esas horas.

De esta manera, la noción jurídica del derecho a la desconexión va más allá de la idea de una simple facultad concedida por el empleador, configurándose como un bien de la vida susceptible de tutela judicial. Su titular no es solo el trabajador empleado, sino la sociedad que se beneficia de la reducción de las jornadas excesivas y de la redistribución de las oportunidades de trabajo. La crítica alcanza al modelo productivo posfordista que impactó el contrato de trabajo tradicional y trasladó al individuo la responsabilidad de mantenerse competitivo, incluso a costa de sacrificar el tiempo de descanso.

La mención al modelo posfordista es clave para entender la urgencia de este derecho. Mientras que el fordismo limitaba el trabajo a la fábrica, el modelo actual se basa en la intangibilidad del producto y la ubicuidad de la herramienta. Esto lleva a una deslocalización del esfuerzo, donde el trabajo ya no ocurre en un dónde, sino en un cuándo. El sistema traslada al individuo la responsabilidad de su propio éxito. Estar siempre disponible se vende como una ventaja competitiva o un rasgo de compromiso. Ferreyra y Ocampo (2020) denuncian que este sacrificio del descanso no es una elección libre, sino una imposición sistémica que erosiona la dignidad humana.

La integración de instrumentos colectivos (convenios) y condiciones individuales refuerza que la desconexión debe ser una política institucional. El respeto a los derechos dignitarios básicos implica reconocer que el ser humano tiene derecho a una vida fuera del rol de productor, protegiendo su tiempo para el ocio, la cultura y el desarrollo personal, elementos que el modelo posfordista intenta mercantilizar o eliminar.

Se trata de un instrumento preventivo y restaurador, que protege la salud y la dignidad del trabajador, evitando el desgaste y garantizando su recuperación física y psicológica. La eficacia de este derecho se basa en la Constitución Política de Panamá, que limita la jornada laboral y prevé un entorno de trabajo seguro y saludable, imponiendo una función socio ambiental a la empresa y estableciendo la adopción de políticas institucionales orientadas a la protección integral de los trabajadores.

Por lo tanto, el derecho a la desconexión busca impedir que el empleador se ponga en contacto con el empleado, ya sea por correo electrónico, llamada telefónica o aplicaciones de comunicación instantánea, fuera del horario laboral. Esta medida tiene por objeto garantizar al trabajador un período continuo de ocio, en el que pueda disfrutar de su tiempo a su antojo, sin ninguna interferencia en su intimidad y vida privada, bienes igualmente protegidos por la Constitución.

La desconexión digital no es una medida meramente pasiva; opera en dos dimensiones críticas para la salud ocupacional:

Dimensión Preventiva: Actúa como una barrera contra la aparición de enfermedades profesionales modernas como el burnout, la fatiga informática y los trastornos del sueño. Al evitar la sobreexposición a estímulos laborales, se previene el agotamiento del capital cognitivo del trabajador.

Dimensión Restauradora: Garantiza que el tiempo de descanso cumpla su función biológica y social. La recuperación no es efectiva si el trabajador mantiene un vínculo de alerta con el dispositivo móvil, ya que el cerebro no logra desconectarse del estado de tensión productiva.

En este sentido, entra en juego el concepto de función socio-ambiental, que implica que la empresa no es una entidad aislada que solo busca el lucro, sino un actor social que debe contribuir al bienestar de la comunidad. Esto se expresa a través de:

Sostenibilidad Humana: Así como las empresas deben mitigar su impacto en el medio ambiente, deben mitigar su impacto humano. Una empresa que agota a sus trabajadores mediante la hiperconectividad está erosionando el tejido social y la salud pública, incumpliendo su responsabilidad social.

Políticas Institucionales: Esto exige que las organizaciones en Panamá no solo "permitan" la desconexión, sino que la institucionalicen mediante protocolos internos, manuales de buenas prácticas y la configuración técnica de sus servidores (por ejemplo, programar el envío de correos para horas laborables).

El derecho a la desconexión protege el ocio, entendido no como simple inactividad, sino como el tiempo para el desarrollo de la personalidad, la convivencia familiar y el ejercicio de la libertad.

Las aplicaciones de comunicación instantánea (como WhatsApp) han difuminado la línea entre lo personal y lo profesional. La norma busca blindar el tiempo de ocio para que el trabajador recupere su soberanía sobre su tiempo, permitiéndole desconectarse para volver a conectarse con su entorno afectivo y social.

2.2.7.2 Fundamento constitucional

El derecho a la desconexión digital se encuentra estrechamente vinculado con diversos derechos fundamentales que garantizan la protección integral del trabajador en el entorno laboral contemporáneo. En primer lugar, se relaciona con el derecho a la dignidad humana, en tanto reconoce que el trabajador no puede estar sometido a una disponibilidad permanente que lo convierta en un recurso productivo constante, sino que debe contar con espacios reales para su desarrollo personal y familiar. Asimismo, guarda una conexión directa con el derecho a la salud, ya que la exposición continua a demandas laborales fuera del horario de trabajo puede generar afectaciones físicas y psicológicas, tales como estrés, fatiga crónica y síndrome de agotamiento profesional.

De igual forma, este derecho se vincula con el derecho a la intimidad, debido a que el uso de herramientas digitales permite que el empleador tenga acceso

constante al trabajador, incluso en su ámbito privado, lo que puede implicar una intromisión indebida en su vida personal.

El derecho a la desconexión digital constituye una manifestación actual del derecho al descanso, pues garantiza que el trabajador pueda disfrutar de su tiempo libre sin interrupciones laborales, permitiendo una adecuada recuperación física y mental. En conjunto, estos derechos evidencian que la desconexión digital no es solo una facultad individual, sino una garantía esencial para preservar el equilibrio entre la vida laboral y personal en la era digital. La eficacia de este derecho encuentra su raíz en preceptos constitucionales que protegen el trabajo como un derecho y un deber social.

Limitación de la Jornada (Art. 70): La Constitución establece que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diurnas y el descanso semanal es obligatorio. El derecho a la desconexión es la herramienta contemporánea que asegura que estas ocho horas no se extiendan de forma fraudulenta a través de medios digitales.

Derecho a la Salud y Seguridad (Art. 107): El Estado debe velar por la salud de la población. En el entorno laboral, esto se traduce en la obligación de las empresas de garantizar un entorno que no degrade la salud mental.

Protección de la Vida Privada (Art. 26): El domicilio y las comunicaciones privadas son inviolables. La intrusión del empleador mediante mensajería instantánea en el espacio personal del trabajador constituye una vulneración de esta esfera de intimidad protegida constitucionalmente.

Juana (2016) menciona que el Derecho del Trabajo actúa como límite al poder empresarial para garantizar la libertad personal del trabajador.

En este sentido, de Paiva et al (2025) señalan que la desconexión se vincula directamente al principio de dignidad de la persona humana; el exceso de trabajo y la falta de límites a la jornada laboral constituyen una afrenta a los derechos al ocio y a la salud, ya que la limitación del contacto entre el empleador y el empleado

fuera del horario laboral es un requisito para garantizar el equilibrio entre las esferas personal y profesional. Desde esta perspectiva, la positividad de este derecho se impone como necesaria para un entorno de trabajo saludable y productivo, con reglas objetivas para la comunicación fuera del horario laboral entre el empleado y el empleador.

Al vincular la desconexión con la dignidad, se establece que el trabajador no es una herramienta de producción de 24 horas. El exceso de trabajo digital es interpretado como una cosificación del individuo, donde su valor se reduce a su capacidad de respuesta inmediata. La dignidad se vulnera cuando el trabajo invade el espacio de recuperación biológica y afectiva, impidiendo que el sujeto ejerza sus otros roles vitales (como padre, ciudadano o individuo en formación).

El concepto de equilibrio propuesto por Plana (2022) sugiere que las esferas personal y profesional deben ser estancas durante los tiempos de descanso. La falta de límites no solo afecta el ocio, sino que genera una alerta cognitiva permanente. El autor sugiere que la salud no es solo la ausencia de enfermedad, sino el estado de bienestar donde el trabajador puede transitar entre esferas sin que la presión de una contamine el disfrute de la otra. Contrario a la creencia de que la conexión total aumenta el rendimiento, de Paiva et al. (2025) afirman que un entorno saludable y productivo requiere de un trabajador descansado. La fatiga crónica derivada de la hiperconectividad reduce la creatividad y la eficiencia a largo plazo.

Partiendo de esto, existe la exigencia de que este derecho sea recogido de forma expresa en el ordenamiento jurídico (leyes, reglamentos o convenios colectivos). La comunicación no puede quedar a merced de la buena voluntad o de interpretaciones subjetivas sobre qué es urgente. Se requieren protocolos claros: horarios específicos de envío de correos, prohibición de llamadas en fines de semana y el uso de herramientas tecnológicas que permitan el bloqueo de notificaciones laborales fuera del turno. La positividad otorga al empleado la certeza de que su silencio no será interpretado como falta de compromiso, y al

empleador, un marco claro de gestión para evitar futuras demandas por riesgos psicosociales o reclamos de horas extras.

Desde esta perspectiva, el ocio se eleva a un requisito de salud pública. Un sistema laboral que no permite la desconexión traslada sus costos (ansiedad, depresión, hipertensión) a los sistemas de salud del Estado. Por ello, limitar el contacto empleador-empleado es una medida de protección integral que trasciende el contrato individual y beneficia a la estabilidad del sistema social.

En situaciones en las que el empleador impone jornadas laborales excesivas, incluso sin control formal de asistencia, como es el caso de algunos gerentes obligados a abrir y cerrar el establecimiento y permanecer permanentemente disponibles por teléfono, se verifica una violación de los derechos fundamentales que se traduce en la privación del derecho al ocio, al descanso semanal remunerado, a las vacaciones, al acceso a la educación, la cultura, los deportes y la convivencia familiar y social. Aunque estos puestos de gestión o funciones externas no estén sujetos al capítulo de control de la jornada laboral, y por lo tanto no generen derecho a horas extras, tal circunstancia no excluye la protección constitucional garantizada, siendo posible configurar daños existenciales por la supresión del tiempo destinado a la vida personal.

En muchas legislaciones, incluyendo la panameña, los trabajadores de confianza o gerentes están excluidos de los límites máximos de la jornada laboral y, por ende, del pago de horas extras (Nicolau, 2025). Sin embargo, esta exclusión no debe interpretarse como una patente de corso para la disponibilidad absoluta.

Aunque la ley laboral ordinaria los excluya del marcado de reloj, la Constitución garantiza el derecho al descanso. El hecho de no generar horas extras no significa que el trabajador no tenga derecho a una pausa vital. La jornada excesiva, incluso sin control formal, se convierte en una forma de servidumbre moderna si impide la recuperación psicofísica.

Por lo tanto, la expectativa implícita de respuestas inmediatas y la dificultad de desconectarse por completo agravan la presión psicológica y la sensación de

pérdida de autonomía en la gestión del propio tiempo, ya que la tecnología, al tiempo que amplía el acceso a la información y permite nuevas formas de interacción, subordina al trabajador a un régimen de disponibilidad constante, disolviendo los límites entre el trabajo y la vida íntima.

El concepto de daño existencial es una evolución del daño moral. Se refiere a la alteración sustancial de la vida cotidiana y la frustración del proyecto de vida del individuo. Cuando un gerente debe abrir, cerrar y estar disponible 24/7, se produce una expropiación del tiempo. Esto afecta el derecho a la cultura, el deporte y, fundamentalmente, la convivencia familiar.

El daño no es solo el cansancio, sino la imposibilidad de construir una vida fuera de la empresa. Los tribunales están empezando a reconocer que la supresión sistemática del tiempo libre constituye un daño indemnizable, ya que el trabajador pierde su soberanía personal en favor de la productividad ajena (Vera, 2025).

La tecnología actúa como un arma de doble filo en los puestos de gestión. Mientras que ofrece flexibilidad para trabajar desde cualquier lugar, en la práctica impone una subordinación invisible. La expectativa de respuesta inmediata en aplicaciones de mensajería disuelve el concepto de fuera de servicio. El trabajador ya no necesita estar físicamente en la oficina para estar en el trabajo; el dispositivo móvil traslada la presión jerárquica al comedor de su casa o a sus vacaciones. La dificultad para desconectarse genera un estado de atención residual, donde el gerente nunca deja de procesar problemas laborales, lo que impide que el cerebro entre en fases de descanso profundo y creatividad.

La protección constitucional impone una función social a la empresa. Las organizaciones deben entender que la sostenibilidad de sus líderes depende de su capacidad de desconexión. Es imperativo establecer que, incluso en puestos de alta responsabilidad, existen franjas de silencio digital. El respeto a las vacaciones y al descanso semanal no es un privilegio, sino un requisito de salud ocupacional que la tecnología no puede anular.

2.2.8 Experiencias comparadas

La era digital ha originado múltiples transformaciones en la sociedad a lo largo de los años recientes, las cuales han llevado a que la digitalización y la sociedad estén formadas por diversos componentes cognitivos que dan lugar a una realidad virtual. Sin embargo, esta realidad tiene que ajustarse a lo análogo, como un supuesto en constante cambio y evolución, cuya categorización está siempre redefinida de manera abierta e interactiva con la sociedad.

En esa línea, el mundo ha experimentado un cambio significativo, en concreto al llevar a cabo una tarea o actividad, ya que la rutina diaria se transformó en el empleo de dispositivos tecnológicos y tecnología, lo cual ha generado instrumentos para que el trabajo se lleve a cabo de forma independiente y adaptable, generando procesos dinámicos al momento de realizar una actividad laboral. En base a esto se desarrollan en varios países, legislaciones que tienen este tema como punto central, así se tiene:

2.2.8.1 Francia

En Francia, ha habido una serie de eventos para la aceptación del derecho a la desconexión digital. Esta victoria se origina en el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), que trata sobre la calidad laboral y que más adelante resalta tres elementos básicos incluidos en los acuerdos colectivos de los empleados son: el reconocimiento de la desconexión digital y su relevancia social, la jerarquía para anticipar métodos para el cumplimiento y el seguimiento al respeto del derecho. Estos son los pilares esenciales para iluminar la ley de agosto del 2016.

El reconocimiento del derecho a la desconexión digital en términos de la jornada laboral se fundamenta al principio en un convenio de la compañía Thalés, establecido en 2014, que señala lo siguiente: “los trabajadores disponen (...) de un derecho a la desconexión fuera de los horarios de apertura del establecimiento

en el cual cumplen regularmente su trabajo o, al menos, durante el tiempo legal del descanso diario y semanal” (Bidet-Mayer & Toubal, 2016; citado en Bravo, 2023). Estos pactos han tenido una importancia destacada para llevar a cabo el derecho a la desconexión en términos digitales.

En este contexto, el siguiente paso para definir el derecho a la desconexión digital es el informe de Mettling. Este documento examina en términos generales cómo las TIC han afectado las profesiones y los puestos de trabajo actuales. Determina que, con el progreso tecnológico, los trabajos evolucionan y surgen nuevas modalidades que modifican las relaciones laborales, confirmando así la necesidad de instaurar el derecho a la desconexión digital.

De acuerdo con esto, en la legislación francesa, la desconexión digital surge dentro de las políticas de reforma del Gobierno Francés como parte de un proceso no solo legislativo, sino también social. Se logra una reforma laboral que se integra al ordenamiento jurídico francés a principios del año 2017. Después de un estudio detallado, se debía establecer cómo funcionaría y a quién beneficiaría este derecho (Cialti, 2017).

Francia reconoce el derecho a la desconexión digital mediante la Ley N.º 2016-1088. El apartado 7 del artículo L. 2242-8, del Código de Trabajo establece que, en el marco de la negociación anual sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres y la calidad de vida laboral, es necesario discutir las formas en que el trabajador puede ejercer plenamente su derecho a desconectarse y cómo la empresa implementará dispositivos para regular el uso de herramientas digitales. Esto se hace con el objetivo de garantizar el respeto por su tiempo libre, sus vacaciones y su vida personal y familiar.

En caso de que no se llegue a un acuerdo, el empleador, después de escuchar al comité empresarial o, si este no está disponible, a los delegados del personal, desarrollará una política de actuación sobre el asunto. Esta política especificará las formas en que se ejerce este derecho y, además, contempla la implementación

de acciones de capacitación y concienciación sobre el uso razonable de los dispositivos digitales para gerentes, empleados y mandos medios.

2.2.8.2 España

Para que en España emergieran nuevos componentes constitutivos y se reconocieran derechos en su legislación interna, con un análisis sociológico, económico y político, el derecho a la desconexión digital ha tenido que pasar por dos etapas importantes para su reconocimiento completo.

La Resolución del 22 de marzo de 2017, que establece un Convenio Colectivo para Vueling Airlines S.A., es destacada en el primer momento. Este convenio estipula que los empleados deben revisar su correo electrónico al menos una vez cada tres días; también estipula que los empleados no deben consultar su correo durante las épocas de enfermedad, vacaciones o calamidades domésticas (Pérez Campos, 2019).

La segunda eventualidad se remonta al 21 de septiembre del año 2017, cuando se publica y anuncia un convenio colectivo con el Grupo AXA, en colaboración con la Federación de Servicios de CCOO. Este acuerdo reconoce la desconexión digital, lo que representa un avance significativo en la implementación del teletrabajo (Pérez Campos, 2019).

Tras estos eventos, España incorporó el derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y en el Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia, que en el numeral 1 y subsiguientes del artículo 88 señala:

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar (Boletín oficial del Estado, 2021).

Todolí (2017) ha sido uno de los principales doctrinarios en el desarrollo teórico de esta figura. Es fundamental destacar la exposición de motivos de la norma en esta regulación, porque ocupa un lugar importante para el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el contexto del derecho a la privacidad en el uso de dispositivos digitales, se reconoce a los empleados como los que poseen este derecho.

Igual que en el sector privado, el teletrabajo y el derecho a desconectarse digitalmente fuera del horario laboral son reconocidos en la administración pública. En concreto, esto se establece en el RD-L 29/2020, emitido el 29 de septiembre, que introduce medidas urgentes para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 (Campos, 2021).

2.2.8.3 Bélgica

Bélgica también incluyó una iniciativa legislativa que reordeno lo referido al tiempo de trabajo en el contexto de la imbricación tecnológica y que exigía nuevos equilibrios entre los intereses en juego. De ahí, la Ley de 5 de marzo de 2017, "Loi concernant le travail faisable et maniable".

2.2.8.4 Italia

Italia, a continuación, también promulgó leyes que reflejan la mayor inquietud de las naciones europeas sobre el derecho. De esta manera, la Ley 22 de mayo de 2017, número 81 (en vigor desde el 14 de junio de ese mismo año), que se refiere a medidas para proteger el trabajo autónomo y para favorecer una distribución adaptable en cuanto al tiempo y lugar del trabajo por cuenta ajena, establece un precepto denominado "trabajo ágil". Este concepto se refiere a un desempeño laboral flexible que combina la presencia física en la empresa con el trabajo remoto y, dado que esta modalidad laboral incorpora diversas herramientas tecnológicas, impera el derecho de los trabajadores italianos a que se respete su

tiempo de descanso y se ordena acordar la desconexión del empleado de dichas TIC (Trujillo Pons, 2024).

La necesidad de garantizar el derecho a desconectar, ya sea por medio de leyes o acuerdos colectivos, y controlar eficazmente las horas laborales de los teletrabajadores fue discutida en naciones como Grecia, Polonia (en términos de profesionales educativos), Malta, Irlanda y Portugal. En algunos casos se acercaron a la regulación o estaban en camino de hacerlo, mientras que en otros ya estaban implementándola.

2.2.8.5 Irlanda

De esta manera, después de varios años y siguiendo el ejemplo de otros países europeos, en 2019 se dio un paso significativo en Irlanda con el acuerdo sobre el derecho a la desconexión laboral entre Allied Irish Bank y el Sindicato de Servicios Financieros; esta última organización ha liderado desde ese año una campaña decidida para regular este derecho a nivel irlandés. La Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo de Irlanda inició una consulta pública en diciembre del 2020 para redactar un nuevo código de prácticas sobre el derecho a desconectarse. Este código fue adoptado en abril del 2021 (Trujillo Pons, 2024).

2.2.8.6 América Latina

Chile (Ley 21.220 de 2020) reconoce expresamente el derecho a la desconexión con un mínimo de doce horas continuas. Argentina en su Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (Ley 27555, 2020), Art. 4 de la Jornada Laboral y, Colombia en su Ley de Desconexión Laboral, (Ley 2191, 2022), Art. 3. En la legislación colombiana se determina a este derecho no como un derecho exclusivo del teletrabajo, sino como un derecho en cualquier modalidad de trabajo.

En Ecuador, en respuesta a la emergencia sanitaria mundial provocada por el Covid-19 y debido a su deber de combatir la crisis sanitaria e impulsar la economía; mediante un decreto presidencial, se promulgó el 20 de junio de 2020 la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, que regula el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital se han establecido; por lo tanto, el empleador debe respetar este derecho de desconectarse de los dispositivos electrónicos por lo tanto, el trabajador no está obligado a contestar mensajes de texto u órdenes fuera de su horario laboral (Méndez y Montaña, 2024).

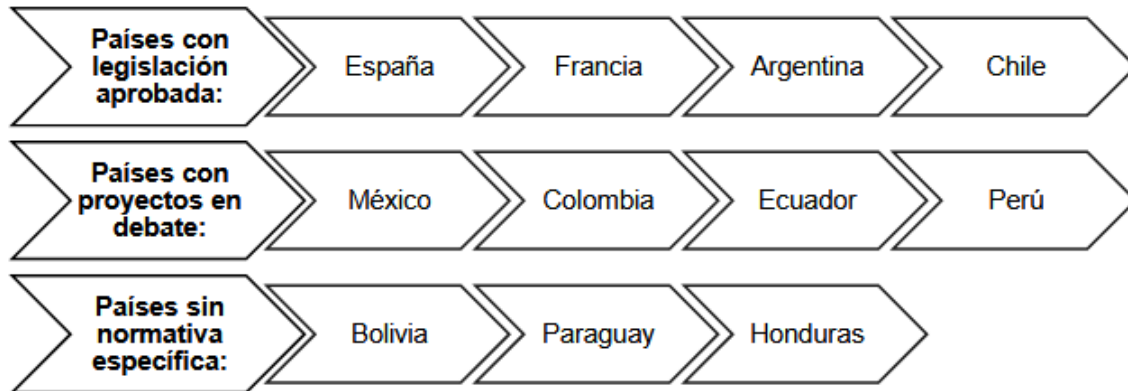
En Colombia, el teletrabajo está regulado por la Ley 221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones”. Es la primera norma que se generó con el fin de regular el teletrabajo en general en Colombia. Desarrolla los elementos básicos de este tipo de vinculación laboral, incluyendo las definiciones relacionadas. Asimismo, crea la red nacional de fomento al teletrabajo, establece las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores y establece que las empresas que contraten teletrabajadores deben informarla al Ministerio del Trabajo, en caso de inexistencia de esta, a la Alcaldía Municipal (Ortiz y Arango, 2024).

El Decreto 884 de 2012 también está vigente en este país. A través del cual se establecen otras disposiciones y se regula la Ley 1221 de 2008. Se definen los elementos constitutivos del trabajo en caso de teletrabajo, especificando las situaciones distintas a las que se aplica. Al mismo tiempo, indica las obligaciones que tiene el Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicaciones con los trabajadores remotos.

En consonancia la Ley 2088 de 2021 constituye el trabajo en casa como una modalidad de ofrecer servicios sin tener en cuenta el tipo de vínculo contractual de origen en circunstancias esporádicas sin que cambien los acuerdos establecidos al principio.

Figura 1

Reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital (2021–2025)



Fuente: Vera, 2025.

Estas experiencias comparadas evidencian una tendencia normativa creciente, la cual refleja una transición desde una concepción rígida del derecho al descanso hacia una protección multidimensional del tiempo del trabajador en la era digital. La convergencia legislativa de países como Chile, Argentina, Colombia y Ecuador demuestra que la desconexión digital ha dejado de ser una concesión graciosa del empleador para transformarse en una prerrogativa irrenunciable que busca mitigar los riesgos de la hiperconectividad.

Este fenómeno normativo no solo responde a las transformaciones aceleradas por la pandemia de COVID-19, sino que establece un estándar mínimo de decencia laboral que sitúa la salud mental y la integridad personal por encima de las demandas de disponibilidad ininterrumpida. En última instancia, la consolidación de este derecho en el derecho comparado latinoamericano actúa como un mandato para las legislaciones en desarrollo, impulsando la creación de marcos jurídicos que aseguren que la tecnología sea una herramienta de eficiencia y no un mecanismo de erosión de la vida privada.

Los resultados muestran un progreso desigual en la implementación del teletrabajo entre distintas regiones. En tanto que Europa tiene regímenes

normativos establecidos que aseguran derechos laborales y mecanismos de supervisión, América Latina está en un proceso gradual de adaptación. Vera (2025) señala que la regulación en naciones como Portugal y España se enfoca en la reversibilidad y voluntariedad del teletrabajo, mientras que en Latinoamérica prevalece la falta de preparación normativa. En línea con esto, Ortiz y Arango (2024) destacan que la falta de estándares unificados en el área crea incertidumbre respecto a la implementación de principios de responsabilidad social empresarial, seguridad y equidad.

2.2.9 Marco jurídico panameño del teletrabajo

Ley 126 de 18 de febrero de 2020

El marco legal del teletrabajo en la República de Panamá está cimentado principalmente en la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, la cual establece y regula el teletrabajo en el territorio nacional. Esta normativa surgió con el propósito de modernizar las relaciones laborales, fomentar la generación de empleos y aprovechar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas. Posteriormente, la Ley fue reglamentada mediante el Decreto Ejecutivo No. 133 de 16 de septiembre de 2020, que profundiza en los aspectos operativos y de supervisión de esta modalidad.

La Ley 126 define el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, parcial o total, fuera de las instalaciones del empleador, siempre que se utilicen medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. La normativa distingue dos variantes:

Teletrabajo Parcial: Cuando el trabajador presta sus servicios algunos días en la oficina y otros de forma remota.

Teletrabajo Completo: Cuando la prestación del servicio se realiza de manera permanente fuera de la sede de la empresa.

Un pilar del marco jurídico panameño es el principio de voluntariedad. El teletrabajo debe ser acordado de mutuo contrato, ya sea al inicio de la relación laboral o mediante una adenda posterior. Asimismo, se reconoce el derecho a la reversibilidad, permitiendo que cualquiera de las partes solicite el retorno a la modalidad presencial, bajo los términos previamente pactados en el contrato o por mutuo acuerdo, garantizando así la estabilidad de las condiciones laborales originales.

La legislación panameña es enfática en el principio de igualdad. El teletrabajador goza de los mismos derechos que un trabajador presencial en cuanto a salario, prestaciones sociales, seguridad social y libertad sindical. En términos de herramientas de trabajo, la ley establece que el empleador es responsable de proporcionar el equipo, las herramientas y los programas necesarios para la ejecución de las tareas, así como de sufragar los costos de mantenimiento y el consumo de energía y conectividad derivados del trabajo, salvo pacto en contrario.

En materia de riesgos profesionales, la Ley 126 y su reglamentación obligan al empleador a informar al trabajador sobre las medidas de seguridad y salud que debe cumplir en su lugar de trabajo remoto. Un aspecto innovador dentro de este marco es el reconocimiento de la jornada laboral y el tiempo de descanso. Aunque la Ley 126 no desarrolla de forma extensiva el concepto de "desconexión digital" con ese nombre técnico, sí establece claramente que el teletrabajador tiene derecho a que se respeten sus límites de jornada y sus periodos de descanso, imponiendo al empleador el deber de evitar la interferencia en la vida personal y familiar del empleado fuera del horario estipulado.

La normativa permite al empleador utilizar sistemas de control para supervisar el cumplimiento de las labores, siempre que estos respeten la dignidad y la intimidad del trabajador. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de esta ley, asegurando que la flexibilidad tecnológica no derive en una precarización de las condiciones de trabajo en el país.

La Ley 126 de 2020 regula el teletrabajo en Panamá, establece principios como:

- Voluntariedad.
- Igualdad de derechos.
- Formalización contractual.

No obstante, la ley no consagra expresamente el derecho a la desconexión digital ni desarrolla mecanismos técnicos obligatorios de registro de jornada. Ello genera interrogantes sobre su eficacia protectora frente a la hiperconectividad.

Decreto Ejecutivo No. 133 de 16 de septiembre de 2020 como reglamentación de la Ley 126 de 2020 sobre teletrabajo en Panamá

El desarrollo normativo del teletrabajo en Panamá no se limita a la promulgación de la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, sino que encuentra complemento indispensable en el Decreto Ejecutivo No. 133 de 16 de septiembre de 2020, instrumento reglamentario que precisa las condiciones operativas, administrativas y laborales aplicables a esta modalidad de prestación de servicios. La expedición de este decreto respondió a la necesidad de dotar de eficacia práctica a la Ley 126, particularmente en el contexto de transformación laboral acelerada derivada de la pandemia por COVID-19, que obligó a múltiples empleadores y trabajadores a adoptar modalidades remotas de trabajo de forma inmediata.

Desde una perspectiva jurídica, el Decreto Ejecutivo No. 133 constituye una norma de desarrollo reglamentario orientada a materializar los principios establecidos en la ley, estableciendo parámetros específicos sobre jornada laboral, control del tiempo de trabajo, obligaciones patronales, riesgos profesionales y condiciones técnicas del teletrabajo.

Uno de los aspectos más relevantes del decreto es el reconocimiento expreso del derecho a la desconexión digital, contenido en su artículo 1, al establecer que el teletrabajo debe garantizar al trabajador el disfrute de sus descansos y el respeto

a su derecho de desconexión. Este elemento reviste especial importancia dentro del Derecho Laboral contemporáneo, ya que representa un reconocimiento normativo del límite entre la disponibilidad tecnológica del trabajador y la protección de su tiempo personal.

Aunque la Ley 126 de 2020 regula el teletrabajo como modalidad laboral, el decreto fortalece la interpretación de que dicha modalidad no puede implicar disponibilidad permanente del trabajador frente al empleador. En este sentido, el derecho a la desconexión digital se presenta como una garantía orientada a preservar derechos laborales fundamentales, tales como el descanso, la salud ocupacional, la dignidad humana y la conciliación entre vida laboral y vida privada.

Sin embargo, desde un análisis crítico, si bien el reconocimiento normativo es un avance significativo, el decreto no desarrolla mecanismos concretos de supervisión, sanción o reclamación frente al incumplimiento de este derecho. Es decir, reconoce el principio, pero no establece procedimientos específicos para su tutela efectiva, lo cual podría generar dificultades prácticas en su aplicación.

Otro aspecto relevante del Decreto Ejecutivo No. 133 es la regulación de la jornada laboral. El artículo 3 dispone que las jornadas extraordinarias realizadas por trabajadores bajo teletrabajo se regirán por las disposiciones del Código de Trabajo relativas a limitaciones y recargos legales. Esta disposición resulta importante porque evita interpretaciones que pretendan excluir al teletrabajador de la protección tradicional sobre horas extras.

No obstante, en la práctica, la identificación y comprobación de horas extraordinarias en teletrabajo puede resultar compleja, particularmente cuando la prestación laboral se desarrolla desde el domicilio del trabajador o desde ubicaciones no controladas directamente por el empleador. Precisamente por ello, el artículo 4 impone al empleador la obligación de mantener registros de horas trabajadas mediante medios tecnológicos verificables.

Este mecanismo representa una herramienta esencial para la fiscalización de la jornada laboral, pues permite documentar el tiempo efectivamente trabajado y facilita la protección del trabajador frente a eventuales excesos de jornada. Sin embargo, nuevamente se observa una limitación normativa: el decreto no especifica estándares técnicos uniformes ni procedimientos de verificación, dejando amplia discrecionalidad al empleador.

Desde la perspectiva de obligaciones patronales, el decreto impone una carga significativa al empleador respecto de la provisión de medios materiales y tecnológicos necesarios para la ejecución del trabajo remoto. El artículo 8 establece la obligación patronal de suministrar oportunamente útiles, instrumentos, materiales y programas informáticos requeridos.

Asimismo, el artículo 11 dispone que los gastos asociados a equipamiento, mantenimiento, reparación, capacitación, electricidad e internet deberán ser sufragados por el empleador, conforme a lo pactado contractualmente. Esta regulación es coherente con el principio protector del Derecho Laboral, en tanto evita trasladar injustificadamente al trabajador los costos de producción.

No obstante, la redacción “de acuerdo con lo pactado” podría generar controversias interpretativas, pues abre espacio a acuerdos contractuales potencialmente desfavorables para el trabajador, particularmente en contextos de desigualdad negocial.

En materia de seguridad y salud ocupacional, el decreto también amplía la protección jurídica del teletrabajador. El artículo 6 reconoce como riesgos profesionales aquellos eventos ocurridos en el lugar de prestación del servicio, incluso cuando este corresponda al domicilio del trabajador, siempre que exista relación causal con la actividad laboral.

Este reconocimiento constituye una innovación relevante, ya que adapta la lógica tradicional de accidente laboral (históricamente vinculada al centro físico de

trabajo) a la nueva realidad del teletrabajo. Igualmente, se asigna a la Caja de Seguro Social la facultad de investigar y determinar la naturaleza de los hechos.

No obstante, surgen interrogantes prácticas respecto a la prueba del nexo causal entre accidente y actividad laboral, especialmente cuando el lugar de trabajo coincide con el entorno privado y familiar del trabajador.

El decreto también regula la reversibilidad del teletrabajo. El artículo 7 establece que esta modalidad puede revertirse tanto por decisión del empleador como del trabajador, cuando haya sido pactada mediante adenda contractual. Este aspecto refuerza el carácter voluntario del teletrabajo y protege la libertad contractual de ambas partes.

Sin embargo, cuando el teletrabajo ha sido pactado desde el inicio del contrato, la reversibilidad queda limitada a lo previsto en el artículo 197 del Código de Trabajo, lo que introduce una diferencia relevante en cuanto a flexibilidad jurídica.

Otro elemento destacable es la protección de la privacidad del trabajador. El artículo 10 prohíbe expresamente la instalación de programas informáticos que vulneren la privacidad del trabajador o de su familia. Esta disposición reconoce implícitamente derechos fundamentales vinculados a la intimidad, protección de datos y dignidad personal.

No obstante, el decreto tampoco desarrolla criterios técnicos claros sobre vigilancia digital legítima, supervisión remota o límites del control empresarial mediante herramientas tecnológicas, lo cual constituye una omisión relevante frente al crecimiento del monitoreo digital laboral.

Desde una valoración integral, puede afirmarse que el Decreto Ejecutivo No. 133 representa un avance importante en la consolidación jurídica del teletrabajo en Panamá, al traducir principios generales en reglas operativas concretas. Sin embargo, su eficacia práctica en la tutela del derecho a la desconexión digital presenta limitaciones.

El principal desafío radica en que el reconocimiento formal del derecho no necesariamente garantiza su cumplimiento efectivo. La ausencia de mecanismos sancionatorios específicos, protocolos de fiscalización, lineamientos sobre disponibilidad digital y criterios uniformes de control de jornada reduce el alcance protector de la norma.

En relación con la provincia de Chiriquí, objeto territorial de esta investigación, estas limitaciones adquieren especial relevancia, ya que la aplicación práctica del régimen dependerá no solo del texto normativo, sino también de la interpretación judicial, la actuación administrativa del Ministerio de Trabajo y la cultura de cumplimiento de los empleadores.

En consecuencia, puede sostenerse que, aunque el Decreto Ejecutivo No. 133 complementa adecuadamente la Ley 126 de 2020 desde el punto de vista estructural, todavía persisten vacíos regulatorios que afectan la tutela efectiva del derecho a la desconexión digital, haciendo necesaria una evolución normativa y jurisprudencial que fortalezca la protección del trabajador frente a los desafíos del entorno digital.

2.3. Variables

2.3.1 Definición conceptual de las variables

Variable Independiente: Regulación jurídica del teletrabajo.

Se entiende como el conjunto de disposiciones normativas contenidas en la Ley 126 de 2020, que regulan la modalidad de teletrabajo en Panamá, estableciendo derechos, obligaciones, condiciones de prestación del servicio, jornada laboral, supervisión y responsabilidades entre empleador y trabajador.

Es el derecho del trabajador a no responder comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo, garantizando el respeto al descanso, la vida privada, la salud y la dignidad humana.

2.3.2 Definición operacional de las variables

Variable Independiente: Regulación jurídica del teletrabajo.

Se analizará a través de la revisión sistemática del articulado de la Ley 126 de 2020, la identificación de normas sobre jornada laboral, supervisión, control de horario, derechos y deberes.

Variable Dependiente: Derecho a la desconexión digital.

La variable dependiente, referida al derecho a la desconexión digital, será analizada a partir de la determinación de su reconocimiento dentro del marco normativo panameño, particularmente en la Ley 126 de 2020. En este sentido, se examinará si dicho derecho se encuentra consagrado de manera expresa en el texto legal o si, por el contrario, puede derivarse de forma implícita a partir de disposiciones relacionadas con la jornada laboral, el derecho al descanso y los límites al poder de dirección del empleador.

2.3.3 Mapa de Variable

Tabla 1

Mapa de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica de análisis
Regulación jurídica del teletrabajo (VI)	Marco normativo	Articulado de la Ley 126 de 2020	Análisis jurídico-dogmático
	Jornada laboral	Regulación de horarios y control	Interpretación sistemática
	Obligaciones de las partes	Derechos y deberes	Análisis normativo
Derecho a la desconexión digital (VD)	Reconocimiento normativo	Existencia expresa o implícita	Hermenéutica jurídica

	Protección del descanso	Límites a comunicaciones fuera de horario	Análisis doctrinal
	Eficacia jurídica	Coherencia con principios laborales	Evaluación crítica

2.4 Glosario de términos

Derecho del Trabajo:

El Derecho del Trabajo constituye una disciplina autónoma dentro del sistema jurídico, orientada fundamentalmente a equilibrar la relación entre empleador y trabajador, la cual se caracteriza por una desigualdad estructural en términos económicos y de poder. Su función esencial es establecer mecanismos normativos que compensen dicha asimetría mediante principios protectores y garantías mínimas irrenunciables (Carbuccia, 2022).

Desconexión digital:

La desconexión digital puede definirse como la facultad que posee el trabajador de abstenerse de atender comunicaciones laborales (tales como correos electrónicos, llamadas o mensajes) fuera del horario establecido para la prestación de sus servicios. Este derecho busca delimitar claramente el ámbito profesional del personal, preservando el equilibrio entre la actividad laboral y la vida privada (Campos, 2021).

Hiperconectividad:

La hiperconectividad describe la tendencia o exigencia de mantener disponibilidad constante a través de dispositivos electrónicos y plataformas digitales de comunicación. Esta dinámica provoca una dilución progresiva de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, afectando la separación entre la esfera profesional y la vida privada (Todolí, 2017).

Jornada laboral:

La jornada laboral corresponde al período de tiempo, ya sea diario, semanal o mensual, durante el cual el trabajador se encuentra obligado a ejecutar las funciones para las cuales fue contratado. Dicho tiempo está delimitado por disposiciones legales o contractuales y representa el lapso en el que el trabajador se encuentra bajo subordinación jurídica del empleador a cambio de una remuneración (Juana, 2016).

Síndrome de Burnout:

El síndrome de Burnout es una condición asociada al estrés laboral prolongado, que se manifiesta a través de agotamiento físico y emocional, actitudes de distanciamiento o despersonalización frente al trabajo, y una disminución en la percepción de eficacia profesional. Se trata de un fenómeno vinculado a entornos laborales altamente demandantes y sostenidos en el tiempo (Salinas et al., 2021).

Teletrabajo:

El teletrabajo se configura como una modalidad de organización laboral en la que la prestación del servicio se realiza fuera de las instalaciones físicas del empleador, utilizando tecnologías de la información y la comunicación como medio principal para el desarrollo de las funciones laborales (OIT, 2020).

CAPÍTULO 3.0 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de naturaleza jurídico-dogmática, orientado al análisis crítico del contenido normativo de la Ley 126 de 2020 sobre teletrabajo en la provincia de Chiriquí Panamá, específicamente en relación con la protección del derecho a la desconexión digital.

El estudio presenta un alcance descriptivo, analítico e interpretativo. Es descriptivo en tanto identifica y sistematiza las disposiciones legales aplicables al teletrabajo; analítico porque examina la suficiencia y coherencia de dichas normas frente a los principios del Derecho del Trabajo; e interpretativo, en la medida en que se realiza una lectura hermenéutica del ordenamiento jurídico para determinar si el derecho a la desconexión digital se encuentra implícita o explícitamente reconocido.

El diseño de la investigación es no experimental y de carácter documental, dado que se fundamenta exclusivamente en el análisis de fuentes jurídicas, sin manipulación de variables ni recolección de datos empíricos.

El método principal es el método jurídico-dogmático, complementado con el método sistemático y el método de derecho comparado, lo que permite evaluar la normativa nacional en contraste con experiencias internacionales sobre la regulación del derecho a la desconexión digital.

3.2 Población y muestra

La población de estudio está constituida por el conjunto de normas jurídicas, fuentes doctrinales y referentes comparados vinculados con la regulación del teletrabajo y el derecho a la desconexión digital.

La muestra es de tipo intencional o por criterio jurídico, seleccionándose aquellas fuentes que presentan relevancia directa para el análisis del problema planteado.

En este sentido, las unidades de análisis comprenden:

- La Ley 126 de 2020 sobre teletrabajo en Panamá, como norma central del estudio.
- El Código de Trabajo de la República de Panamá, en lo relativo a jornada laboral y descanso.
- La Constitución Política de la República de Panamá, en materia de derechos fundamentales laborales.
- Doctrina especializada en derecho laboral tecnológico y desconexión digital.
- Instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Legislación comparada relevante (Francia, España, Chile), en materia de derecho a la desconexión digital.

3.2.1 Cálculo de la muestra

No se realiza un cálculo estadístico de la muestra, debido a la naturaleza cualitativa y jurídica de la investigación. La selección de las fuentes responde a un criterio de saturación teórica y relevancia jurídica, priorizando aquellas normas y aportes doctrinales que permiten una comprensión integral del fenómeno objeto de estudio.

3.3 Descripción del instrumento

Se empleará como instrumento principal una guía de análisis jurídico-documental, orientada a examinar de manera sistemática el contenido normativo de la Ley 126 de 2020 y su relación con el derecho a la desconexión digital.

Dicha guía se estructurará en categorías analíticas que permiten evaluar la consistencia interna de la norma y su adecuación a los principios del Derecho del Trabajo, tales como:

- Configuración jurídica del teletrabajo.
- Regulación de la jornada laboral y límites temporales del trabajo.
- Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.
- Reconocimiento expreso o implícito del derecho a la desconexión digital.
- Mecanismos de garantía del derecho al descanso.
- Coherencia normativa con principios laborales y derechos fundamentales.
- Identificación de vacíos normativos o insuficiencias regulatorias.

Este instrumento permitirá realizar un análisis crítico de la Ley 126 de 2020, determinando su eficacia jurídica y su capacidad para garantizar el derecho a la desconexión digital en el contexto del teletrabajo (ver Anexo 1).

3.4 Procedimiento de la investigación

El desarrollo de la investigación se llevará a cabo mediante una secuencia metodológica estructurada en etapas:

En una primera fase, se realizará la recopilación y selección de fuentes normativas, doctrinales e internacionales relevantes, incluyendo la Ley 126 de 2020, el Código de Trabajo, la Constitución Política de la República de Panamá y normativa comparada sobre desconexión digital.

En una segunda fase, se efectuará un análisis sistemático del contenido normativo de las fuentes seleccionadas, identificando las disposiciones relacionadas con la jornada laboral, el teletrabajo y el derecho al descanso.

En una tercera fase, se aplicará la guía de análisis jurídico-documental, mediante la cual se organizará la información en categorías previamente definidas, permitiendo evaluar la estructura, alcance y coherencia de la normativa.

En una cuarta fase, se desarrollará un análisis crítico desde una perspectiva dogmática y comparada, contrastando la legislación panameña con modelos internacionales que reconocen el derecho a la desconexión digital.

En la quinta fase, se formularán conclusiones y recomendaciones jurídicas orientadas a fortalecer el marco normativo panameño en materia de teletrabajo y garantizar la protección efectiva del derecho a la desconexión digital.

CAPÍTULO 4.0 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de los resultados

Posterior a la recolección, análisis y sistematización de la información recolectada a través de la matriz de guía diseñada para este estudio con el propósito de valorar el contenido normativo de la Ley 126 de 2020 y su relación con el derecho a la desconexión digital se presentan los hallazgos del mismo.

Es importante mencionar que el análisis responde a las categorías analíticas previamente definidas en el capítulo anterior es decir, en el marco metodológico, las cuales permitieron evaluar la coherencia normativa, suficiencia jurídica y capacidad protectora del ordenamiento panameño frente a la problemática objeto de estudio.

4.1.1 Análisis de la configuración jurídica del teletrabajo en la Ley 126 de 2020

Del análisis del contenido normativo de la Ley 126 de 2020 se desprende que esta establece un marco jurídico general orientado a la regulación del teletrabajo en Panamá, incluyendo aspectos esenciales para su reconocimiento formal dentro del Derecho del Trabajo. En específico, se evidencia que la normativa se sustenta en principios muy importantes como la voluntariedad en la adopción de esta modalidad laboral, la igualdad de derechos entre trabajadores presenciales y teletrabajadores y la necesidad de formalizar contractualmente las condiciones bajo las cuales se desarrolla la prestación del servicio. Estos elementos dejan ver un esfuerzo por adaptar el ordenamiento jurídico a los nuevos paradigmas del campo laboral.

Si embargo, un análisis más profundo permite identificar que la regulación se enfoca en la organización funcional del trabajo remoto, dejando a un segundo plano la protección de los límites temporales de la relación laboral. Siendo así como la Ley 126 de 2020 enfatiza la continuidad de la actividad productiva mediante el uso de tecnologías, particularmente en condiciones excepcionales

como la crisis por COVID-19, lo que deja ver una clara orientación hacia la relación funcional productiva. Esta perspectiva, si bien responde a necesidades coyunturales, no se acompaña de un desarrollo suficiente de garantías destinadas a evitar la extensión indebida de la jornada laboral en estos contextos.

Un aspecto importante a considerar acerca del régimen legal del teletrabajo en Panamá es el que establece que esta modalidad debe formalizarse por medio de un contrato escrito entre las partes. La ley 126 (2020) y su reglamentación determinan que el teletrabajo tiene que ser documentado de manera escrita, ya sea a través de un contrato individual de trabajo o por medio de un anexo al contrato vigente. Asimismo, es necesario registrarlo correctamente ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. El propósito de tal formalización, de esta modalidad laboral, es cubrir la necesidad de los trabajadores y empleadores de tener seguridad jurídica en sus derechos y responsabilidades, así como establecer características sobre cómo se llevará a cabo la relación laboral (horarios).

Si bien la norma logra positivar principios clásicos como la voluntariedad y la igualdad (Art. 3 y 4), su arquitectura interna prioriza la continuidad del negocio sobre la salud mental del operario. Al no establecer mecanismos técnicos de bloqueo de comunicaciones o sanciones específicas por el contacto extra laboral, la ley delega la protección de la jornada a la "autorregulación" de las partes, lo cual, en una relación de subordinación, suele favorecer al empleador, como señala Vera (2025).

Como bien señala la doctrina, esta orientación hacia la relación funcional productiva crea lo que se denomina "disponibilidad de hecho". En este estado, el teletrabajador, aunque legalmente está fuera de su horario, permanece en un estado de alerta psicológica debido a la falta de protocolos de desconexión claros. La Ley 126 garantiza que el teletrabajador tenga los mismos derechos que el presencial, pero falla al no reconocer que el teletrabajador enfrenta riesgos distintos, como la difuminación de las fronteras espaciales y temporales.

Asimismo, la citada ley presenta un carácter general con ausencia de disposiciones específicas para el control efectivo del tiempo de trabajo. No se establecen mecanismos claros para el registro de la jornada laboral en el teletrabajo, ni se regulan de manera detallada los límites de disponibilidad del trabajador fuera del horario pactado, esta falta de precisión normativa genera espacios de ambigüedad que pueden propiciar prácticas laborales que desdibujen la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

Desde una perspectiva jurídico-dogmática, los hallazgos mencionados orientan a que la Ley 126 de 2020 configura una regulación incompleta del teletrabajo ya que, si bien cumple una función introductoria y de reconocimiento formal, no aborda de manera integral las implicaciones que esta modalidad laboral tiene sobre los derechos fundamentales del trabajador, en especial en lo relativo al derecho al descanso, a la salud y a la vida privada.

4.1.2 Regulación de la jornada laboral y límites temporales del trabajo

En correspondencia con el Código de Trabajo y la Constitución Política, la Ley 126 de 2020 reconoce al menos a nivel formal, la importancia de establecer límites temporales a la prestación del servicio en modalidad de teletrabajo. En este sentido, la normativa conserva el enfoque tradicionalista de la jornada laboral como un aspecto esencial de la relación de trabajo, lo que indica una intención clara de mantener los estándares de protección del trabajador, incluso frente a los cambios introducidos por el uso de las tecnologías.

Sin embargo, este reconocimiento resulta insuficiente desde una perspectiva operativa ya que la Ley 126 no desarrolla mecanismos concretos que permitan garantizar un control efectivo del tiempo de trabajo en entornos virtuales. En particular, se observa la ausencia de herramientas como sistemas obligatorios de registro digital de jornada, dispositivos de verificación del tiempo efectivamente laborado o protocolos que delimiten con precisión los períodos de disponibilidad

del trabajador esta omisión adquiere especial relevancia si se considera que el teletrabajo, por su propia naturaleza, dificulta la supervisión directa y favorece la extensión difusa de las horas laborales.

Pese a que este derecho es reconocido, su implementación en la práctica sigue siendo muy difícil. Frassati-Mora y Hernández (2022) informan en su investigación que solo el 8,3% de los empleados encuestados en Panamá afirmaron realizar un uso apropiado de la desconexión digital. Este número muestra la apremiante necesidad de implementar métodos de control y sensibilización acerca de las obligaciones empresariales, obligando al empleador a respetar la desconexión digital acordada durante las horas laborales.

Igualmente, el análisis ha permitido ver que la normativa carece de una regulación detallada en aspectos críticos como la disponibilidad fuera de la jornada laboral y la delimitación de los tiempos de descanso, es decir, no establece criterios que permitan distinguir entre tiempo de trabajo y tiempo personal, lo que genera un espacio de ambigüedad jurídica que puede ser aprovechado para exigir al trabajador una disponibilidad permanente, situación que contribuye a la progresiva dilución de las fronteras entre la vida laboral y la vida privada.

De acuerdo con lo expuesto, se produce una evidente desvinculación entre el reconocimiento formal de la jornada laboral y su aplicación práctica en el contexto del teletrabajo lo que desde una perspectiva jurídica, implica una insuficiente materialización de un derecho fundamental consagrado constitucionalmente, lo cual debilita la función protectora del Derecho del Trabajo frente a los nuevos riesgos derivados de la digitalización.

4.1.3 Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores

En cuanto a los derechos y obligaciones los resultados permiten identificar que la ley estudiada establece un conjunto de derechos y obligaciones generales tanto para empleadores como para trabajadores correspondientes con los principios

tradicionales del Derecho del Trabajo. En el caso del empleador, se reconocen los relacionados con la provisión de condiciones adecuadas para la prestación del servicio, la garantía de la seguridad y salud laboral, así como el respeto de las condiciones contractuales previamente acordadas, mientras que para el trabajador el mismo asume obligaciones vinculadas al cumplimiento de las funciones asignadas y a la disponibilidad durante el horario laboral establecido.

Sin embargo, el análisis muestra la ausencia de una obligación expresa por parte del empleador de respetar el derecho a la desconexión digital, lo que constituye una omisión significativa en el contexto actual. Del mismo modo, la normativa no establece límites claros a la comunicación fuera de la jornada laboral, lo que permite la extensión informal del poder de dirección del empleador más allá del tiempo de trabajo pactado.

A ello se suma la inexistencia de un régimen sancionatorio específico frente a la vulneración del derecho al descanso, lo cual debilita considerablemente la eficacia de las disposiciones existentes. En ausencia de consecuencias jurídicas claras, las normas carecen de fuerza coercitiva suficiente para garantizar su cumplimiento, esta situación evidencia una asimetría normativa en la que el empleador conserva amplias facultades de organización y control, mientras que los mecanismos de protección del trabajador resultan limitados e insuficientemente desarrollados. Desde una perspectiva jurídico-dogmática, esto implica una ampliación tácita del poder de dirección del empleador en el contexto del teletrabajo, lo cual contraviene los principios protectores que caracterizan al Derecho del Trabajo.

4.1.4 Reconocimiento del derecho a la desconexión digital

Uno de los hallazgos más relevantes del presente estudio radica en la constatación de que la Ley 126 de 2020 no reconoce de manera expresa el derecho a la desconexión digital. Esta ausencia normativa resulta particularmente

significativa si se considera que dicho derecho ha adquirido creciente relevancia en el ámbito internacional como mecanismo de protección frente a los efectos de la hiperconectividad laboral.

El análisis jurídico permitió identificar únicamente un reconocimiento implícito de este derecho, derivado de la interpretación sistemática de diversas disposiciones relacionadas con la jornada laboral, el derecho al descanso y los principios constitucionales de dignidad humana, salud y vida privada, no obstante, este reconocimiento implícito presenta limitaciones importantes desde el punto de vista jurídico.

En primer lugar, su carácter implícito impide la generación de obligaciones claras y específicas para las partes de la relación laboral, lo que dificulta su aplicación práctica. En segundo lugar, la ausencia de desarrollo normativo impide establecer mecanismos de exigibilidad efectivos, lo que limita la posibilidad de que el trabajador pueda reclamar su respeto ante eventuales vulneraciones.

De este modo puede afirmarse que el derecho a la desconexión digital en Panamá se encuentra en una fase incipiente de desarrollo jurídico, caracterizada por su falta de reconocimiento expreso y por la ausencia de mecanismos que permitan garantizar su efectividad.

4.1.5 Mecanismos de garantía del derecho al descanso

El análisis muestra una ausencia significativa de mecanismos específicos orientados a garantizar el derecho al descanso en el contexto del teletrabajo. En particular, la Ley 126 de 2020 no contempla la implementación de sistemas obligatorios de registro de jornada que permitan verificar el tiempo efectivamente laborado, ni establece la obligación de diseñar protocolos empresariales de desconexión digital que delimiten claramente los períodos de disponibilidad del trabajador.

Asimismo, la normativa no incorpora políticas específicas sobre el uso de tecnologías de la información fuera del horario laboral, lo que deja un amplio margen de discrecionalidad al empleador en la gestión de la comunicación digital. A ello se suma la inexistencia de un régimen sancionatorio que permita corregir o disuadir prácticas que vulneren el derecho al descanso, lo cual reduce considerablemente la eficacia de la norma.

De esta manera, la Ley 126 de 2020 se limita a garantizar que el teletrabajador tenga los mismos derechos que el presencial (Principio de Igualdad), pero ignora que la naturaleza del trabajo digital exige protecciones específicas. Al no existir el término "desconexión digital" en el texto de la ley, el derecho queda relegado a una inferencia jurídica de normas generales como el artículo 70 de la Constitución o el artículo 30 del Código de Trabajo, los cuales fueron redactados para una realidad analógica donde el fin de la jornada coincidía con la salida física del trabajador de la oficina.

Como señalan Bazán et al (2025), cuando una ley no establece reglas de desconexión, se crea una cultura de disponibilidad tácita, donde el trabajador asume que debe responder mensajes fuera de hora para evitar ser percibido como poco comprometido. En Panamá, esta situación se agrava por el Decreto Ejecutivo 133 de 2020, que, si bien reglamenta la Ley 126, se enfoca más en los riesgos profesionales físicos que en los psicosociales derivados de la invasión tecnológica.

La falta de reconocimiento expreso impide la creación de mecanismos de exigibilidad. Sin una norma que defina el "derecho a no responder", el trabajador se encuentra en una situación de indefensión frente al poder de dirección del empleador. Para Reyna (2026), esta omisión legislativa en Panamá deja la desconexión a merced de la negociación individual, la cual es intrínsecamente asimétrica, debilitando la protección de la salud mental del operario.

Esta omisión normativa tiene consecuencias relevantes en términos de protección jurídica ya que el ejercicio del derecho al descanso queda en gran medida supeditado a la voluntad del empleador, lo que introduce un elemento de incertidumbre en su garantía además, la falta de instrumentos de exigibilidad efectiva limita la capacidad del trabajador para hacer valer sus derechos en caso de vulneración lo que expone al trabajador a posibles vulneraciones sistemáticas derivadas de la hiperconectividad y la disponibilidad permanente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) advierte que la eficacia de la desconexión depende de su carácter positivo y operativo. Legislaciones que han seguido este estándar, como la de España (Ley Orgánica 3/2018, Art. 88), no solo reconocen el derecho, sino que obligan a las empresas a elaborar protocolos internos. En comparación, la Ley 126 panameña se queda en una fase embrionaria, al no imponer al empleador la obligación de gestionar activamente el tiempo de no-trabajo de sus empleados.

4.1.6 Coherencia normativa con principios laborales y derechos fundamentales

El contraste entre la Ley 126 de 2020, la Constitución Política y el Código de Trabajo permite identificar la existencia de tensiones relevantes en el sistema jurídico laboral panameño. Si bien la Constitución reconoce de manera expresa derechos fundamentales como el descanso, la salud y la dignidad humana, la normativa específica sobre teletrabajo no desarrolla mecanismos concretos que permitan materializar estos derechos en la práctica.

De igual manera, el principio protector, eje central del Derecho del Trabajo, exige la adopción de medidas que garanticen una tutela efectiva del trabajador frente a las desigualdades inherentes a la relación laboral. Sin embargo, la Ley 126 de 2020 presenta limitaciones que impiden cumplir plenamente con este mandato,

especialmente en lo relativo a la regulación de la desconexión digital y la protección frente a la hiperconectividad.

La tensión identificada entre la Constitución Política de la República de Panamá y la Ley 126 de 2020 radica en lo que la doctrina denomina "normas de programación" versus "normas de ejecución". Mientras que la Constitución, en sus artículos 64 y 70, programa el derecho al descanso y la salud como pilares del orden social, la Ley 126 carece de la fuerza ejecutiva para blindar estos derechos en entornos virtuales.

El Principio Protector, eje del Derecho del Trabajo, se fundamenta en la premisa de la desigualdad entre las partes. Según Pla Rodríguez (1978); citado en Carbuccion (2022), este principio exige que, ante nuevas realidades, el Derecho actúe como un contrapeso. En el caso panameño, la Ley 126 asume una postura de neutralidad tecnológica que, en la práctica, favorece al empleador. Al no regular la desconexión, se permite que la tecnología se convierta en un instrumento de subordinación intensificada, donde el trabajador no puede ejercer su derecho de resistencia ante instrucciones extra laborales por temor a represalias.

La dignidad humana (Art. 17 de la Constitución) exige que el trabajo no consuma la totalidad de la existencia del individuo. Sin embargo, la estructura de la Ley 126 es predominantemente funcionalista; su objetivo fue dar continuidad a la productividad durante la crisis sanitaria (Mendez & Montaña, 2024). Esta prioridad operativa generó un vacío en la tutela de la vida privada, permitiendo que la disponibilidad permanente se convierta en una cláusula implícita de los contratos de teletrabajo en Panamá.

Asimismo, mientras que el Derecho del Trabajo tradicionalmente establece límites al poder de dirección del empleador, el análisis evidencia que en el contexto del teletrabajo este poder tiende a ampliarse, en ausencia de controles normativos claros. Esta situación genera una tensión entre los principios estructurales del sistema laboral y la regulación específica vigente.

Al no existir controles normativos claros en la Ley 126 de 2020, el empleador ejerce un poder de dirección ubicuo. La instrucción laboral ya no espera a la mañana siguiente; viaja instantáneamente a través de dispositivos que el trabajador utiliza en su vida íntima, expandiendo el control empresarial de forma invisible pero coercitiva, produciendo lo que Sadin (2020); citado en Gómez (2026) denomina la "colonización digital de la cotidianidad".

Esta ampliación del poder de dirección choca frontalmente con el Principio de Ajeneidad. Tradicionalmente, el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador durante un tiempo determinado; fuera de ese lapso, recupera su autonomía. Como menciona Supiot (2021), el contrato de trabajo se está transformando en una "disponibilidad de la persona" más que en una "prestación de servicios". Si el marco constitucional panameño protege la dignidad y el descanso, pero la ley específica permite la conexión ininterrumpida, se produce una antinomia jurídica: la ley de menor jerarquía (Ley 126) termina vaciando de contenido el precepto constitucional. La coherencia del sistema se debilita porque el Principio Protector se vuelve retórico. Al no haber consecuencias jurídicas por la invasión del tiempo privado, el sistema jurídico panameño deja de ser un contrapeso a la desigualdad.

El derecho a la intimidad (Art. 26 de la Constitución) se ve vulnerado cuando los límites entre el hogar y el centro de trabajo desaparecen. Según Trujillo (2023), esta falta de límites técnicos y legales genera un estado de indefensión donde el trabajador debe auto gestionar su propia protección, una tarea imposible dada la asimetría de poder.

En conjunto, estos elementos permiten afirmar la existencia de una fractura entre el marco constitucional y la normativa aplicable al teletrabajo, lo cual afecta la coherencia del sistema jurídico y debilita la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

4.1.7 Análisis desde el derecho comparado

El análisis comparado con ordenamientos jurídicos como los de Francia, España y Chile permite evidenciar que estos países han avanzado significativamente en el reconocimiento y regulación del derecho a la desconexión digital. En dichos sistemas, este derecho se encuentra consagrado de manera expresa, acompañado de la obligación de las empresas de implementar políticas internas que regulen el uso de tecnologías fuera del horario laboral.

Asimismo, estas legislaciones establecen límites claros a la comunicación fuera de jornada, así como mecanismos de control y, en algunos casos, regímenes sancionatorios frente a su incumplimiento. Este enfoque integral permite garantizar una protección más efectiva del derecho al descanso y de la salud de los trabajadores en entornos digitales. En contraste, el ordenamiento jurídico panameño no reconoce de manera expresa el derecho a la desconexión digital, ni establece mecanismos específicos para su aplicación. La ausencia de regulación en esta materia y la falta de sanciones evidencian un rezago normativo en relación con las tendencias internacionales.

La ley panameña establece que el teletrabajador está sujeto a los límites de la jornada ordinaria (Art. 11). Sin embargo, al no definir la desconexión como un derecho autónomo, se asume que el simple fin del horario laboral suspende la obligación de responder, ignorando la presión psicológica y la cultura de la hiperconectividad que los modelos europeos sí combaten.

A diferencia de las legislaciones comparadas, en Panamá no se exige a las empresas la creación de un protocolo de desconexión o el uso de herramientas técnicas que bloqueen el acceso a servidores de correo fuera de hora. Mendoza (2023) señala en el ámbito comparado que las reformas europeas relacionadas con el teletrabajo han incorporado principios de reversibilidad y voluntariedad, resaltando la importancia de que el empleado dé su consentimiento informado. Pacheco (2024) señala, por su parte, que en América Latina continúan existiendo

lagunas normativas relacionadas con el registro de jornada, la fiscalización digital y la compensación por disponibilidad. Esta situación provoca inseguridad jurídica para los empleados y los empleadores.

Panamá se encuentra en una etapa incipiente de desarrollo en esta materia, lo que pone de manifiesto la necesidad de actualizar su marco jurídico para alinearlos con los estándares internacionales y responder adecuadamente a los desafíos del trabajo digital.

4.1.8 Identificación de vacíos normativos

El análisis integral de la Ley 126 de 2020 permite identificar la existencia de diversos vacíos normativos que afectan la eficacia del marco jurídico en la protección del trabajador en el contexto del teletrabajo. Entre estos vacíos destaca, en primer lugar, la ausencia de un reconocimiento expreso del derecho a la desconexión digital, lo cual limita su visibilidad jurídica y su capacidad de exigibilidad.

En segundo lugar, se evidencia la falta de regulación específica sobre el uso de tecnologías de la información y la comunicación fuera de la jornada laboral, lo que contribuye a la extensión indebida del tiempo de trabajo. En tercer lugar, la inexistencia de mecanismos de control de la jornada en el teletrabajo dificulta la supervisión del cumplimiento de los límites temporales de la relación laboral.

A ello se suma la ausencia de un régimen sancionatorio que permita corregir conductas contrarias a los derechos del trabajador, así como la carencia de lineamientos claros para los empleadores en la implementación del teletrabajo. Estos elementos configuran una debilidad estructural del marco jurídico, que limita su capacidad para garantizar una protección efectiva frente a los riesgos derivados de la digitalización del trabajo.

De esta forma, los vacíos identificados ponen de relieve la necesidad de una intervención legislativa orientada a fortalecer la regulación del teletrabajo, incorporando disposiciones específicas que aseguren el respeto de los derechos fundamentales del trabajador en entornos digitales.

En resumen, los resultados permiten afirmar que la Ley 126 de 2020 representa, sin duda, un avance significativo en el reconocimiento normativo del teletrabajo dentro del ordenamiento jurídico panameño. Esta normativa introduce elementos fundamentales como la formalización de la relación laboral a distancia, la voluntariedad del teletrabajo y la equiparación de derechos entre trabajadores presenciales y remotos. Desde una perspectiva jurídico-dogmática, ello constituye un paso importante hacia la modernización del Derecho del Trabajo, especialmente en un contexto marcado por la acelerada digitalización de las relaciones laborales. No obstante, dicho avance se sitúa principalmente en el plano formal, en tanto establece lineamientos generales sin desarrollar mecanismos específicos que respondan a las nuevas dinámicas del trabajo mediado por tecnologías de la información y la comunicación.

En este sentido, el análisis evidencia que la eficacia de la Ley 126 de 2020 en la protección del derecho a la desconexión digital es limitada. Si bien pueden identificarse referencias indirectas al respeto de la jornada laboral y al derecho al descanso, estas no se traducen en una regulación expresa, clara y exigible del derecho a la desconexión. La ausencia de disposiciones que delimiten de manera precisa los tiempos de disponibilidad del trabajador, así como la falta de obligaciones concretas para el empleador en cuanto a la restricción de comunicaciones fuera del horario laboral, debilitan considerablemente la capacidad protectora de la norma.

Asimismo, los resultados ponen de manifiesto la existencia de un desfase entre la realidad tecnológica contemporánea y la regulación jurídica vigente. La expansión del teletrabajo ha traído consigo fenómenos como la hiperconectividad, la disponibilidad permanente y la difuminación de los límites entre la vida laboral y

personal. Sin embargo, la Ley 126 de 2020 no incorpora de manera suficiente estas problemáticas dentro de su estructura normativa. Esta desconexión entre norma y realidad implica que el Derecho no logra responder adecuadamente a los riesgos emergentes derivados del uso intensivo de tecnologías digitales en el ámbito laboral, lo cual compromete la efectividad de los derechos fundamentales del trabajador.

En relación con lo anterior, se observa que la hiperconectividad laboral no es abordada de forma directa ni sistemática por la legislación analizada. No se establecen límites claros al uso de herramientas digitales fuera de la jornada laboral, ni se prevén mecanismos de control o sanción frente a posibles abusos derivados de la disponibilidad constante del trabajador. Esta omisión resulta particularmente relevante, dado que la hiperconectividad constituye uno de los principales factores de riesgo para la salud física y mental de los trabajadores en entornos digitales, afectando derechos como el descanso, la intimidad y la dignidad humana.

Puede decirse que la incidencia de la Ley 126 de 2020 en la garantía del derecho a la desconexión digital es parcial, indirecta y jurídicamente insuficiente. Es parcial, en tanto no abarca de manera integral todos los elementos necesarios para la protección efectiva del derecho; indirecta, debido a que su reconocimiento se deriva de interpretaciones sistemáticas de otras disposiciones y no de una consagración expresa; y jurídicamente insuficiente, porque carece de mecanismos concretos de aplicación, supervisión y sanción que permitan materializar dicho derecho en la práctica. Este escenario evidencia la necesidad de una reforma normativa que incorpore de manera explícita el derecho a la desconexión digital, alineando el ordenamiento jurídico panameño con las tendencias internacionales y garantizando una protección efectiva frente a los desafíos del trabajo en la era digital.

4.2 Análisis del cuestionario aplicado a Jueces del ámbito laboral de la provincia de Chiriquí.

Con el propósito de complementar el análisis jurídico de la presente investigación, se aplicó un cuestionario dirigido a jueces del ámbito laboral de la provincia de Chiriquí, con el objetivo de conocer su criterio profesional respecto de la regulación del teletrabajo en Panamá, específicamente en relación con la protección del derecho a la desconexión digital dentro del marco normativo establecido por la Ley 126 de 2020. La participación de operadores jurídicos con experiencia en materia laboral reviste especial importancia, ya que su perspectiva permite valorar la eficacia práctica de la norma y su capacidad para responder a las nuevas dinámicas derivadas de la digitalización del trabajo.

En relación con la primera interrogante, orientada a determinar si la Ley 126 de 2020 regula de manera suficiente las relaciones laborales bajo la modalidad de teletrabajo en Panamá, las respuestas evidenciaron una percepción crítica respecto de la suficiencia normativa de esta legislación. Uno de los jueces consideró que la ley no regula adecuadamente esta modalidad laboral, mientras que el otro estimó que la regulación existente es únicamente parcial. Ninguno de los encuestados consideró que el marco legal sea plenamente suficiente. Este hallazgo resulta particularmente significativo, puesto que permite inferir que, desde la perspectiva judicial, el ordenamiento jurídico panameño presenta limitaciones importantes en la regulación del teletrabajo.

Este resultado guarda estrecha relación con el primer objetivo específico de la investigación, consistente en examinar el marco jurídico del teletrabajo en Panamá a partir del estudio de la Ley 126 de 2020 y su vínculo con el Derecho Laboral panameño. Aunque dicha ley constituyó un avance legislativo importante al reconocer formalmente el teletrabajo como modalidad laboral, los criterios recogidos evidencian que su contenido no logra resolver de manera integral las problemáticas jurídicas que surgen de esta forma de prestación de servicios. Esto

puede deberse a que la norma fue diseñada en un contexto de necesidad inmediata, especialmente impulsada por la transformación laboral acelerada durante la pandemia, sin que existiera una adecuación profunda y sistemática del Código de Trabajo panameño a las nuevas realidades digitales.

Respecto de la segunda pregunta, vinculada al reconocimiento del derecho a la desconexión digital dentro del marco jurídico panameño aplicable al teletrabajo, los resultados reflejan una disparidad interpretativa relevante. Uno de los jueces consideró que dicho derecho no se encuentra suficientemente reconocido dentro del ordenamiento jurídico nacional, mientras que el otro sostuvo que sí existe un reconocimiento implícito. Esta diferencia de criterios permite advertir una ausencia de claridad normativa, pues cuando una garantía jurídica fundamental requiere interpretación subjetiva para determinar su existencia, ello evidencia una deficiencia legislativa.

El derecho a la desconexión digital constituye una manifestación contemporánea del derecho al descanso, a la salud mental y a la limitación de la jornada laboral, principios históricamente protegidos por el Derecho Laboral. Sin embargo, la ausencia de un reconocimiento expreso dentro de la Ley 126 de 2020 genera incertidumbre respecto de su alcance, exigibilidad y mecanismos de protección. Esta situación afecta directamente el segundo objetivo específico de la investigación, orientado a identificar el alcance de dicho derecho dentro de la legislación vigente. A partir de las respuestas obtenidas, puede afirmarse que la Ley 126 no regula de forma clara y directa la desconexión digital, lo cual obliga a recurrir a interpretaciones doctrinales o principios generales del derecho laboral para su protección.

En cuanto a la tercera pregunta, relativa a si las comunicaciones laborales fuera de la jornada podrían constituir una vulneración al derecho al descanso del trabajador, ambos jueces coincidieron en reconocer la posibilidad de afectación, aunque con distintos niveles de intensidad. Uno de ellos indicó que esto ocurre

frecuentemente, mientras que el otro estimó que sucede únicamente en determinadas circunstancias. A pesar de la diferencia de matices, existe coincidencia sustancial en que el uso de herramientas digitales fuera del horario laboral representa un riesgo real para el descanso del trabajador.

Este resultado resulta jurídicamente trascendental, puesto que confirma una de las principales problemáticas del teletrabajo: la difuminación de los límites entre la vida laboral y la vida personal. A diferencia del trabajo presencial, donde la finalización de la jornada suele estar asociada al abandono físico del lugar de trabajo, el teletrabajo mantiene al trabajador permanentemente conectado mediante dispositivos tecnológicos, correos electrónicos, plataformas digitales y aplicaciones de mensajería instantánea. En ausencia de límites normativos precisos, esta disponibilidad constante puede traducirse en jornadas laborales extendidas no remuneradas y en afectaciones al equilibrio psicosocial del trabajador.

En relación con la cuarta pregunta, destinada a evaluar si la Ley 126 de 2020 establece con claridad las obligaciones del empleador respecto al respeto de la jornada laboral y los tiempos de descanso, nuevamente surgieron posiciones divergentes. Un juez consideró que sí existe claridad normativa, mientras que el otro sostuvo que no. Esta discrepancia evidencia que el contenido de la ley admite interpretaciones distintas incluso entre operadores jurídicos especializados, lo que puede generar inseguridad jurídica en su aplicación práctica.

Esta situación se conecta directamente con el tercer objetivo específico de la investigación, referido al análisis de obligaciones y responsabilidades de empleadores y trabajadores en el teletrabajo. Si bien la legislación contempla ciertos lineamientos generales sobre condiciones laborales, no desarrolla con suficiente precisión mecanismos específicos que permitan garantizar el respeto efectivo del descanso digital, el control del tiempo de conexión o la prohibición de requerimientos laborales fuera del horario establecido. La ausencia de estos

parámetros dificulta la fiscalización y debilita la protección preventiva de derechos laborales fundamentales.

Particularmente relevante resulta la respuesta a la quinta pregunta, mediante la cual ambos jueces reconocieron la existencia de vacíos normativos o dificultades prácticas en la aplicación de las disposiciones sobre teletrabajo y desconexión digital. Uno de los comentarios manuscritos hizo referencia a la falta de adecuación del Código de Trabajo, mientras que el otro aludió a dificultades relacionadas con la implementación normativa y supervisión práctica del teletrabajo.

Este hallazgo confirma de manera contundente una de las hipótesis centrales de la investigación: la existencia de insuficiencias regulatorias dentro del marco jurídico panameño frente a las nuevas formas digitales de prestación laboral. La sola existencia de una ley especial no garantiza una protección efectiva si el sistema jurídico general no se encuentra armonizado con ella. El teletrabajo exige reformas complementarias en materia de jornada, supervisión laboral, salud ocupacional digital, responsabilidad tecnológica y límites de disponibilidad laboral.

Finalmente, en la sexta pregunta, ambos jueces coincidieron en señalar que el marco normativo actual protege solo parcialmente los derechos fundamentales del trabajador en modalidad de teletrabajo. Esta coincidencia reviste especial importancia porque refleja consenso judicial respecto de la protección incompleta ofrecida por la legislación vigente.

Desde una perspectiva constitucional y laboral, los derechos fundamentales del trabajador comprenden no solo el derecho al salario y estabilidad laboral, sino también la dignidad humana, el descanso, la salud física y mental, la intimidad familiar y la limitación razonable de la jornada laboral. En contextos de teletrabajo, estos derechos adquieren nuevas dimensiones debido al uso intensivo de tecnología y a la posibilidad de vigilancia o disponibilidad permanente. Por ello,

una protección meramente parcial implica la persistencia de riesgos jurídicos relevantes.

En términos generales, los resultados obtenidos permiten establecer que la Ley 126 de 2020 constituyó un avance inicial en la regulación del teletrabajo en Panamá; sin embargo, desde la perspectiva de los jueces laborales consultados, presenta limitaciones sustanciales respecto de la protección efectiva del derecho a la desconexión digital. La falta de reconocimiento expreso de este derecho, la existencia de vacíos normativos, la insuficiencia de mecanismos de control y la ambigüedad interpretativa sobre obligaciones patronales evidencian la necesidad de fortalecer el marco jurídico vigente.

En consecuencia, estos hallazgos permiten responder al objetivo general de la investigación, consistente en analizar jurídicamente la Ley 126 de 2020 para determinar su incidencia en la protección y garantía del derecho a la desconexión digital. A partir del criterio judicial recabado, puede concluirse que dicha incidencia existe, pero de manera limitada e insuficiente, ya que el marco normativo actual no ofrece garantías plenamente efectivas para asegurar el respeto integral del derecho al descanso y la desconexión tecnológica del trabajador.

Barrido de la matriz de análisis aplicada frente al Decreto 133 de 16 de septiembre de 2020

Fuente jurídica	Categoría de análisis	Contenido normativo	Interpretación jurídica	Limitaciones identificadas	Observaciones críticas
Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020, artículo 1	Derecho a la desconexión digital	Establece que el teletrabajo será voluntario y deberá garantizar el derecho de desconexión del trabajador para el disfrute de sus descansos.	Reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital como garantía laboral dentro del teletrabajo.	No establece procedimientos específicos de denuncia ni sanciones frente al incumplimiento.	Aunque representa un avance jurídico importante, su eficacia práctica puede verse limitada por la ausencia de mecanismos coercitivos claros.
Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020, artículo 3	Jornada laboral extraordinaria	Señala que las jornadas extraordinarias realizadas en teletrabajo se regirán conforme al Código de Trabajo.	Garantiza igualdad de protección respecto al reconocimiento de horas extraordinarias.	La comprobación de horas extras puede ser compleja en entornos remotos.	La norma protege formalmente al trabajador, pero enfrenta dificultades probatorias en la práctica.
Decreto Ejecutivo	Control de jornada laboral	Obliga al empleador a mantener registros de	Busca garantizar control efectivo de	No establece estándares técnicos	La discrecionalidad otorgada al empleador

No. 133 de 2020, artículo 4		las horas laboradas mediante medios tecnológicos verificables.	jornada y prevenir abusos laborales.	específicos sobre mecanismos de control.	podría afectar la transparencia y protección efectiva del trabajador.
Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020, artículo 5	Facultad de dirección del empleador	Permite impartir órdenes mediante medios tecnológicos, siempre que exista certeza sobre autoridad, claridad y fecha de emisión.	Mantiene la subordinación laboral característica del contrato de trabajo, aun en modalidad remota.	No regula límites respecto a frecuencia o momentos en que pueden emitirse instrucciones.	Puede propiciar invasión del tiempo personal si no se armoniza con el derecho a desconexión digital.
Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020, artículo 6	Riesgos profesionales	Reconoce accidentes laborales ocurridos en el lugar de prestación del servicio, incluyendo el domicilio del trabajador.	Amplía protección en materia de seguridad social y salud ocupacional al teletrabajador.	Dificultades para demostrar el nexo causal entre accidente y actividad laboral.	Constituye un avance en protección laboral, aunque con desafíos prácticos en materia probatoria.
Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020, artículo 7	Reversibilidad del teletrabajo	Establece que el teletrabajo pactado mediante adenda contractual puede revertirse por	Refuerza el principio de voluntariedad en la relación laboral.	No desarrolla criterios claros para resolver conflictos derivados de la reversibilidad.	La flexibilidad contractual beneficia a ambas partes, pero puede generar incertidumbre jurídica.

		cualquiera de las partes.			
Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020, artículo 8	Obligaciones del empleador	Impone al empleador el deber de proporcionar equipos, materiales y programas necesarios para el teletrabajo.	Refuerza el principio protector del Derecho Laboral, evitando traslado de cargas económicas al trabajador.	No establece consecuencias específicas ante incumplimiento patronal.	Es una disposición favorable al trabajador, aunque requiere mayor precisión sancionatoria.
Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020, artículo 9	Custodia y uso de equipos de trabajo	Regula la entrega, conservación y devolución de equipos proporcionados al trabajador.	Busca proteger el patrimonio empresarial y establecer responsabilidades sobre bienes laborales.	Puede generar controversias respecto a deterioro o daños derivados del uso ordinario.	Equilibra intereses patronales y laborales, aunque requiere interpretación prudente.
Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020, artículo 10	Privacidad e intimidad del trabajador	Prohíbe la instalación de programas informáticos que vulneren la privacidad del trabajador o su familia.	Reconoce derechos fundamentales vinculados a intimidad, dignidad y privacidad digital.	No define con precisión qué constituye vigilancia excesiva o invasiva.	La protección resulta relevante, pero insuficiente frente a nuevas tecnologías de monitoreo laboral.
Decreto Ejecutivo No. 133 de	Costos del teletrabajo	Dispone que gastos de equipamiento, mantenimiento,	Evita transferencia de costos operativos al trabajador.	La expresión “de acuerdo con lo pactado” puede	Aunque protege económicamente al teletrabajador, la

2020, artículo 11		reparación, electricidad e internet serán sufragados por el empleador.		permitir acuerdos desfavorables al trabajador.	autonomía contractual podría debilitar esa protección.
Decreto Ejecutivo No. 133 de 2020, artículo 12	Interpretación normativa	Establece que, ante dudas interpretativas, se aplicarán principios y normas del Código de Trabajo.	Refuerza el principio protector y la integración normativa laboral.	No resuelve expresamente vacíos tecnológicos específicos del teletrabajo.	Constituye respaldo jurídico importante, aunque insuficiente frente a retos digitales modernos.

CONCLUSIONES

En atención al objetivo general de la presente investigación, orientado a analizar jurídicamente la Ley 126 de 2020 sobre Teletrabajo en Panamá con la finalidad de determinar su incidencia en la protección y garantía del derecho a la desconexión digital en las relaciones laborales, se concluye que dicha normativa representa un avance significativo dentro del ordenamiento jurídico panameño al reconocer formalmente la modalidad de teletrabajo; sin embargo, su incidencia en la tutela efectiva del derecho a la desconexión digital resulta limitada, indirecta y jurídicamente insuficiente. Aunque la ley regula ciertos aspectos organizativos del trabajo remoto, no desarrolla un marco normativo robusto capaz de responder integralmente a los desafíos derivados de la transformación digital del trabajo y de la hiperconectividad laboral.

Los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a los dos jueces del ámbito laboral de la provincia de Chiriquí permiten aportar evidencia práctica complementaria al análisis jurídico desarrollado en esta investigación. A partir de las respuestas obtenidas, se identificaron criterios coincidentes respecto a la existencia de limitaciones sustanciales en la Ley 126 de 2020 en cuanto a la protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajador bajo la modalidad de teletrabajo. De manera específica, se evidenciaron insuficiencias regulatorias, dificultades prácticas en su aplicación y diferencias interpretativas sobre el alcance de la normativa vigente, lo que demuestra la necesidad de fortalecer el marco jurídico actual.

En relación con el primer objetivo específico, referido al examen del marco jurídico del teletrabajo en Panamá a partir del estudio de la Ley 126 de 2020 y su relación con el Derecho Laboral panameño, se concluye que dicha normativa establece una base regulatoria general compatible con principios esenciales del Derecho del Trabajo, como la voluntariedad, la igualdad de derechos y la formalización contractual de la relación laboral. No obstante, su estructura normativa presenta

un carácter general, poco técnico y escasamente desarrollado, lo cual limita su capacidad de adaptación frente a las particularidades propias del trabajo digital. Asimismo, se evidencia una integración incompleta con el Código de Trabajo panameño y con los principios constitucionales de protección al trabajador, particularmente en materia de descanso, jornada laboral y salud ocupacional.

Respecto del segundo objetivo específico, orientado a identificar el alcance del derecho a la desconexión digital dentro de la Ley 126 de 2020, se concluye que dicho derecho no cuenta con reconocimiento expreso dentro de la normativa panameña analizada. Su protección puede interpretarse de manera implícita a partir de disposiciones generales relacionadas con la jornada laboral, el descanso y la dignidad del trabajador. Esta situación reduce considerablemente su eficacia jurídica, al no establecer obligaciones claras ni mecanismos específicos de exigibilidad. Las respuestas obtenidas en el trabajo de campo refuerzan esta conclusión, puesto que uno de los jueces consultados consideró que el derecho a la desconexión digital no se encuentra suficientemente reconocido, mientras que otro sostuvo que existe únicamente de manera implícita, evidenciando la ausencia de claridad legislativa y la inseguridad jurídica respecto de su aplicación práctica.

En cuanto al tercer objetivo específico, relativo al análisis de las obligaciones y responsabilidades de empleadores y trabajadores dentro del teletrabajo, se concluye que la Ley 126 de 2020 contempla deberes generales coherentes con el régimen laboral tradicional; sin embargo, estos resultan insuficientes frente a las dinámicas propias del trabajo digital. En particular, no se establecen reglas claras sobre la disponibilidad del trabajador fuera de su jornada laboral, ni límites específicos respecto del ejercicio del poder de dirección del empleador mediante medios tecnológicos. Esta omisión genera una asimetría normativa susceptible de favorecer la prolongación tácita de la jornada laboral y la afectación del derecho al descanso. Los resultados del cuestionario respaldan esta apreciación, ya que se evidenciaron criterios distintos entre jueces respecto a la claridad de las

obligaciones patronales en esta materia, lo que demuestra dificultades interpretativas incluso entre operadores jurídicos especializados.

En relación con el cuarto objetivo específico, orientado a evaluar la eficacia de la Ley 126 de 2020 en la tutela del derecho a la desconexión digital, se concluye que dicha normativa presenta una eficacia limitada desde una perspectiva garantista. La ausencia de mecanismos de control de jornada adaptados al teletrabajo, la falta de regulación específica sobre el uso de tecnologías fuera del horario laboral y la inexistencia de disposiciones sancionatorias concretas reducen significativamente su capacidad protectora. Si bien existieron diferencias en la intensidad de sus valoraciones, ambos jueces coincidieron en que la regulación actual no ofrece una protección plenamente suficiente de los derechos fundamentales del trabajador en modalidad de teletrabajo.

La experiencia obtenida a través del trabajo de campo también permitió identificar que las principales dificultades no se limitan al contenido de la Ley 126 de 2020, sino que alcanzan al conjunto del sistema jurídico laboral panameño, particularmente por la falta de adecuación del Código de Trabajo a las nuevas formas de organización digital del trabajo. Ello pone de manifiesto que la problemática de la desconexión digital no puede abordarse exclusivamente desde una ley especial, sino mediante una revisión integral del marco normativo laboral.

En términos generales, puede afirmarse que Panamá se encuentra en una etapa inicial en materia de regulación jurídica del derecho a la desconexión digital. Aunque la incorporación del teletrabajo dentro del ordenamiento jurídico representó una respuesta necesaria ante las transformaciones laborales aceleradas por la pandemia de COVID-19, la normativa vigente no responde plenamente a las exigencias actuales de protección del trabajador digital. En consecuencia, resulta indispensable avanzar hacia una regulación más técnica, específica y garantista, alineada con los principios protectores del Derecho Laboral contemporáneo y con estándares comparados internacionales.

En síntesis, la Ley 126 de 2020 no logra responder de manera integral a los desafíos que plantea la digitalización del trabajo, particularmente en lo concerniente a la protección efectiva del derecho a la desconexión digital. Si bien constituye un punto de partida relevante, su contenido resulta insuficiente para garantizar plenamente el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el descanso, la salud y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

RECOMENDACIONES

En atención a las conclusiones expuestas, se formulan las siguientes recomendaciones:

En primer lugar, se recomienda incorporar de manera expresa el derecho a la desconexión digital dentro del ordenamiento jurídico panameño, ya sea mediante una reforma de la Ley 126 de 2020 o a través de la promulgación de una normativa especial que regule de forma autónoma esta materia. Dicho reconocimiento debe establecer claramente el derecho del trabajador a no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada ordinaria, así como las obligaciones correlativas del empleador en cuanto al respeto efectivo de los tiempos de descanso.

En segundo lugar, se recomienda promover una reforma integral del Código de Trabajo panameño que armonice sus disposiciones con las nuevas modalidades digitales de prestación laboral. Esta adecuación normativa debe incorporar reglas específicas sobre jornada digital, disponibilidad tecnológica, supervisión remota, salud ocupacional en entornos virtuales y límites al ejercicio del poder de dirección del empleador mediante herramientas tecnológicas.

En tercer lugar, resulta necesario desarrollar mecanismos normativos eficaces para el control de la jornada laboral en el teletrabajo, incluyendo sistemas obligatorios de registro digital del tiempo de conexión y desconexión. Tales herramientas permitirían garantizar el cumplimiento efectivo de los límites temporales de la relación laboral y prevenir abusos derivados de la hiperconectividad.

Asimismo, se recomienda establecer la obligación de que empleadores públicos y privados implementen políticas internas de desconexión digital, con lineamientos claros sobre disponibilidad laboral, tiempos razonables de respuesta, uso de medios tecnológicos y respeto al derecho al descanso del trabajador.

De igual forma, se considera necesario fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción aplicables a vulneraciones relacionadas con el incumplimiento del derecho al descanso y desconexión digital.

También se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral impulse la elaboración de lineamientos técnicos, protocolos administrativos o reglamentaciones complementarias que orienten la implementación práctica del teletrabajo, particularmente en materia de supervisión laboral digital, control horario, prevención de riesgos psicosociales y protección del descanso.

En atención a las divergencias interpretativas evidenciadas en el trabajo de campo, se recomienda fortalecer la capacitación jurídica de jueces laborales, inspectores de trabajo, empleadores y trabajadores respecto a la aplicación normativa del teletrabajo y el alcance del derecho a la desconexión digital. La formación especializada contribuirá a reducir criterios contradictorios y favorecer una aplicación uniforme del marco jurídico.

Igualmente, se recomienda fortalecer la coherencia normativa entre la Ley 126 de 2020, el Código de Trabajo, la Constitución Política de Panamá y los principios generales del Derecho Laboral, garantizando que la regulación del teletrabajo responda efectivamente a la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

Finalmente, se propone considerar experiencias comparadas de otros ordenamientos jurídicos, particularmente las desarrolladas en España, Francia y Chile, países que han avanzado significativamente en la regulación del derecho a la desconexión digital, adaptando dichas buenas prácticas al contexto jurídico, económico y social panameño, con el propósito de modernizar la legislación laboral nacional conforme a las exigencias contemporáneas del trabajo digital.

BIBLIOGRAFÍA

- Bazán de Franco, Y., Tovares, R., Guerrero, R., Ward, E. (2025). El derecho a la desconexión en el teletrabajo en Panamá. *CPA Panamá*, 3(2), 43–69. <https://doi.org/10.48204/2953-3147.7821>
- Baylos, A., Pérez Rey, J. (2017). El derecho del trabajo: Modelos y tendencias. Bomarzo.
- Bravo Vintimilla, D. S. (2023). Afectación del derecho al descanso producto de la hiperconectividad laboral. <https://dspace.ucacue.edu.ec/bitstreams/c13c1c56-a535-43dd-bacd-db0519f5067f/download>
- Carbuccia, M. R. H. (2022). Derecho al trabajo. *Revista Saber y Justicia*, 2(22), 148-186. <https://saberyjusticia.enj.org/index.php/SJ/article/download/182/178>
- Camós Victoria, I., & Sierra Herrero, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, 0–0. <https://doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>
- Campos, A. I. P. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/962/1183
- Carli, F. R. (2017). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho & Sociedad*, (49), 111-122. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792341.pdf>
- Carrizosa-Prieto, E. (2022). La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. *Revista Española de Salud Pública*, 96, e202205035. <https://scielo.isciii.es>
- Chira Rivero, G. E., & Távara Romero, M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista de Investigación de La Facultad de Derecho*, 9(2), 73–87. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.459>

Cialti, P. H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia:¿ más de lo que parece?. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (137), 163-181. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6552301.pdf>

De la Cueva, M. (2009). El nuevo derecho mexicano del trabajo. Porrúa.

del Estado, E. J. (2021). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

De Paiva Tonacio, C. M. S., Leite, C. H. B., & de Azevedo Bussinguer, E. C. (2025). O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da 95^a Conferência Nacional. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, 8. <https://revistatdh.emnuvens.com.br/Revista-TDH/article/download/304/263>

Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/living-working-and-covid-19>

EU-OSHA. (2021). *Telework and health risks*. <https://osha.europa.eu>

Ferreyra, C., & Ocampo, C. V. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral| Universidad Blas Pascal, (2), 131-144.
<https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/download/2683-8761%282020%29010/185>

Fonseca Martínez, F. (2024). Deconstrucción dogmática del principio protector en el derecho del trabajo a partir de la teoría constructivista de la interpretación jurídica.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/9323/Tesis%20Florentino%20Fonseca.pdf?sequence=1>

Frassati-Mora, G., & Hernández, I. (2022). Competencias de los colaboradores y buenas prácticas aplicadas al teletrabajo en las empresas de Panamá.

- Latitude, 1(15), 30-56.
<https://revistas.qju.ac.pa/index.php/latitude/article/download/177/150>
- García, H. O. (2021). El nuevo régimen jurídico del teletrabajo y los nuevos derechos específicos del teletrabajador. *El Derecho del Trabajo en la Actualidad*, 35. https://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_juridica/rjba-i-2021.pdf#page=49
- Garrido Reyna, M. (2025). Aspectos relevantes de la modalidad del teletrabajo según la legislación panameña. *Vanguardia Jurídica*, 3(1), 89–106. <https://doi.org/10.48204/2992-6629.9154>
- Gómez Ortega, K. R. (2026). La era del individuo tirano: el fin de un mundo común, de Éric Sadin. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rfui/v58n160/2954-4602-rfui-58-160-562.pdf>
- Gontero, S., & Albornoz, S. (2025). *Reducción de la jornada laboral: evolución global y desafíos para América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.54394/HMNU1596>
- Irureta Uriarte, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 23-50. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702021000100023&script=sci_arttext
- Juana, P. P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/47106/ssoar-cienciaergo-2016-2-patlan_perez_juana-Derechos_laborales_una_mirada_al.pdf?sequence=1
- Ley N.º 126 de 18 de febrero de 2020. Que regula el teletrabajo en la República de Panamá. *Gaceta Oficial de Panamá*.
- López Ahumada, J. E. (2004). Orígenes y formación del derecho al descanso semanal.

- Márquez Mora, L. Y. (2023). Elementos del teletrabajo en la regulación centroamericana. *Revista Jurídica del Trabajo*, 16, 16–30.
- Martín Vales, P. (2023). El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital. IDP. *Revista de Internet, Derecho y Política*, 0(38), 1–12. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i38.406530>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W., Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Mendez, L. Z., & Montaña, C. P. (2024). El Derecho a la Desconexión Digital en el Marco de la Revolución 4.0 en el Sistema Laboral Ecuatoriano. 593 *Digital Publisher CEIT*, 9(1), 43-59. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9262997.pdf>
- Messenger, J. C. (Ed.). (2019). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org>
- Navarrete, C. M. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552395.pdf>
- Nicolau, E. J. (2025). Tutela Judicial Reforzada en el ámbito laboral enfocado a los Derechos Fundamentales del Trabajador. *Revista Contacto*, 5(1), 144-161. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/contacto/article/download/9017/6736>
- Ochoa Gavilánez, M. A. (2020). El Impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador. *Trabajo de Titulación Previo a La Obtención Del Título de Magister En Derecho Laboral y Seguridad Social*, 1–88.
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 10(2200 A (XXI)), 1–7. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022). Organización de las Naciones Unidas Informe de las Naciones Unidas. Naciones Unidas, 2.
<https://www.fao.org/newsroom/detail/un-report-global-hunger-SOFI-2022-FAO/es>

Organización Internacional del Trabajo. (1919). Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1).

Organización Internacional del Trabajo. (1930). Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia*. <https://www.ilo.org>

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_758007.pdf&ved=2ahUKEwjO_sjp-tSSAxU-SzABHSjbDB8QFnoECBkQAQ&usg=AovVaw03XZWEey3DdftUuBJcjgbN

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Working from home*.
<https://www.ilo.org>

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_765896.pdf&ved=2ahUKEwjFyM6C-9SSAxUnQzABHZaUDxoQFnoECDsQAQ&usg=AovVaw0fl2-Uop52-u6Ai4gxPKuF

Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud. (2021). *Working long hours and increased risk of death from heart disease and stroke*. <https://www.who.int/publications>

- Organización Mundial de la Salud (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. [CIE-11].
- Ortiz Buitrago, S. A., & Arango Pérez, S. P. (2024). El teletrabajo en relación con su protección en Colombia y en España (Bachelor's thesis, Derecho). <http://repositorio.uceva.edu.co/bitstream/handle/20.500.12993/4323/TG-sortiz-sarango.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez Amorós, F. (2019). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail onholiday. Revista Ius, 14(45), 257–275. <https://doi.org/10.35487/rius.v14i45.2020.636>
- Pérez Campos, A. I. (2019). La desonexión digital en España ¿Un nuevo derecho laboral? Anuario Jurídico y Económico Escurialense, 52, 101–124. <https://doi.org/10.54571/ajee.415>
- Plana, J. G. (2022). Configuración legal del derecho a la desconexión digital. La reordenación del tiempo de trabajo, 1, 433-469. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/81d40cf7-2c53-472f-8885-97c4add9a762/content>
- Pro, G. B. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. Themis: Revista de derecho, (65), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Requena Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 10(2), 541–560. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076>
- Reyna, M. G. (2026). Aspectos relevantes de la modalidad del teletrabajo según la Legislación Panameña. Vanguardia Jurídica, 3(1), 89-106. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/vanguardiajuridica/article/download/9154/6853>
- Rifkin, J. (2014). La sociedad de coste marginal cero. Paidós.
- Rosenbaum Carli, F. (2019). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. Derecho & Sociedad, 53, 111–122. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>

- Salinas, R. R., Flores, F. H., & Madrigal, A. Z. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. *Revista Médica Sinergia*, 6(2), 5. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8373583.pdf>
- Schwab, K. (2016). PDF The Fourth Industrial Revolution By. <https://www.academia.edu/download/62646787/9kgt-The-Fourth-Industrial-Revolution-By-Klaus-Schwab-PDF.pdf>
- Serrano Argüeso, M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret Del Treball*, 2. <https://doi.org/10.31009/iuslabor.2019.i02.02>
- Supiot, A. (2021). El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI. *Revista internacional del trabajo*, 140(1), 1-21.
- Taléns Visconti, E. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.
- Tesei, C. (2020). La implantación del teletrabajo en la Unión Europea: análisis antes y después de la pandemia de la Covid-19. <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/8989/tfm-tes-imp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Todolí, A. (2017). Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales. *Gaceta Sindical*, 29, 159-182. <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/051250SobreEconomiaColaborativa.pdf>
- Trujillo, F. M. R. (2023). El impacto de las plataformas digitales en el ejercicio del derecho de huelga: The impact of digital platforms on the exercise of the right to strike. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 376. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9586222.pdf>
- Trujillo Pons, F. . (2024). Sobre la regulación europea nonata de la desconexión digital de los trabajadores. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (8), 147–166. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2024.i8.06>
- Vera, M. C. S. (2025). Los «hiperconectados» frente a un Estado cómplice: Un análisis del caso ecuatoriano. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de*

la Seguridad Social, 16(32), 57-78.
<https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/80040/81004>

ANEXOS

Anexo1. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

MATRIZ DE ANÁLISIS

Fuente jurídica	Categoría de análisis	Contenido normativo	Interpretación jurídica	Limitaciones identificadas	Observaciones críticas



UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CUESTIONARIO

Dirigido a: Jueces del ámbito laboral de la provincia de Chiriquí.

Objetivo: Recabar criterios jurídicos sobre la regulación del teletrabajo y la protección del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento laboral panameño.

1. Desde su criterio jurídico, ¿considera que la Ley 126 de 2020 regula de manera suficiente las relaciones laborales bajo la modalidad de teletrabajo en Panamá?

- ☐ Sí, de manera suficiente
- ☐ Parcialmente
- ☐ No
- ☐ No tiene criterio al respecto

2. En su opinión, ¿el derecho a la desconexión digital se encuentra reconocido de forma clara dentro del marco jurídico panameño aplicable al teletrabajo?

- ☐ Sí, expresamente
- ☐ Sí, de manera implícita
- ☐ No se encuentra suficientemente reconocido
- ☐ No tiene criterio al respecto

3. Desde la perspectiva del Derecho Laboral, ¿considera que las comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo podrían constituir una vulneración al derecho al descanso del trabajador?

- ☐ Siempre
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Solo en determinadas circunstancias
- ☐ Nunca

4. ¿Considera que la Ley 126 de 2020 establece con claridad las obligaciones del empleador respecto al respeto de la jornada laboral y los tiempos de descanso en el teletrabajo?

- ☐ Sí
- ☐ Parcialmente
- ☐ No
- ☐ No tiene criterio al respecto

5. Desde su experiencia judicial, ¿ha identificado vacíos normativos o dificultades prácticas en la aplicación de las disposiciones sobre teletrabajo y desconexión digital?

- ☐ Sí
- ☐ No

Si respondió "Sí", indique cuáles:

6. Desde su criterio jurídico, ¿considera que el marco normativo actual protege de manera efectiva los derechos fundamentales del trabajador en modalidad de teletrabajo?

- ☐ Sí
- ☐ Parcialmente
- ☐ No