



*Congreso Nacional
H. Cámara de Diputados*

Sexto Punto

► **PROYECTO DE LEY:** “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

► **ORIGEN:** Honorable Cámara de Diputados

► **FECHA DE ENTRADA:** 18/Diciembre/2019

► **EXP. N°:** D-1955782

► **COMISIONES:** Equidad Social y Género que aconseja la aprobación
Legislación y Codificación
Justicia, Trabajo y Previsión Social
Ciencia y Tecnología

► **CANTIDAD DE VOTOS PARA SU APROBACIÓN O RECHAZO:** MAYORÍA SIMPLE

► **DECISIÓN:**.....

► **DESTINO:**.....



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS



COMISIÓN DE EQUIDAD
SOCIAL Y GÉNERO

Asunción, 21 de abril de 2020.-

DICTAMEN CES y G N° 62/04-2020
EXPEDIENTE N°: D-1955782



HONORABLE CÁMARA:

Vuestra Comisión Asesora de **EQUIDAD SOCIAL Y GÉNERO**, os aconseja, **APROBAR SIN MODIFICACIONES** el Proyecto de Ley, “**QUE ESTABLECE EL REGIMEN JURIDICO DEL TELETRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIA**”. Presentado por los Diputados, Rocío Vallejos, Sebastián Villarejo, Carlos Sebastián García Altieri, Carlos Núñez.

En ocasión de su estudio por la plenaria de esta Honorable Cámara, miembros de la Comisión expondrán los fundamentos sobre la determinación adoptada.

Dios guarde Vuestra Honorabilidad.

DIPUTADOS MIEMBROS DE LA COMISION: Del Pilar Medina (Presidenta), Royá Torres Báez (Vice Presidenta), Tito Ibarrola (Secretario), Cristina Villalba, María de las Nieves López, Blanca Vargas, Vicente Rodríguez.

DIPUTADOS FIRMANTES: Del Pilar Medina, Royá Torres, Tito Ibarrola, Vicente Rodríguez.

HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS
DIRECCION DE MESA DE ENTRADA
FECHA DE RECEPCION

DIA 24 / MES Abril / AÑO 2020

HORA: 15:41

Marycarmen Tejera
RESPONSABLE

Contiene 6 Pag



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS



COMISIÓN DE EQUIDAD
SOCIAL Y GÉNERO

Ley N°...

“QUE ESTABLECE EL REGIMEN JURIDICO DEL TELETRABAJO EN
RELACION DE DEPENDENCIA”

.....

EL CONGRESO DE LA NACION PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA
DE

LEY:

Artículo 1°.- Se entiende por teletrabajo, a los efectos de esta ley, al trabajo en relación de dependencia, que consiste en el desempeño de actividades o trabajo realizado a distancia en forma total o parcial, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en virtud a un contrato o relación de trabajo y permite su ejecución a distancia: en el propio domicilio del trabajador o en otro establecimiento, incluso en los establecimientos proveídos por el empleador; es decir, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a todo trabajador que efectúa teletrabajo en los términos de la presente ley.

Artículo 2°.- No se distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador o ejecutado en el domicilio del trabajador y el realizado a distancia, siempre que estén caracterizados los presupuestos de la relación laboral.

Los medios de telecomunicaciones e informatizados de dirección, control y supervisión se equiparán, para fines de subordinación jurídica, a los medios personales y directos de dirección, control y supervisión del trabajo ajeno.

Artículo 3°.- El teletrabajo es voluntario para el trabajador y para el empleador. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria con posterioridad. En ambos casos, el empleador entregará al teletrabajador una descripción escrita del trabajo, sus condiciones de trabajo, remuneración y otros beneficios, e informaciones tales como el departamento al cual está adscrito el teletrabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales y modalidades de entrega de informes.

El paso al teletrabajo modifica únicamente el lugar de prestación del trabajo y por tanto no afecta las condiciones de trabajado pactadas.



Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, la decisión de pasar a teletrabajar es reversible por decisión individual. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a solicitud del trabajador o del empleador. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo de partes y a falta de ello, serán las establecidas para los trabajadores de la empresa.

Artículo 4°.- Los teletrabajadores gozaran de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Sea cual fuere el objeto y la modalidad del contrato, debe tenerse presente las particularidades de este tipo, la naturaleza de la relación laboral, y el respeto del principio de igualdad entre un teletrabajador y un trabajador que desempeña igual actividad laboral en el establecimiento del empleador. En vista de las particularidades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales.

Artículo 5°.- Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad exclusiva del empleador deberán salvaguardar los derechos de la intimidad del teletrabajador y de la privacidad de su domicilio.

1. El empleador es responsable de tomar las medidas en lo que se refiere a software y otros medios similares, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.
2. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía Internet.
3. El empleador debe informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos y manejo de información. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:
 - a. Cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet; y
 - b. Las sanciones en caso de incumplimiento.
3. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.

Artículo 6°.- Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

En los casos de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento y/o infraestructura, el empleador podrá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los beneficios que pudieran pactarse a través de los respectivos contratos.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS



COMISIÓN DE EQUIDAD
SOCIAL Y GÉNERO

Artículo 7°.- En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso, cuidado y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo, asumiendo la responsabilidad de su devolución en buen estado y funcionamiento al término de la relación contractual o cuando el empleador lo requiera.

Artículo 8°.- El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste.

Si el teletrabajo es realizado en el domicilio de trabajador, las visitas al local de trabajo sólo deben tener por objeto el control de la actividad laboral de aquél y de los respectivos equipos, y ser efectuadas, con previo aviso de treinta minutos - cuanto menos - por cualquier medio fehaciente, en presencia del trabajador o de la persona que designe. Las visitas al local de trabajo solamente podrán ser hechas durante la jornada de trabajo del teletrabajador. La negativa a la visita será considerada como una falta disciplinaria y su reiteración injustificada podrá dar lugar a la aplicación de la reversión de la decisión conforme a la facultad prevista en el artículo 3° de la presente ley.

Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido en cumplimiento de las normas aplicables.

Artículo 9°.- El empleador es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador. El empleador debe informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos.

El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo. Si el teletrabajador realiza su actividad profesional en el domicilio, este acceso está sometido a notificación y consentimiento previos y tener lugar en los horarios fijados. El teletrabajador puede a su vez solicitar una visita de inspección

Artículo 10 .- El teletrabajador deberá notificar de forma inmediata y formal al empleador de cualquier tipo de accidente, enfermedad y/o invalidez.

Artículo 11.- Dentro de los límites impuestos por la Ley N° 213/93 Código del Trabajo y a sus leyes modificatorias y el contrato de trabajo, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores comparables que se desempeñan en los locales de la empresa.

El teletrabajador deberá cumplir con la misma división de la jornada de trabajo pactada en su contrato de trabajo, respetando la cantidad de horas diarias, así como el descanso intermedio. El teletrabajador trabajará horas extraordinarias solo en los casos previstos en la ley.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS



COMISIÓN DE EQUIDAD
SOCIAL Y GÉNERO

Artículo 12.- Durante el régimen del teletrabajo, toda comunicación dirigida a la dirección de correo electrónico corporativo del teletrabajador y/o a su dirección de correo electrónico personal tendrá validez jurídica y será considerada como recibida en el momento en que entre el mensaje de datos en el sistema de información designado (buzón de correo electrónico), de conformidad a lo establecido en la Ley N° 4.017 Y sus modificaciones.

Artículo 13.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como autoridad de aplicación de la presente ley elaborará e implementará un Programa Nacional de Teletrabajo que tendrá por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores.

Artículo 14.- La autoridad administrativa del trabajo deberá promover la adecuación de sus normas relativas a seguridad, higiene y medicina en el trabajo a las características propias del objeto del contrato, conforme lo estipula el Libro Segundo, Título V De la Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo de la Ley N° 213/93 “Código del Trabajo”.

Artículo 15.- La presente ley complementaria a la Ley N° 213/93 Código del Trabajo y a sus leyes modificatorias.

Artículo 16.- Autorízase al Poder Ejecutivo a reglamentar la presente Ley en un plazo de noventa (90) días a contar desde su promulgación.

Artículo 17.- De forma.



Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados

LEY N°.....

QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN
RELACIÓN DE DEPENDENCIA

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1° Se entiende por teletrabajo, a los efectos de esta ley, al trabajo en relación de dependencia, que consiste en el desempeño de actividades o trabajo realizado a distancia en forma total o parcial, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en virtud a un contrato o relación de trabajo y permite su ejecución a distancia: en el propio domicilio del trabajador o en otro establecimiento, incluso en los establecimientos proveídos por el empleador; es decir, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Se entiende por tele trabajador en relación de dependencia a todo trabajador que efectúa teletrabajo en los términos de la presente ley.

Artículo 2° No se distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador o ejecutado en el domicilio del trabajador y el realizado a distancia, siempre que estén caracterizados los presupuestos de la relación laboral.

Los medios de telecomunicaciones e informatizados de dirección, control y supervisión se equiparán, para fines de subordinación jurídica, a los medios personales y directos de dirección, control y supervisión del trabajo ajeno.

Artículo 3° El teletrabajo es voluntario para el trabajador y para el empleador. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria con posterioridad. En ambos casos, el empleador entregará al teletrabajador una descripción escrita del trabajo, sus condiciones de trabajo, remuneración y otros beneficios, e informaciones tales como el departamento al cual está adscrito el teletrabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales y modalidades de entrega de informes.

El paso al teletrabajo modifica únicamente el lugar de prestación del trabajo y por tanto no afecta las condiciones de trabajado pactadas.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, la decisión de pasar a teletrabajar es reversible por decisión individual. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a solicitud del trabajador o del empleador. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo de partes y a falta de ello, serán las establecidas para los trabajadores de la empresa.

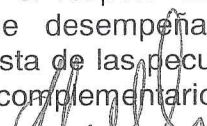
Artículo 4° Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Sea cual fuere el objeto y la modalidad del contrato, debe tenerse presente las particularidades de este tipo de trabajo, la naturaleza de la relación laboral, y el respeto del principio de igualdad entre un teletrabajador y un trabajador que desempeña igual actividad laboral en el establecimiento del empleador. En vista de las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales.


Carlos Núñez Salinas
Diputado Nacional




Abg. Rocío Vallejo
Diputada de la Nación




Sebastián Villarejo
Diputado Nacional




Sebastián García
Diputado Nacional

4



Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados

Artículo 5° Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad exclusiva del empleador deberán salvaguardar los derechos de la intimidad del teletrabajador y de la privacidad de su domicilio.

1. El empleador es responsable de tomar las medidas en lo que se refiere a software y otros medios similares, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.
2. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía Internet.
3. El empleador debe informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos y manejo de información. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:
 - a. Cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet; y
 - b. Las sanciones en caso de incumplimiento.
3. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.

Artículo 6° Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

En los casos de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento y/o infraestructura, el empleador podrá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los beneficios que pudieran pactarse a través de los respectivos contratos.

Artículo 7° En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso, cuidado y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo, asumiendo la responsabilidad de su devolución en buen estado y funcionamiento al término de la relación contractual o cuando el empleador lo requiera.

Artículo 8° El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste.

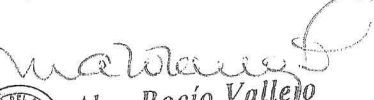
Si el teletrabajo es realizado en el domicilio de trabajador, las visitas al local de trabajo sólo deben tener por objeto el control de la actividad laboral de aquél y de los respectivos equipos, y ser efectuadas, con previo aviso de treinta minutos – cuanto menos - por cualquier medio fehaciente, en presencia del trabajador o de la persona que designe. Las visitas al local de trabajo solamente podrán ser hechas durante la jornada de trabajo del teletrabajador. La negativa a la visita será considerada como una falta disciplinaria y su reiteración injustificada podrá dar lugar a la aplicación de la reversión de la decisión conforme a la facultad prevista en el artículo 3° de la presente ley.

Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido en cumplimiento de las normas aplicables.

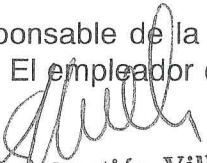
Artículo 9° El empleador es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador. El empleador debe informar al teletrabajador


Carlos Núñez Salinas
Diputado Nacional




Abg. Rocío Vallejo
Diputada de la Nación




Sebastián Villarejo
Diputado Nacional




Sebastián García
Diputado Nacional



Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados

de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos.

El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo. Si el teletrabajador realiza su actividad profesional en el domicilio, este acceso está sometido a notificación y consentimiento previos y tener lugar en los horarios fijados. El teletrabajador puede a su vez solicitar una visita de inspección

Artículo 10 El teletrabajador deberá notificar de forma inmediata y formal al empleador de cualquier tipo de accidente, enfermedad y/o invalidez.

Artículo 11 Dentro de los límites impuestos por la Ley N° 213/93 Código del Trabajo y a sus leyes modificatorias y el contrato de trabajo, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores comparables que se desempeñan en los locales de la empresa.

El teletrabajador deberá cumplir con la misma división de la jornada de trabajo pactada en su contrato de trabajo, respetando la cantidad de horas diarias, así como el descanso intermedio. El teletrabajador trabajará horas extraordinarias solo en los casos previstos en la ley.

Artículo 12 Durante el régimen del teletrabajo, toda comunicación dirigida a la dirección de correo electrónico corporativo del teletrabajador y/o a su dirección de correo electrónico personal tendrá validez jurídica y será considerada como recibida en el momento en que entre el mensaje de datos en el sistema de información designado (buzón de correo electrónico), de conformidad a lo establecido en la Ley N° 4.017 y sus modificaciones.

Artículo 13 El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como autoridad de aplicación de la presente ley elaborará e implementará un Programa Nacional de Teletrabajo que tendrá por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores.

Artículo 14 La autoridad administrativa del trabajo deberá promover la adecuación de sus normas relativas a seguridad, higiene y medicina en el trabajo a las características propias del objeto del contrato, conforme lo estipula el Libro Segundo, Título V De la Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo de la Ley N° 213/93 Código del Trabajo.

Artículo 15 La presente ley es complementaria a la Ley N° 213/93 Código del Trabajo y a sus leyes modificatorias.

Artículo 16 Autorízase al Poder Ejecutivo a reglamentar la presente ley en un plazo de noventa (90) días, a contar desde su promulgación.

Artículo 17 De forma.

Carlos Núñez Salinas
Diputado Nacional

Abg. Rocío Vallejo
Diputada de la Nación



Sebastián Villarejo
Diputado Nacional



Sebastián García
Diputado Nacional



Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados

JUSTICIA, TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

CIENCIA Y TECNOLOGIA

EQUIDAD SOCIAL Y GENERO

Asunción, 18 de diciembre de 2019

Señor

Dip. Nac. PEDRO ALLIANA RODRÍGUEZ, Presidente

Honorable Cámara de Diputados

Presente

H. CAMARA DE DIPUTADOS	
SECRETARIA GENERAL	
DIRECCION DE PROYECTOS EN ESTUDIO	
Fecha de Entrada Asunción:	18 DIC 2019
Según Acta Nº	Sesión Ord.
Expediente Nº	

Tenemos el agrado de dirigirnos a Vuestra Honorabilidad y por su digno intermedio a los demás colegas que componen este alto Cuerpo Legislativo, a los efectos de presentar el Proyecto de Ley "QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA" con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto de Ley busca regular el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), que hoy día es una realidad que no contempla ningún marco jurídico por las particularidades en que se desarrolla la relación laboral.

Experiencias de otros países como Argentina, Perú y Colombia, por citar algunos, nos demuestra sus ventajas en aplicación, tanto para empleadores como para los teletrabajadores, se extiende este positivismo al entorno familiar y a la sociedad en su conjunto. Pues mejora la calidad de vida del trabajador, ahorra tiempo y dinero de traslado, permite disponer de mayor tiempo para otras actividades extra laborales, es apta para padres con hijos pequeños o para aquellas personas que por razones de salud u otra deben permanecer por más tiempo en sus hogares, entre otras, además de constituir una alternativa válida para los casos de catástrofes y desastres naturales.

En otro aspecto, a nivel urbano, el teletrabajo hace disminuir el tránsito caótico de las ciudades, generando ahorro de combustible, lo que a su vez favorece el uso adecuado de recursos energéticos no renovables; además, disminuye el índice de accidentes de tránsitos, cuyos valores pandémicos lo ubican en una de las principales causas de muerte a nivel mundial.

No debe desconocerse que existen dos tipos de teletrabajo: autónomo y en relación de dependencia, con modalidades y características transversales, sin embargo, consideramos que el tipo de "relación de dependencia" necesariamente requiere de una legislación particular y complementaria al Código del Trabajo, ya que la previsión del "trabajo a domicilio" resulta insuficiente para este tipo de actividades laborales. Es más, en una relación de dependencia, se observa con mayor nitidez el poder de dirección y organización del empleador en relación al teletrabajador.

El Convenio N° 177 de 1.996 de la Organización Internacional del Trabajo OIT que contempla todo tipo de trabajo a distancia, ratifica la igualdad de trato entre todos los trabajadores en relación de dependencia, situación que se resguarda en la presente propuesta de normativa al equiparar derechos y garantías entre el teletrabajador y cualquier otro trabajador del empleador que cumpla funciones en los establecimientos del empleador.

De igual forma, la Constitución Nacional en su Artículo 86 Del Derecho al Trabajo, segundo párrafo establece claramente: "La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables". Es nuestra

Carlos Núñez Salinas
Diputado Nacional



Abg. Rocío Vallejo
Diputada de la Nación



Sebastián Villarejo
Diputado Nacional



Sebastián García
Diputado Nacional

1

HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS
DIRECCION DE MESA DE ENTRADA
FECHA DE RECEPCION

DIA	MES	AÑO
18	Diciembre	2019
HORA: 10:30		
Marycarmen Tejera		
RESPONSABLE		

Contiene 6 Pag
Acompaña MM derivado al SIL

“Sesquicentenario de la Epopeya Nacional. 1864 - 1870”



*Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados*

obligación legislativa, elaborar leyes que tiendan a proteger los derechos laborales en cualquier relación de trabajo.

Por otro lado, el proyecto legislativo se ha orientado en consideración al hecho de que una norma jurídica tiene verdadero sentido si logra atender a la problemática específica que una determinada situación plantea, y que consecuentemente entendemos que lo principal es considerar los desafíos que la falta o discontinuidad de presencia física del trabajador en la empresa ocasiona, ubicando la reglamentación en un equilibrio necesario entre la búsqueda de los mayores beneficios que orienta toda actividad lucrativa, con la necesidad de que ésta búsqueda no sea causa o caldo de cultivo de la desigualdad o afectación de derechos de los trabajadores.

Consideramos necesaria la aprobación por parte de los colegas parlamentarios del presente proyecto de ley, reconociendo al Teletrabajo como una modalidad que sirve como instrumento para la generación de puestos de trabajo genuinos y para la consolidación de las fuentes de empleo ya existentes.



Abg. Rocío Vallejo
Diputada de la Nación



Sebastián Villarejo
Diputado Nacional



Sebastián García
Diputado Nacional


Carlos Núñez Salinas
Diputado Nacional

COMISION DE JUSTICIA, TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Honorable Cámara de Diputados

Fecha de Recepción

Día Mes Año

27 Diciembre 2019

Hora: 11:19

Responsable: Ana Barrios



Congreso Nacional

Honorable Cámara de Diputados

Asunción, 18 de diciembre de 2019

Señor

Dip. Nac. PEDRO ALLIANA RODRÍGUEZ, Presidente

Honorable Cámara de Diputados

Presente

H. CAMARA DE DIPUTADOS	
SECRETARIA GENERAL	
DIRECCION DE PROYECTOS EN ESTUDIO	
Fecha de Entrada Asunción:	18 DIC 2019
Según Acta N°	Sesión Ord.
Expediente N°	

Tenemos el agrado de dirigirnos a Vuestra Honorabilidad y por su digno intermedio a los demás colegas que componen este alto Cuerpo Legislativo, a los efectos de presentar el Proyecto de Ley "QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA" con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto de Ley busca regular el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), que hoy día es una realidad que no contempla ningún marco jurídico por las particularidades en que se desarrolla la relación laboral.

Experiencias de otros países como Argentina, Perú y Colombia, por citar algunos, nos demuestra sus ventajas en aplicación, tanto para empleadores como para los teletrabajadores, se extiende este positivismo al entorno familiar y a la sociedad en su conjunto. Pues mejora la calidad de vida del trabajador, ahorra tiempo y dinero de traslado, permite disponer de mayor tiempo para otras actividades extra laborales, es apta para padres con hijos pequeños o para aquellas personas que por razones de salud u otra deben permanecer por más tiempo en sus hogares, entre otras, además de constituir una alternativa válida para los casos de catástrofes y desastres naturales.

En otro aspecto, a nivel urbano, el teletrabajo hace disminuir el tránsito caótico de las ciudades, generando ahorro de combustible, lo que a su vez favorece el uso adecuado de recursos energéticos no renovables; además, disminuye el índice de accidentes de tránsitos, cuyos valores pandémicos lo ubican en una de las principales causas de muerte a nivel mundial.

No debe desconocerse que existen dos tipos de teletrabajo: autónomo y en relación de dependencia, con modalidades y características transversales, sin embargo, consideramos que el tipo de "relación de dependencia" necesariamente requiere de una legislación particular y complementaria al Código del Trabajo, ya que la previsión del "trabajo a domicilio" resulta insuficiente para este tipo de actividades laborales. Es más, en una relación de dependencia, se observa con mayor nitidez el poder de dirección y organización del empleador en relación al teletrabajador.

El Convenio N° 177 de 1.996 de la Organización Internacional del Trabajo OIT que contempla todo tipo de trabajo a distancia, ratifica la igualdad de trato entre todos los trabajadores en relación de dependencia, situación que se resguarda en la presente propuesta de normativa al equiparar derechos y garantías entre el teletrabajador y cualquier otro trabajador del empleador que cumpla funciones en los establecimientos del empleador.

De igual forma, la Constitución Nacional en su Artículo 86 Del Derecho al Trabajo, segundo párrafo establece claramente: "La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables". Es nuestra

Carlos Núñez Salinas
Diputado Nacional

Abg. Rocío Vallejo
Diputada de la Nación

Sebastián Villarejo
Diputado Nacional

Sebastián García
Diputado Nacional

HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS
 DIRECCION DE MESA DE ENTRADA
 FECHA DE RECEPCION

DIA: 18 MES: Diciembre AÑO: 2019

HORA: 10:30

Marycarmen Tejera
 RESPONSABLE

Dirección de Información y Reciben Legislativa
 H.C.D.

Fecha: 27-12-19

Hora: 11:37

Recibido por: [Signature]

OBS.: [Signature]

Contiene 6 pag
 Acompaña MM derivado al SIL

HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS
 COMISION DE CIENCIA Y TECNOLOGIA
 FECHA DE RECEPCION

DIA: 27 MES: 12 AÑO: 2019

HORA: 11:20

[Signature]
 RESPONSABLE

HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS
 COMISION DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

[Signature]

[Signature]

Fecha: 6/03/20 8:50

Recibido en Mesa
 22/12/19
 11:25 AM

[Signature]

Abog. Aldo Virgilio Egusquiza
 Director
 Comisión de Legislación y Codificación
 Honorable Cámara de Diputados