



Congreso Nacional
H. Cámara de Diputados

Décimo Primer 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:** Legislación y Codificación que aconseja la aprobación con modificaciones

Ciencia y Tecnología que aconseja la aprobación con modificaciones

Equidad Social y Género que aconseja la aprobación

Justicia, Trabajo y Previsión Social

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

▶ **DECISIÓN:**.....

▶ **DESTINO:**.....



Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Legislación y Codificación

H. CAMARA DE DIPUTADOS	
SECRETARIA GENERAL	
DIRECCION DE PROYECTOS EN ESTUDIO	
Fecha de Entrada Asunción:	05 MAY 2020
Según Acta N°:	34 Sesión Extra
Expediente N°:	56614

Asunción, 04 de Mayo de 2.020.

D. C. L. C. N°
EXPEDIENTE N°: D-1955782

Vuestra Comisión de Legislación y Codificación os aconseja **APROBAR CON MODIFICACIONES** el Proyecto de Ley, "QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA", presentado por varios Diputados Nacionales.

En ocasión de su estudio por la Plenaria, miembros de esta Comisión expondrán los fundamentos del presente dictamen.

Proyectista
SEBASTIÁN VILLAREJO VELILLA.
Vicepresidente

JORGE R. AVALOS MARIÑO.
Presidente

KATTYA GONZÁLEZ VILLANUEVA.
Secretaria

MIEMBROS

CELESTE AMARILLA VDA. DE BOCCIA.

JORGE A. BRÍTEZ GONZÁLEZ.

JUAN S. ACOSTA BENÍTEZ.



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

DIA: 05, MES: Mayo, AÑO: 2020

HORA: 9:15

Marycarmen Tejera
RESPONSABLE

Contiene 7 Pag



*Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Legislación y Codificación*

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 denomina teletrabajo al desempeño de la actividad laboral sin la presencia física del trabajador en la empresa durante el horario laboral habitual de la empresa. Engloba una amplia gama de actividades que pueden realizarse a distancia en el propio domicilio del trabajador, en otro establecimiento o incluso en los establecimientos proveídos por el empleador, de acuerdo a las siguientes formas:

- a. A tiempo completo o parcial,**
- b. En jornadas laborales intercaladas entre el lugar de trabajo, en el domicilio del trabajador o en otro establecimiento,**
- c. De forma temporal o permanente,**
- d. De forma online (en línea), cuando el trabajador debe permanecer conectado a una plataforma o medio de telecomunicación durante la toda la jornada pactada,**
- e. De forma offline (fuera de línea), cuando no se requiere estar conectado o en línea para ejecutar el trabajo, o**
- f. En ambas formas, de acuerdo a la naturaleza del trabajo establecida entre las partes.**

La actividad laboral en el teletrabajo implicará el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa.

Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo en los términos de la presente Ley.

Son sujetos de esta Ley los trabajadores en relación de dependencia del sector privado y sus respectivos empleadores.

Artículo 2°.- Los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que un trabajador que cumpla sus funciones en los establecimientos del empleador. No se distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, ejecutado en el domicilio del trabajador, en otro establecimiento designado o a distancia, siempre que estén caracterizados todos los componentes del vínculo contractual de relación de dependencia.

Los medios de tecnología de la información y telecomunicaciones de dirección, control y supervisión se equiparán a los medios personales directos de dirección control y

JL

3



*Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Legislación y Codificación*

supervisión del trabajo ajeno, **debiendo las empresas adaptar los mecanismos internos de gestión para el cumplimiento de la presente Ley.**

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 o con posterioridad. En ambos casos, el empleador entregará al **trabajador** una descripción escrita de trabajo para el **desempeño de sus labores en esta modalidad.**

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

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, la decisión de pasar a **teletrabajo** 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°.- Sea cual fuere el objeto y la modalidad **de trabajo en el cual se desempeñe los teletrabajadores, las autoridades de aplicación de la presente ley deberán tener en cuenta** las particularidades de este tipo de trabajo, la naturaleza la 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 **a los efectos de su regulación**, de los acuerdos **generales** e individuales **que deberán ser aplicados en esta modalidad.**

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 datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.

2. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado y no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

3. El empleador debe informar al teletrabajador sobre la 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 como internet; y

b. Las sanciones en caso de incumplimiento.

4. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.

Es atribución de la autoridad competente establecer las regulaciones necesarias para el cumplimiento de los mecanismos de control, privacidad, responsabilidad de las partes, confidencialidad y manejo de la información prevista en el presente artículo.

JL



*Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Legislación y Codificación*

Las cuestiones referentes a propiedad intelectual derivadas del contrato de trabajo serán reguladas por el Código del Trabajo.

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 **proveídos** por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y cuidado 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 del trabajador, las visitas al local de trabajo **por parte del empleador solo** deben tener por objeto el control **del cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional previamente notificado y del mantenimiento** de los respectivos equipos **informáticos calendarizados**, en presencia del trabajador o de la persona que **este** designe. Las visitas al local de trabajo solamente podrán ser hechas durante la jornada de trabajo del teletrabajador.

En los casos de trabajo a domicilio se deberá fijar un espacio físico que el trabajador deberá declarar a fin de establecer medios de control o supervisión telemáticos, en especial cuando la modalidad adoptada sea online o en línea durante la jornada pactada.

Si se **instalare** un sistema de vigilancia éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e **instalado en el espacio físico declarado por el teletrabajador. La autoridad competente establecerá la regulación pertinente respecto a los tipos de mecanismos de vigilancia en el domicilio del trabajador, velando por la protección de la intimidad del teletrabajador y la de su familia.**

Artículo 9°.- El empleador es el responsable de la salud y de la seguridad profesional del trabajador. El empleador debe informar al trabajador de la política en materia de salud y seguridad en el trabajo y **los protocolos de la empresa en este ámbito.**

Si el **trabajador** realiza su actividad profesional en el domicilio, **la visita o verificación del empleador estará sometida a notificación y consentimientos previos por escrito y tendrá lugar en los horarios fijados por las partes.**

El teletrabajador puede a la vez solicitar una visita de inspección **de la autoridad competente en materia de salud y seguridad ocupacional.**

La **autoridad administrativa del trabajo regulará los mecanismos de inspecciones o visitas a los domicilios para verificar el cumplimiento de la salud y seguridad ocupacional del teletrabajador y deberá promover la adecuación de sus**

JL

5



*Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Legislación y Codificación*

normas relativas a seguridad, higiene y medicina en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Artículo 10.- Los teletrabajadores son sujetos de la seguridad social obligatoria otorgada por el IPS para el sector asalariado privado.

Los teletrabajadores asalariados del sector privado que aporten al Instituto de Previsión Social tendrán acceso a los mismos beneficios de corto y largo plazo que establece la Carta Orgánica de la entidad previsional y sus respectivas modificaciones.

Ante casos de enfermedades profesionales, enfermedades comunes, accidentes de trabajo, accidentes comunes y maternidad, el teletrabajador deberá comunicar a su empleador e inmediatamente este realizará los trámites ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Instituto de Previsión Social, de acuerdo a las normativas y reglamentaciones vigentes.

El acaecimiento de algunas de los riesgos establecidos en el párrafo anterior, suspenderá automáticamente el desarrollo de las actividades laborales del teletrabajador, en las mismas condiciones que un trabajador que desempeñe sus funciones en el recinto de la empresa.

Los asalariados del sector privado sujetos obligados a afiliarse a otras Cajas de Jubilaciones y Pensiones, se regirán por sus respectivas leyes vigentes, sus modificaciones y sus estatutos.

Artículo 11.- De acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, 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, a la naturaleza y forma de su trabajo a distancia pactada.

El teletrabajador deberá cumplir con la misma división de la jornada de trabajo pactada en su contrato, respetando la cantidad de horas diarias o semanales fijadas por las partes, así como el descanso intermedio en los casos de trabajadores que presten servicios online o en línea. El teletrabajador en línea podrá trabajar horas extraordinarias, en las mismas condiciones que un trabajador que cumple funciones en el recinto del empleador y este deberá establecer el sistema de supervisión correspondiente para verificar las horas extra que cumple el teletrabajador.

Los trabajadores offline o fuera de línea o el que cumple ambas modalidades online y offline no será sujeto de horas extraordinarias.

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), así como los documentos o archivos digitales que obran en poder del trabajador, de la empresa o se encuentran en una nube o espacio de almacenamiento virtual de datos establecido por el empleador, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 4017 y sus modificaciones.

JL



*Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Legislación y Codificación*

Artículo 13.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad competente de aplicación de la presente ley y deberá elaborar las regulaciones correspondientes para su correcta aplicación, atendiendo en especial los mecanismos de control, supervisión, salud y seguridad ocupacional, seguridad social, contratos y demás elementos laborales que se encuentran en el ámbito del teletrabajo.

Tendrá a su cargo la implementación de 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.- Los teletrabajadores tendrán derecho a todas las licencias laborales establecidas en el Código del Trabajo, en igualdad de condiciones a los que ejecutan similares labores en los establecimientos laborales.

Las mujeres tendrán derecho a la licencia de maternidad y al permiso de lactancia materna de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 5508/2015 “De Protección, Promoción de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna” y en caso de desempeñarse en la modalidad de teletrabajo a tiempo parcial, en lo dispuesto en la Ley N° 6339/2019 “Que Regula el Empleo a Tiempo Parcial”. Esta ley será aplicable además a los teletrabajadores en cuanto a licencia, vacaciones, remuneraciones y otros aspectos laborales derivado de esta modalidad.

Las asignaciones familiares serán abonadas al trabajador de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Artículo 15.- La presente ley es complementaria a la Ley N° 213/93 Código del Trabajo y a sus leyes modificatorias, las leyes de seguridad social y leyes regulaciones especiales aplicables análogamente.

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
Comisión de Ciencia y Tecnología

H. CAMARA DE DIPUTADOS	
SECRETARIA GENERAL	
DIRECCION DE PROYECTOS EN ESTUDIO	
Fecha de Entrada Asunci	05 MAY 2020
Según Acta N°	34 Sesión Extra
Expediente N°	5.661.3

56613

Misión: "Legislar y controlar en representación del pueblo, mediante una gestión eficiente, eficaz y transparente"

Asunción, 04 de mayo del 2020

DICTAMEN N°
Exp. N° D-1955782

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra Comisión de Ciencia y Tecnología, os aconseja APROBAR CON MODIFICACIONES el Proyecto de Ley "QUE ESTABLECE EL REGIMEN JURIDICO DEL TELETRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIA", Presentado por varios Diputados.

En ocasión a su estudio, Miembros de esta Comisión expondrán los fundamentos del presente Dictamen.

Dios os guarde Vuestra Honorabilidad.

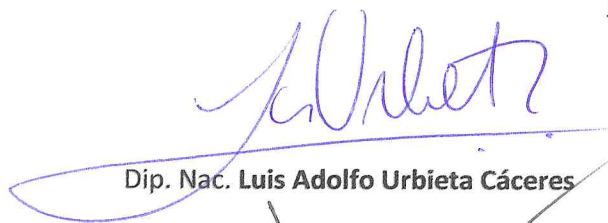
Dip. Nac. Edwin Reimer Buhler
Secretaria

Dip. Nac. Sebastián García Altieri
Presidente

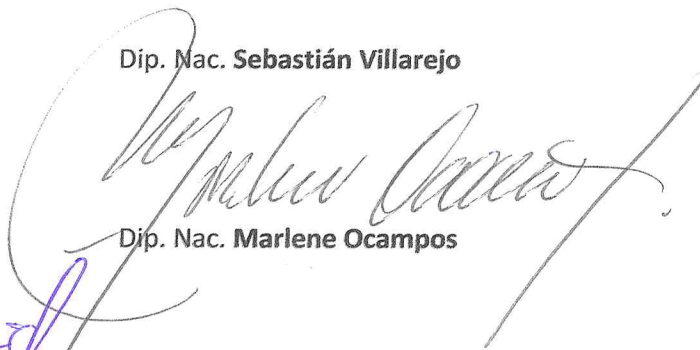


Dip. Nac. Carlos M. López López
Vicepresidente

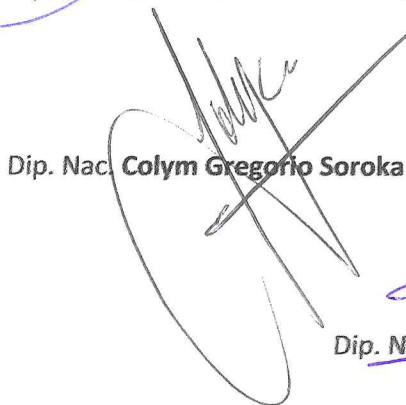
MIEMBROS



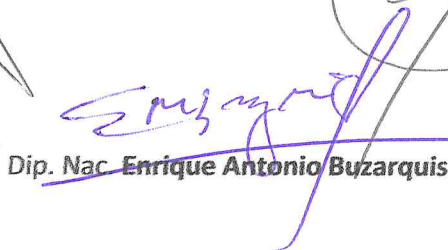
Dip. Nac. Luis Adolfo Urbíeta Cáceres



Dip. Nac. Sebastián Villarejo



Dip. Nac. Colym Gregorio Soroka



Dip. Nac. Enrique Antonio Buzarquis

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

DIA	MES	AÑO
05	Mayo	2020
HORA: 12:57		
Marycarmen Tejera		
RESPONSABLE		

Contiene 7 Pag



Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Ciencia y Tecnología

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 denomina teletrabajo al desempeño de la actividad laboral sin la presencia física del trabajador en la empresa durante el horario laboral habitual de la empresa. Engloba una amplia gama de actividades que pueden realizarse a distancia en el propio domicilio del trabajador, en otro establecimiento o incluso en los establecimientos proveídos por el empleador, de acuerdo a las siguientes formas:

- a. A tiempo completo o parcial,**
- b. En jornadas laborales intercaladas entre el lugar de trabajo, en el domicilio del trabajador o en otro establecimiento,**
- c. De forma temporal o permanente,**
- d. De forma online (en línea), cuando el trabajador debe permanecer conectado a una plataforma o medio de telecomunicación durante la toda la jornada pactada,**
- e. De forma offline (fuera de línea), cuando no se requiere estar conectado o en línea para ejecutar el trabajo, o**
- f. En ambas formas, de acuerdo a la naturaleza del trabajo establecida entre las partes.**

La actividad laboral en el teletrabajo implicará el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa.

Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo en los términos de la presente Ley.

Son sujetos de esta Ley los trabajadores en relación de dependencia del sector privado y sus respectivos empleadores.

Artículo 2°.- Los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que un trabajador que cumpla sus funciones en los establecimientos del empleador. No se distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, ejecutado en el domicilio del trabajador, en otro establecimiento designado o a distancia, siempre que estén caracterizados todos los componentes del vínculo contractual de relación de dependencia.



Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Ciencia y Tecnología

Los medios de **tecnología de la información** y telecomunicaciones de dirección, control y supervisión se equiparán a los medios personales directos de dirección control y supervisión del trabajo ajeno, **debiendo las empresas adaptar los mecanismos internos de gestión para el cumplimiento de la presente Ley.**

Artículo 3º.- 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 o con posterioridad. En ambos casos, el empleador entregará al **trabajador** una descripción escrita de trabajo para el **desempeño de sus labores en esta modalidad.**

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

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, la decisión de pasar a **teletrabajo** 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 4º.- Sea cual fuere el objeto y la modalidad de trabajo en el cual se desempeñe los teletrabajadores, las autoridades de aplicación de la presente ley deberán tener en cuenta las particularidades de este tipo de trabajo, la naturaleza la 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 **a los efectos de su regulación, de los acuerdos generales e individuales que deberán ser aplicados en esta modalidad.**

Artículo 5º.- 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 datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.

2. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado y no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

3. El empleador debe informar al teletrabajador sobre la 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 como internet; y

b. Las sanciones en caso de incumplimiento.

4. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.



Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Ciencia y Tecnología

Es atribución de la autoridad competente establecer las regulaciones necesarias para el cumplimiento de los mecanismos de control, privacidad, responsabilidad de las partes, confidencialidad y manejo de la información prevista en el presente artículo.

Las cuestiones referentes a propiedad intelectual derivadas del contrato de trabajo serán reguladas por el Código del Trabajo.

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 proveídos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y cuidado 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 del trabajador, las visitas al local de trabajo por parte del empleador solo deben tener por objeto el control del cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional previamente notificado y del mantenimiento de los respectivos equipos informáticos calendarizados, en presencia del trabajador o de la persona que este designe. Las visitas al local de trabajo solamente podrán ser hechas durante la jornada de trabajo del teletrabajador.

En los casos de trabajo a domicilio se deberá fijar un espacio físico que el trabajador deberá declarar a fin de establecer medios de control o supervisión telemáticos, en especial cuando la modalidad adoptada sea online o en línea durante la jornada pactada.

Si se instalare un sistema de vigilancia éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e instalado en el espacio físico declarado por el teletrabajador. La autoridad competente establecerá la regulación pertinente respecto a los tipos de mecanismos de vigilancia en el domicilio del trabajador, velando por la protección de la intimidad del teletrabajador y la de su familia.

Artículo 9°.- El empleador es el responsable de la salud y de la seguridad profesional del trabajador. El empleador debe informar al trabajador de la política en materia de salud y seguridad en el trabajo y los protocolos de la empresa en este ámbito.

Si el trabajador realiza su actividad profesional en el domicilio, la visita o verificación del empleador estará sometida a notificación y consentimientos previos por escrito y tendrá lugar en los horarios fijados por las partes.

El teletrabajador puede a la vez solicitar una visita de inspección de la autoridad competente en materia de salud y seguridad ocupacional.



Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Ciencia y Tecnología

La autoridad administrativa del trabajo regulará los mecanismos de inspecciones o visitas a los domicilios para verificar el cumplimiento de la salud y seguridad ocupacional del teletrabajador y deberá promover la adecuación de sus normas relativas a seguridad, higiene y medicina en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Artículo 10.- Los teletrabajadores son sujetos de la seguridad social obligatoria otorgada por el IPS para el sector asalariado privado.

Los teletrabajadores asalariados del sector privado que aporten al Instituto de Previsión Social tendrán acceso a los mismos beneficios de corto y largo plazo que establece la Carta Orgánica de la entidad previsional y sus respectivas modificaciones.

Ante casos de enfermedades profesionales, enfermedades comunes, accidentes de trabajo, accidentes comunes y maternidad, el teletrabajador deberá comunicar a su empleador e inmediatamente este realizará los trámites ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Instituto de Previsión Social, de acuerdo a las normativas y reglamentaciones vigentes.

El acaecimiento de algunas de los riesgos establecidos en el párrafo anterior, suspenderá automáticamente el desarrollo de las actividades laborales del teletrabajador, en las mismas condiciones que un trabajador que desempeñe sus funciones en el recinto de la empresa.

Los asalariados del sector privado sujetos obligados a afiliarse a otras Cajas de Jubilaciones y Pensiones, se registrarán por sus respectivas leyes vigentes, sus modificaciones y sus estatutos.

Artículo 11.- De acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, 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, a la naturaleza y forma de su trabajo a distancia pactada.

El teletrabajador deberá cumplir con la misma división de la jornada de trabajo pactada en su contrato, respetando la cantidad de horas diarias o semanales fijadas por las partes, así como el descanso intermedio en los casos de trabajadores que presten servicios online o en línea. El teletrabajador en línea podrá trabajar horas extraordinarias, en las mismas condiciones que un trabajador que cumple funciones en el recinto del empleador y este deberá establecer el sistema de supervisión correspondiente para verificar las horas extra que cumple el teletrabajador.

Los trabajadores offline o fuera de línea o el que cumple ambas modalidades online y offline no será sujeto de horas extraordinarias.

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), así como los documentos o archivos digitales que obran en poder del trabajador, de la empresa o se encuentran en una nube o espacio de almacenamiento virtual de datos establecido por el empleador, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 4017 y sus modificaciones.



**Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados
Comisión de Ciencia y Tecnología**

Artículo 13.- *El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad competente de aplicación de la presente ley y deberá elaborar las regulaciones correspondientes para su correcta aplicación, atendiendo en especial los mecanismos de control, supervisión, salud y seguridad ocupacional, seguridad social, contratos y demás elementos laborales que se encuentran en el ámbito del teletrabajo.*

Tendrá a su cargo la implementación de 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.- *Los teletrabajadores tendrán derecho a todas las licencias laborales establecidas en el Código del Trabajo, en igualdad de condiciones a los que ejecutan similares labores en los establecimientos laborales.*

Las mujeres tendrán derecho a la licencia de maternidad y al permiso de lactancia materna de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 5508/2015 “De Protección, Promoción de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna” y en caso de desempeñarse en la modalidad de teletrabajo a tiempo parcial, en lo dispuesto en la Ley N° 6339/2019 “Que Regula el Empleo a Tiempo Parcial”. Esta ley será aplicable además a los teletrabajadores en cuanto a licencia, vacaciones, remuneraciones y otros aspectos laborales derivado de esta modalidad.

Las asignaciones familiares serán abonadas al trabajador de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Artículo 15.- *La presente ley es complementaria a la Ley N° 213/93 Código del Trabajo y a sus leyes modificatorias, las leyes de seguridad social y leyes regulaciones especiales aplicables análogamente.*

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.*



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.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS



COMISIÓN DE EQUIDAD
SOCIAL Y GÉNERO

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.



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.

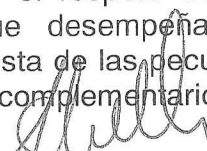
Artículo 4° Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Sea cual fuere el objeto y la modalidad del contrato, debe tenerse presente las particularidades de este tipo de trabajo, la naturaleza de la relación laboral, y el respeto del principio 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



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 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 a trabajador son irrenunciables". Es nuestra

Ros 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



Congreso Nacional
Honorable Cámara de Diputados

Día 27 Mes Diciembre Año 2019
Hora: 11:19
Responsable: Ana Barrios

Asunción, 18 de diciembre de 2019

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	

Señor
Dip. Nac. PEDRO ALLIANA RODRÍGUEZ, Presidente
Honorable Cámara de Diputados
Presente

Enwin Gamara
H.C.D.

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 Gestión Legislativa
 H.C.D.

Fecha: 27-12-19
 Hora: 11:37
 Recibido por: D. Pater
 OBS.: G. Pater

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
 P. Maza
 RESPONSABLE

HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS
 COMISION DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

Fecha: 6/03/2020 8:50

Revisado en fecha
 27/12/19
 11:25 AM

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