



0001/11

**Congreso Nacional**  
**Honorable Cámara de Diputados**

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

Asunción, 20 de mayo de 2020

MHCD N° 1091


Señor Presidente:

Tenemos a bien dirigirnos a **Vuestra Honorabilidad**, y por su intermedio a la Honorable Cámara de Senadores, de conformidad al Artículo 204 de la Constitución Nacional, a objeto de someter a consideración de ese Alto Cuerpo Legislativo el Proyecto de Ley "**QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA**", presentado por Varios Diputados Nacionales y aprobado por la Honorable Cámara de Diputados en sesión ordinaria de fecha 13 de mayo de 2020.

Hacemos propicia la ocasión para saludar a **Vuestra Honorabilidad**, muy atentamente.

  
**Néstor Fabián Ferrer Miranda**  
Secretario Parlamentario



  
**Arnaldo Samaniego González**  
Vicepresidente 1°  
En Ejercicio de la Presidencia  
H. Cámara de Diputados

AL  
HONORABLE SEÑOR  
BLAS ANTONIO LLANO RAMOS, PRESIDENTE  
HONORABLE CÁMARA DE SENADORES



  
Victor Breslavich M.  
H. Cámara de Senadores

LE/ D-1955782



0002

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

LE





*Congreso Nacional*  
*Honorable Cámara de Diputados*

0003

**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 del 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 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.

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.





*Congreso Nacional*  
*Honorable Cámara de Diputados*

0004

En los casos en 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 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 Instituto de Previsión Social (IPS) para el sector asalariado privado.

Los teletrabajadores asalariados del sector privado que aporten al Instituto de Previsión Social (IPS) 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 (IPS), de acuerdo a las normativas y reglamentaciones vigentes.

LE







*Congreso Nacional*  
*Honorable Cámara de Diputados*

0005

El acaecimiento de algunos 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 serán 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° 4017/2010 "DE VALIDEZ JURÍDICA DE LA FIRMA ELECTRÓNICA, LA FIRMA DIGITAL, LOS MENSAJES DE DATOS Y EL EXPEDIENTE ELECTRÓNICO" y sus modificaciones.

**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 "PROMOCIÓN, PROTECCIÓN 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 derivados de esta modalidad.

LE





0006

*Congreso Nacional*  
*Honorable Cámara de Diputados*

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 de regulaciones especiales aplicables análogamente.

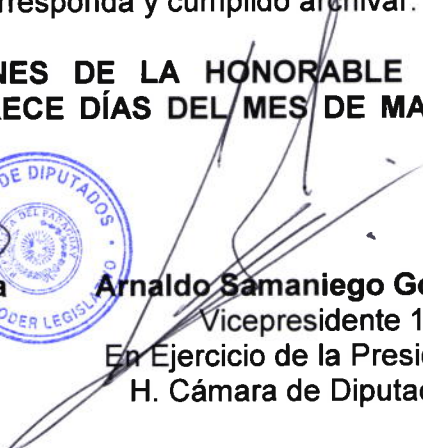
**Artículo 16.-** Autoízase al Poder Ejecutivo a reglamentar la presente Ley en un plazo de 90 (noventa) días, a contar desde su promulgación.

**Artículo 17.-** Comunicar a quienes corresponda y cumplido archivar.

**DADA EN LA SALA DE SESIONES DE LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, A TRECE DÍAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL VEINTE.**

  
**Néstor Fabián Ferrer Miranda**  
Secretario Parlamentario



  
**Arnaldo Samaniego González**  
Vicepresidente 1°  
En Ejercicio de la Presidencia  
H. Cámara de Diputados



Congreso Nacional  
Honorable Cámara de Diputados

0007

Asunción, 18 de diciembre de 2019

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

<b>H. CAMARA DE DIPUTADOS</b>	
SECRETARIA GENERAL	
DIRECCION DE PROYECTOS EN ESTUDIO	
Fecha de Entrada Asunción:	18 DIC 2019
Según Acta Nº	18 Sesión Ord.
Expediente Nº	55782

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



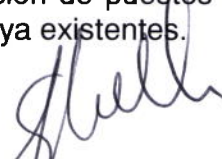

*Congreso Nacional  
Honorable Cámara de Diputados*

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