



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p>PROYECTO DE LEY Nº ____</p> <p>“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”</p> <p>TEXTO APROBADO DIPUTADOS</p>	<p>PROYECTO DE LEY Nº ____</p> <p>“QUE ESTABLECE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN COMISIONES DE EQUIDAD Y GENERO y LEGISLACIÓN, CODIFICACIÓN, JUSTICIA Y TRABAJO</p>
<p>No Contempla</p>	<p><b>CAPÍTULO I</b> <b>DISPOSICIONES GENERALES</b> <b>Artículo 1º.- OBJETO.</b> <u>La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, y establecer las condiciones de las relaciones laborales en el sector público y privado, con el propósito de impulsar la modernización, reducir los costos, incrementar la productividad y brindar la posibilidad de conciliar las actividades laborales y las responsabilidades familiares.</u></p>
<p>No Contempla</p>	<p><b>Artículo 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.</b> <u>Esta Ley es de orden público y de observancia general en toda la República del Paraguay, y obliga a las empresas privadas, a los organismos y entidades del Estado, sean éstos de naturaleza privada, publica y/o mixta, a las gobernaciones, municipalidades, instituciones autónomas y autárquicas, y cualquier otro ente perteneciente al sector público.</u></p>
<p>No Contempla</p>	<p><b>Artículo 3º.- SUJETOS.</b> <u>Son sujetos de la presente Ley las personas trabajadoras del sector público y privado; en especial las pertenecientes a los grupos en situación de vulnerabilidad.</u></p>
<p>No Contempla</p>	<p><b>Artículo 4º.- NATURALEZA.</b> <u>El Teletrabajo es una modalidad voluntaria, flexible y reversible tanto para la persona teletrabajadora como para la empleadora que podrá ser acordada desde el inicio de la relación laboral o con posterioridad; se regirá por el acuerdo entre las partes y las demás disposiciones vigentes que rigen la materia.</u></p>



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p>No Contempla</p>	<p><b>Artículo 5º.- DEFINICIONES:</b> A los efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) <b>Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs):</b> <u>Métodos de procesamiento electrónico de información y medios de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y el empleador</u></li><li>b) <b>Sistemas de Colaboración:</b> <u>Uso de programas informáticos, que brindan herramientas de comunicación en chat, voz, video, además de compartir y modificar documentos, a grupos de usuarios remotos y/o que se encuentran geográficamente distantes, al estar conectadas al sistema de colaboración a través de una red.</u></li><li>c) <b>Video comunicaciones:</b> <u>Conjunto de tecnologías que permiten la comunicación de video de alta calidad, audio y datos entre dos o más puntos geográficamente distantes en tiempo real, soportadas en plataformas de las Comunicaciones Unificadas, que integra salas de videoconferencia, sistemas portátiles de video comunicación, computadoras y dispositivos móviles.</u></li><li>d) <b>Software:</b> <u>Programa o conjunto de programas de carácter intangible, para la aplicación de procedimientos que permiten realizar una tarea, elaborados por la empresa o la institución a fin de desarrollar las actividades de teletrabajo.</u></li><li>e) <b>Hardware:</b> <u>Conjunto de elementos informáticos y materiales tangibles necesarios para el efectivo desarrollo del teletrabajo.</u></li><li>f) <b>Grupos en situación de vulnerabilidad:</b> <u>Persona o grupo que por sus características de desventaja en razón de la edad, sexo, estado civil, nivel educativo, origen étnico, condición física o mental; requieren de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y a la convivencia.</u></li></ul>
	<p style="text-align: center;"><b><u>CAPITULO II</u></b></p>



## Honorable Cámara de Senadores

### PROYECTO DE LEY Nº

### “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p><b>No Contempla</b></p> <p><b>Artículo 1º.-Primera parte</b> 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:</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>DEL TELETRABAJO Y SUS FORMAS</u></b></p> <p><b>Artículo 6º .-</b> <b>TELETRABAJO:</b> Es una <u>modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, que consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos.</u></p>
<p><b>Artículo 1º Segunda parte</b></p> <p>a) A tiempo completo o parcial;</p> <p>b) En jornadas laborales intercaladas entre el lugar de trabajo, en el domicilio del trabajador o en otro establecimiento;</p> <p>c) De forma temporal o permanente;</p> <p>d) De forma online (en línea), cuando el trabajador debe permanecer conectado a una plataforma o medio de telecomunicación durante toda la jornada pactada;</p>	<p><b>Artículo 7º.- DE LAS FORMAS DEL TELETRABAJO. 1.- De acuerdo al lugar donde se realiza: Teletrabajo a domicilio o a distancia:</b> refiere a la tarea que se lleva a cabo en el domicilio del trabajador y denota el carácter remoto del trabajo prestado.</p> <p><b>2.- De acuerdo al modo de desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia podrá ser: en forma total o parcial que podrán realizarse de la siguiente manera:</b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b>a.- A tiempo completo:</b> cuando el total de horas de la jornada de trabajo se efectúe a distancia.</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>b.- En jornadas alternadas:</b> cuando el trabajo se ejecute en parte en el lugar de trabajo y en parte en el domicilio del trabajador o en otro establecimiento, cuando las reglamentaciones así lo permitan.</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>c.- De forma permanente o temporal:</b> solo por un periodo de tiempo establecido acordada entre las partes.</p> <p><b>3.- De acuerdo a la forma:</b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b>a.- Online (en línea):</b> cuando el trabajador debe permanecer conectado a una plataforma o medio de telecomunicación durante toda la jornada pactada.</p>



## Honorable Cámara de Senadores

### PROYECTO DE LEY Nº “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p>e) De forma offline (fuera de línea), cuando no se requiere estar conectado o en línea para ejecutar el trabajo; o,</p> <p>f) En ambas formas, de acuerdo a la naturaleza del trabajo, establecida entre las partes.</p> <p>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.</p> <p>Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia, a toda persona que efectúa teletrabajo en los términos de la presente Ley.</p> <p>Son sujetos de esta Ley, los trabajadores en relación de dependencia del sector privado y sus respectivos empleadores.</p>	<p><b>b.-Offline (fuera de línea):</b> cuando no se requiere estar conectado o en línea en una plataforma digital o medio de telecomunicación para ejecutar el trabajo.</p> <p><b>c.- Mixta:</b> en ambas formas, de acuerdo a la naturaleza del trabajo establecida entre las partes.</p> <p><b>Incorporado en el Artículo 6 – Del Teletrabajo.</b></p> <p><b>Incorporado en el Artículo 6 – Del Teletrabajo.</b></p> <p><b>Incorporado en los Artículos 1, 2 y 3 - Objeto, sujetos y ámbito de aplicación</b></p>
<p><b>Artículo 2º.</b> - 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.</p> <p>Los medios de tecnología de la información y telecomunicaciones de dirección, control y supervisión se equiparán a los medios personales directos de</p>	<p><b>Incorporado en el Artículo 8 De los Principios, inc. a) de la igualdad de trato y condiciones.</b></p> <p><b>Incorporado como segundo párrafo del Artículo 18.- De los sistemas de Control</b></p>



## Honorable Cámara de Senadores

### PROYECTO DE LEY Nº

### “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p>dirección control y supervisión del trabajo ajeno, debiendo las empresas adaptar los mecanismos internos de gestión para el cumplimiento de la presente Ley.</p> <p><b>Artículo 3°.</b> - 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.</p> <p>El paso al teletrabajo modifica únicamente el lugar de prestación del trabajo y por tanto no afecta las condiciones de trabajo pactadas.</p> <p>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.</p> <p>El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste.</p>	<p><b>Incorporado en el Artículo 8.- De los Principios Inciso b) Voluntariedad</b></p> <p><b>Incorporado en el Artículo 8.- De los Principios Inciso c) Reversibilidad</b></p> <p><b>Incorporado en el Artículo 8.- De los Principios Inc. e) Privacidad</b></p>
	<p><b>Artículo 8°.</b> - <b>Principios. El teletrabajo se rige por los siguientes principios:</b> <b>a) Igualdad de Trato y Condiciones.</b> 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, <u>sea del</u></p>



## Honorable Cámara de Senadores

### PROYECTO DE LEY Nº

### “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p>No contempla</p>	<p><u>sector público o privado.</u> 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.</p> <p>La adopción de la modalidad del teletrabajo no afecta las condiciones de trabajo pactadas, pues se refiere únicamente al cambio del lugar de prestación de servicios o desempeño de sus actividades.</p> <p><b>b) Voluntariedad.</b> El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para el empleador. Esta modalidad puede ser acordada en la descripción inicial del puesto de trabajo o incorporarse de forma voluntaria con posterioridad. En ambos casos, el empleador entregará al trabajador una descripción escrita que contenga sus funciones, condiciones de trabajo, remuneración e informes que deben ser presentados, entre otros requisitos necesarios, para el desempeño de sus labores.</p> <p><b>c) Reversibilidad.</b> 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.</p> <p>En caso de que el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial, la decisión de pasar a esta modalidad será reversible por decisión individual del trabajador o del empleador. La comunicación de la decisión se realizará por escrito, justificando los motivos y con 15 (quince) días de anticipación.</p> <p><b>d) Derecho a la desconexión.</b> Las partes podrán establecer una distribución flexible de la jornada laboral, respetando los límites de la carga horaria diaria y semanal. El</p>
---------------------	---



## Honorable Cámara de Senadores

### PROYECTO DE LEY Nº

### “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

	<p><u>empleador respetará el derecho del teletrabajador a la desconexión; que será de al menos doce (12) horas continuas, tiempo durante el cual el mismo no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos; así como en días de descanso, permisos o feriados.</u></p> <p><b>e) Privacidad.</b> <u>El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste. A tal efecto, se garantiza el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, que consiste en el derecho de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo, fuera de su horario laboral.</u></p>
	<p><b>Artículo 9º. DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.</b> <u>El teletrabajador podrá cumplir con la misma división de la jornada laboral pactada en su contrato o acorde a la naturaleza del trabajo asignado, así como el descanso intermedio en los casos de trabajadores que presten servicios online o en línea. En el caso de que la jornada laboral se extendiera, el empleador deberá establecer un sistema de supervisión para verificar las horas extraordinarias cumplidas por el teletrabajador, en las mismas condiciones que el trabajador presencial.</u></p> <p><u>El teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores presenciales que desempeñan su labor en los locales de la empresa o institución, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, a sus leyes modificatorias y el contrato de trabajo, la Ley de la Función Pública, sus modificatorias y demás disposiciones vigentes que rigen la materia.</u></p>
	<p style="text-align: center;"><b><u>CAPÍTULO III</u></b></p>



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p><b>No Contempla</b></p> <p><b>Artículo 4°.</b> - 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.</p> <p>Las asignaciones familiares serán abonadas al trabajador de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo.</p> <p><b>No Contempla</b></p>	<p style="text-align: center;"><b><u>DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES</u></b></p> <p><b>Artículo 10°.</b> <u>DE LOS DERECHOS DEL TELETRABAJADOR.</u> El teletrabajador gozará de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social que los demás trabajadores que cumplen sus funciones de manera presencial. Se tendrán en cuenta sus particularidades, la naturaleza de la relación laboral y el respeto del principio de igualdad entre trabajadores que desempeñan igual actividad laboral, sea cual fuere la forma de la modalidad de teletrabajo.</p> <p>Así mismo, las asignaciones familiares serán abonadas al teletrabajador de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo y las disposiciones previstas en la Ley de la Función Pública o Ley Orgánica de las Instituciones.</p> <p>El teletrabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa o institución, hacer uso de su infraestructura y servicios como cualquier otro trabajador.</p>
<p><b>Incorporado del Artículo 14 Texto aprobado</b></p>	<p><b>Artículo 11°.</b> <u>DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS.</u> Los teletrabajadores tendrán derecho a todas las licencias y permisos laborales establecidos en el Código del Trabajo y en la Ley de la Función del Pública, en igualdad de condiciones a los que ejecutan similares labores de manera presencial en los establecimientos o instituciones.</p> <p>Las mujeres tendrán derecho a la licencia de maternidad y de lactancia materna de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N.º 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.º 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.</p>





Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p><b>No Contempla</b></p>	<p><b>Artículo 12°. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES.</b> <u>Las personas teletrabajadoras, están obligadas a:</u> a) <u>Mantener su disponibilidad durante la jornada laboral pactada.</u> b) <u>Cuidar los equipamientos que le han sido confiados e informar al empleador o entidad pública en un plazo no mayor de 24 horas, en caso de desperfectos, daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización.</u> c) <u>Coordinar con la instancia técnica que corresponda las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores, en los supuestos previstos en el inciso anterior.</u> d) <u>Guardar confidencialidad con respecto al acceso y manejo de la información y los datos a los que tenga acceso como consecuencia del teletrabajo que sean propiedad de la empresa o entidad pública.</u> e) <u>Utilizar los equipamientos para la realización de sus actividades eximiendo de responsabilidad a la empresa o entidad pública cuando el material fuere de contenido ilícito.</u> f) <u>Las demás obligaciones contenidas en el contrato o adenda de teletrabajo, el Código de Trabajo, la Ley de la Función Pública en su caso y demás disposiciones vigentes que rigen la materia.</u></p>
<p><b>No Contempla</b></p>	<p><b>Artículo 13°. DE LAS NOTIFICACIONES AL EMPLEADOR.</b> <u>El teletrabajador deberá notificar de forma inmediata y formal al empleador, por cualquier medio a su alcance, de cualquier tipo de accidente, enfermedad y/o invalidez, debiendo acercarse dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas posteriores al hecho, los certificados o informes médicos correspondientes, que acrediten su condición.</u></p>
<p><b>Artículo 5°.-</b> Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e</p>	<p><b>Disposiciones incorporadas en el Artículo 14 Obligaciones del Empleador y el</b></p>



## Honorable Cámara de Senadores

### PROYECTO DE LEY Nº “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

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 18 De los sistemas de control



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p><b>Artículo 6°.</b> - 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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Incorporado en el Artículo 20.- De los equipamientos de trabajo</b></p>
<p><b>No contempla</b></p>	<p><b>Artículo 14°.</b> - <u>DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:</u> Son obligaciones del empleador a los efectos de la presente Ley sin perjuicio de las previstas en las demás disposiciones vigentes:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Garantizar la protección de datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales y <u>tomar las medidas</u> en lo que se refiere a software y otros medios similares.</li><li>2. El empleador es responsable de tomar las medidas en lo que se refiere a software, <u>hardware</u> y otros medios similares, para garantizar la protección de datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.</li><li>3. <u>Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, programas, la que podrá ser variada en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora.</u></li></ol>



## Honorable Cámara de Senadores

### PROYECTO DE LEY Nº

### “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

	<p>4.- <u>Capacitar para el manejo y uso adecuados de los equipos y programas para el desarrollo de las funciones que le son asignadas a la persona teletrabajadora.</u></p> <p>5. <u>Respetar la vida privada del teletrabajador, los tiempos de descanso y reposo de su familia.</u></p> <p>6. <u>Informar a la persona teletrabajadora sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia.</u></p> <p>7. <u>Coordinar la forma de restablecer las funciones de la persona teletrabajadora, ante situaciones en las que no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.</u></p> <p>8. Informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos y manejo de información.</p> <p>9. Informar al <u>teletrabajador</u> cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet;</p> <p>10. Dar a conocer las sanciones <u>a ser aplicadas</u> en caso de incumplimiento; y</p> <p>11. <u>Garantizar al teletrabajador la participación en las reuniones que se realicen, acceder a la información correspondiente para ejercer sus tareas y promover la integración social con el resto de sus compañeras/os.</u></p>
<b>No Contempla</b>	<b>Artículo 15º. DEL RIESGO LABORAL.</b> <u>En todos los casos el empleador, deberá capacitar e informar por escrito al teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, así como las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos</u>



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

	<p><u>según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.</u></p>
	<p><b>Artículo 16º. DE LA SEGURIDAD LABORAL.</b> El empleador es el responsable de la salud y de la seguridad profesional del <u>teletrabajador; deberá</u> informar al <u>mismo sobre</u> la política en materia de salud y seguridad en el trabajo y los protocolos de la empresa <u>o la institución</u> en este ámbito.</p> <p>El teletrabajador <u>podrá</u> solicitar visitas de inspección de la autoridad competente en materia de salud y seguridad ocupacional, <u>sin perjuicio de aquellas realizadas por el empleador.</u></p> <p>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.</p>
	<p><b>Artículo 17º. DE LA SEGURIDAD SOCIAL.</b> Los teletrabajadores son sujetos de la seguridad social obligatoria otorgada por el Instituto de Previsión Social (IPS) para <u>los asalariados del sector</u> privado, y tendrán los mismos beneficios de corto y largo plazo que establece la Carta Orgánica de la entidad previsional y sus respectivas modificaciones.</p> <p><u>En</u> casos de enfermedades <u>de trabajo o</u> comunes, accidentes de trabajo <u>o</u> comunes y maternidad; el teletrabajador deberá comunicar a su empleador e inmediatamente 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</p>



## Honorable Cámara de Senadores

### PROYECTO DE LEY Nº

### “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

	<p>vigentes.</p> <p>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.</p> <p>Los asalariados del sector <u>público y</u> privado sujetos obligados a afiliarse a otras Cajas de Jubilaciones y Pensiones, se regirán por sus respectivas leyes vigentes, sus modificaciones y sus estatutos.</p>
<p><b>Artículo 7º.-</b> 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.</p>	<p><b>Incorporado en el Artículo 22.- De los equipos de trabajo proveidos por el empleador</b></p>
<p><b>Artículo 8º.-</b> El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste.</p> <p>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</p>	<p><b>Incorporado en el Artículo 19.- De las Visitas de Control al teletrabajador</b></p>



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
"QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA"

<p>trabajo del teletrabajador.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p><b>Artículo 9º.-</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>El teletrabajador puede a la vez solicitar una visita de inspección de la autoridad competente en materia de salud y seguridad ocupacional.</p> <p>La autoridad administrativa del trabajo regulará los mecanismos de inspecciones o visitas a los domicilios para verificar el cumplimiento de la salud y seguridad</p>	<p><b>Incorporado en el Artículo 16.- De la seguridad laboral</b></p> <p><b>Se elimino el segundo párrafo</b></p> <p><b>Incorporado en el Artículo 16.- De la seguridad laboral</b></p> <p><b>Incorporado en el Artículo 16.- De la seguridad laboral</b></p>



## Honorable Cámara de Senadores

### PROYECTO DE LEY Nº “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p>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.</p>	
<p><b>No Contempla</b></p>	<p style="text-align: center;"><b><u>CAPÍTULO IV</u></b> <b><u>SISTEMAS DE CONTROL Y COMUNICACIÓN</u></b></p> <p><b>Artículo 18°. DE LOS SISTEMAS DE CONTROL.</b> 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.</p> <p>Los <u>Organismos y Entidades del Estado (OEE)</u> y las empresas <u>adaptarán sus</u> mecanismos internos de gestión para el cumplimiento de la presente Ley. <u>Los</u> medios de tecnología de la información y telecomunicaciones (<u>TICs</u>) de dirección, control y supervisión se equiparán a los medios personales directos <u>utilizados en la modalidad presencial.</u></p>
<p><b>No contempla</b></p>	<p><b>Artículo 19°. DE LAS VISITAS DE CONTROL AL TELETRABAJADOR.</b> <u>Cuando el teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador, el empleador podrá realizar visitas con el objeto de controlar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional, así como el mantenimiento de los equipos informáticos previa notificación y calendarización acordada con el teletrabajador. Las mismas podrán realizarse únicamente durante la jornada laboral y en presencia del teletrabajador o de la persona que éste designe.</u></p> <p>En los casos de trabajo a domicilio el <u>teletrabajador</u> debe fijar un espacio físico, a fin</p>





Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº

“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

	de establecer medios de control o supervisión telemáticos, en especial cuando la modalidad adoptada sea online o en línea durante la jornada pactada.
<p><b>Artículo 10.-</b> Los teletrabajadores son sujetos de la seguridad social obligatoria otorgada por el Instituto de Previsión Social (IPS) para el sector asalariado privado.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Incorporado en el Artículo 17.- De la seguridad social</b></p>
<p><b>Artículo 11.-</b> De acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, a sus leyes</p>	<p><b>Incorporado en el Artículo 9.- De la organización del tiempo de trabajo</b></p>



## Honorable Cámara de Senadores

### PROYECTO DE LEY N°

### “QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

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

**Artículo 20º. DE LA VALIDEZ DE LAS COMUNICACIONES.** Durante el régimen del teletrabajo, toda comunicación dirigida a la dirección de correo electrónico institucional o corporativo del teletrabajador y/o a su dirección de correo electrónico personal tendrá validez jurídica y será considerada como recibida al momento que el mensaje de datos ingrese al sistema de información designado (buzón de correo electrónico); así como los documentos o archivos digitales que obran en poder del teletrabajador, de la empresa o institución, o se encuentren en una nube o espacio de almacenamiento virtual de datos establecido por el empleador de conformidad a 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



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

modificaciones.	modificaciones.
No contempla	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO V</b> <b>DE LOS EQUIPAMIENTOS INFORMATICOS DE TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 21º. DE LOS EQUIPAMIENTOS DE TRABAJO.</b> Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar <u>la relación laboral en la modalidad de teletrabajo.</u></p> <p>En los casos <u>en</u> que el teletrabajador aporte su propio equipamiento y/o infraestructura, el empleador podrá compensar la totalidad de los gastos.</p> <p><u>Con independencia de la propiedad de la herramienta informática, el teletrabajador debe guardar la confidencialidad respecto a la información propiedad del teletrabajador, o bien, a los datos que tenga acceso como consecuencia de la relación laboral.</u></p>
No contempla	<p><b>Artículo 22º. DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO PROVEIDOS POR EMPLEADOR.</b> Cuando <u>los equipos informáticos sean proveídos por el empleador, siempre que el teletrabajador realice un uso correcto y adecuado del equipamiento que le ha sido confiado atendiendo a la naturaleza y fines del trabajo asignado; y no recogiera ni difundiera material ilícito vía internet o por cualquier medio, el mantenimiento correrá por cuenta del empleador. Asimismo, el teletrabajador tiene la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación <u>laboral</u>, asumiendo la responsabilidad de su devolución en buen estado y funcionamiento al término de la relación <u>de trabajo</u> o cuando el empleador lo requiera.</u></p>



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p><b>No Contempla</b></p>	<p><b>Artículo 23º. DE LOS EQUIPOS PROPIEDAD DEL TELETRABAJADOR.</b> <u>Cuando los equipos informáticos utilizados sean propiedad del teletrabajador, el empleador tendrá libre acceso a la información de su propiedad; sea durante el desarrollo de la relación de trabajo, o bien, al momento de finalizar el vínculo laboral. Dicho acceso a la información debe darse en todo momento, en presencia del teletrabajador, respetando sus derechos de intimidad y dignidad.</u></p>
<p><b>Artículo 13.-</b> 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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Incorporado en el Artículo 26.- Autoridad de Aplicación</b></p> <p><b>Incorporado en el Artículo 24.- Del Programa Nacional del Teletrabajo</b></p>
<p><b>Artículo 14.-</b> 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.</p> <p>Las mujeres tendrán derecho a la licencia de maternidad y al permiso de</p>	<p><b>Incorporado en el Artículo 11.- De las licencias y permisos</b></p>



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p>lactancia materna de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 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 Nº 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.</p> <p>Las asignaciones familiares serán abonadas al trabajador de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo.</p>	
<p>No contempla</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VI</b> <b><u>DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO Y DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN</u></b></p> <p>Artículo 24º. <b><u>DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO.</u></b> Créase el Programa Nacional de Teletrabajo que tendrá por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en <u>las Organizaciones y Entidades del Estado y las empresas del sector privado</u>, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores.</p>
<p>No contempla</p>	<p><b><u>Artículo 25º. – FINES DELPROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO.</u></b> El Programa Nacional de Teletrabajo tendrá como fines prioritarios:</p> <p>a) <u>Promover el desarrollo social a nivel gubernamental, departamental y municipal por medio de la práctica del teletrabajo, explicando las ventajas de la utilización de la modalidad del teletrabajo.</u></p> <p>b) <u>Fomentar microcréditos para el empleador, a fin de facilitar la adquisición de elementos de trabajo para garantizar la adaptación óptima y el cumplimiento de las tareas del teletrabajador.</u></p>



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

	<p><u>b) Diseñar y proponer un plan de implementación gradual del teletrabajo, para el sector público y/o privado destinado a los teletrabajadores, cuyas tareas presenciales no sean de carácter esencial.</u></p> <p><u>c) Propiciar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta la corresponsabilidad en las tareas domésticas, inequidades de género, la protección a la maternidad y la promoción de una paternidad responsable.</u></p> <p><u>d) Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida y aquellos colectivos de mayor vulnerabilidad.</u></p> <p><u>e) Promover proyectos que favorezcan la reducción de la brecha tecnológica a nivel nacional</u></p> <p><u>f) Diseñar acciones formativas y de capacitación para el fomento del teletrabajo dirigido a docentes, profesores y alumnos de todos los niveles, incorporando el teletrabajo como herramienta de inclusión social.</u></p>
<p><b>No contempla</b></p>	<p><b>Artículo 26º: AUTORIDAD DE APLICACIÓN:</b> <u>El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social es el órgano responsable de la aplicación de la presente Ley, y para el cumplimiento de sus funciones tendrá a su cargo coordinar con el Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicación y la Secretaria de la Función Pública, las tareas que estime necesarias para el desarrollo de los objetivos y actividades que permitan aplicar el Teletrabajo tanto en el sector privado como en el sector público.</u></p> <p><u>Las instituciones deberán brindar su colaboración, en el marco de sus atribuciones y la materia de su competencia de conformidad a las funciones previstas en la presente Ley y aplicará las sanciones que correspondan en el ámbito de su competencia en caso de incumplimiento de las disposiciones de la presente ley.</u></p>



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

<p>No contempla</p>	<p><b>Artículo 27º. FUNCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL:</b> <u>El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sin perjuicio de sus demás las atribuciones, en el marco de la presente ley tiene las siguientes funciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) <u>Establecer las regulaciones necesarias para el cumplimiento de los mecanismos de control, privacidad, responsabilidad de las partes, confidencialidad y manejo de la información relativas a la modalidad de teletrabajo</u></li><li>b) <u>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 y las disposiciones relativas a la Función Pública.</u></li><li>c) <u>Velar por el cumplimiento de las normas establecidas en el Código del Trabajo con relación a la propiedad intelectual derivada del contrato de Trabajo.</u></li><li>d) <u>Elaborar las regulaciones que correspondan para la modalidad de teletrabajo y 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.</u></li><li>e) <u>Garantizar la prestación de los servicios brindados por los Organismos y Entidades del Estado, velando siempre por la integridad y seguridad de los trabajadores y servidores públicos.</u></li><li>f) <u>Velar por que los trabajadores y servidores públicos que prestan servicios a distancia o teletrabajo gocen de todos los derechos individuales y colectivos previstos en las disposiciones vigentes que rigen la materia objeto de la presente ley, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con sus derechos fundamentales.</u></li><li>g) <u>Realizar la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en materia de</u></li></ul>



Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY Nº  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

	<p><u>teletrabajo.</u> h) <u>Promover el Trabajo Decente a través de la práctica del Teletrabajo.</u> i) <u>Llevar un registro de las empresas que se incorporen al presente Programa, así como de los convenios de adhesión que se suscriban en el marco del mismo, con sus respectivas renovaciones.</u></p>
No Contempla	<p><b>Artículo 28º.- MESA INTERINSTITUCIONAL DE TELETRABAJO.</b> <u>A los efectos de la presente ley se conformará una Mesa Intersectorial de Teletrabajo que será coordinada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social e integrada por una representación de la secretaria de la Función Pública, el Ministerio de Industria y Comercio y el Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicación.</u> <u>Una vez constituida la Mesa deberá elaborar y aprobar su Reglamento Interno</u></p>
No Contempla	<p><b>Artículo 29º. DE LAS FUNCIONES DE LA MESA INTERINSTITUCIONAL:</b> <u>Serán funciones prioritarias de la Mesa Interinstitucional de Teletrabajo, sin perjuicio de las previstas en su reglamento Interno las siguientes funciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) <u>Impulsar el diálogo tripartito para la articulación de alianzas entre el sector público, el sector sindical y el sector empresarial a nivel nacional, para el fomento del teletrabajo.</u></li><li>b) <u>Propiciar la asistencia técnica a través de programas de formación que resulten necesarias para la implementación de la modalidad de teletrabajo a las empresas o instituciones del sector público y privado por medio de conferencias y talleres.</u></li><li>c) <u>Fomentar la implementación y el uso de medios de tecnología de la información y telecomunicaciones (TICs), como parte de las acciones que permitan cumplir con el objeto de la Ley.</u></li><li>d) <u>Proponer las recomendaciones técnicas y operativas a las instituciones públicas y privadas participantes del Programa Nacional de Teletrabajo, las cuales</u></li></ul>





Honorable Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY N°  
“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

	<p><u>deberán colaborar en lo que sea de su competencia para el logro de los objetivos.</u></p> <p>e) <u>Verificar la capacitación, adiestramiento y certificación de recursos humanos en materias de tecnologías de la información y comunicación;</u></p>
No Contempla	<p><b>Artículo 30º. DE LAS SANCIONES. En caso de incumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente ley, la autoridad administrativa del trabajo deberá aplicar lo dispuesto en el Libro V De las sanciones y cumplimiento de las leyes de Trabajo, establecidas en la Ley N°213/1993 Código del Trabajo y sus leyes modificatorias, y Ley N.º 1.626/00 “De la Función Pública” y sus modificatorias.</b></p>
No Contempla	<p style="text-align: center;"><b><u>CAPÍTULO VII</u></b> <b><u>DE LAS DISPOSICIONES FINALES</u></b></p> <p><b>Artículo 31º. DE LA COMPLEMENTARIEDAD DE LA LEY.</b> La presente ley es complementaria a la Ley N° 213/93 Código del Trabajo y a sus leyes modificatorias, <u>la Ley N.º 1.626/00 “De la Función Pública” y sus modificatorias.</u> las leyes de seguridad social y leyes de regulaciones especiales aplicables análogamente.</p>
<b>Artículo 16.-</b> Autorízase al Poder Ejecutivo a reglamentar la presente Ley en un plazo de 90 (noventa) días, a contar desde su promulgación.	<p><b>Artículo 32º. DE LA REGLAMENTACIÓN.</b> Autorízase al Poder Ejecutivo a reglamentar la presente ley en un plazo de noventa (90) días, a contar desde su promulgación. <u>Las entidades del sector público y privado deben adecuar su manual de funciones o reglamentos internos con respecto al personal que se desempeñe en la modalidad de teletrabajo a partir de la fecha de promulgación de la presente ley.</u></p>
<b>Artículo 17.-</b> Comunicar a quienes corresponda y cumplido archivar.	<p><b>Artículo 33º.</b> De forma.</p>



**Honorable Cámara de Senadores**

**PROYECTO DE LEY Nº**

**“QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA”**

--	--