



**PODER LEGISLATIVO**

**LEY N° 6738**

**QUE ESTABLECE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA.**

**EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE LEY**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.º OBJETO.** 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.

**Artículo 2.º ÁMBITO DE APLICACIÓN.** 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 (OEE), sean éstos de naturaleza privada, pública y/o mixta, a las gobernaciones, municipalidades, instituciones autónomas y autárquicas, y cualquier otro ente perteneciente al sector público.

**Artículo 3.º SUJETOS.** 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.

**Artículo 4.º NATURALEZA.** 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.

**Artículo 5.º DEFINICIONES.** A los efectos de esta ley se entenderá por:

- a) **Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC):** Métodos de procesamiento electrónico de información y medios de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y el empleador.
- b) **Sistemas de Colaboración:** 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.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "JG".

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M".

A handwritten signature in black ink, appearing to be "GJ" followed by a large flourish.

## LEY N° 6738

- c) **Video comunicaciones:** 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.
- d) **Software:** 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.
- e) **Hardware:** Conjunto de elementos informáticos y materiales tangibles necesarios para el efectivo desarrollo del teletrabajo.
- f) **Grupos en situación de vulnerabilidad:** 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.

### CAPITULO II

#### DEL TELETRABAJO Y SUS FORMAS

**Artículo 6.º TELETRABAJO.** Es una 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 (TIC), 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.

#### Artículo 7.º DE LAS FORMAS DEL TELETRABAJO.

- 1) **De acuerdo al lugar donde se realiza:** Teletrabajo a domicilio o a distancia: refiere a la tarea que se lleva a cabo en el domicilio del trabajador y denota el carácter remoto del trabajo prestado.
- 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:
  - a) **A tiempo completo:** cuando el total de horas de la jornada de trabajo se efectúe a distancia.
  - b) **En jornadas alternadas:** 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.
  - c) **De forma permanente o temporal:** solo por un período de tiempo establecido acordada entre las partes.
- 3) **De acuerdo a la forma:**
  - a) **Online (en línea):** cuando el trabajador debe permanecer conectado a una plataforma o medio de telecomunicación durante toda la jornada pactada.
  - b) **Offline (fuera de línea):** cuando no se requiere estar conectado o en línea en una plataforma digital o medio de telecomunicación para ejecutar el trabajo.



## LEY N° 6738

- c) **Mixta:** en ambas formas, de acuerdo a la naturaleza del trabajo establecida entre las partes.

**Artículo 8.º PRINCIPIOS.** El teletrabajo se rige por los siguientes principios:

- a) **Igualdad de Trato y Condiciones.** 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, sea del sector público o privado. 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.

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.

- b) **Voluntariedad.** 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.

- c) **Reversibilidad.** 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.

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 quince días de anticipación.

- d) **Derecho a la desconexión.** Las partes podrán establecer una distribución flexible de la jornada laboral, respetando los límites de la carga horaria diaria y semanal. El empleador respetará el derecho del teletrabajador a la desconexión; que será de al menos doce 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.

- e) **Privacidad.** 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.

**Artículo 9.º DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.** 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.



## LEY N° 6738

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 con lo establecido en la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO”, sus leyes modificatorias y el contrato de trabajo, la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, sus modificatorias y demás disposiciones vigentes que rigen la materia.

### CAPÍTULO III

#### DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

**Artículo 10. DE LOS DERECHOS DEL TELETRABAJADOR.** 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.

Así mismo, las asignaciones familiares serán abonadas al teletrabajador de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO”, sus leyes modificatorias, las disposiciones previstas en la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, sus leyes modificatorias o ley orgánica de las instituciones.

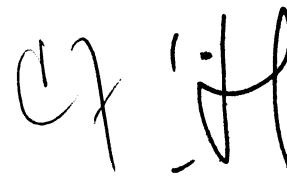
El teletrabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa o institución, hacer uso de su infraestructura y servicios como cualquier otro trabajador.

**Artículo 11. DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS.** Los teletrabajadores tendrán derecho a todas las licencias y permisos laborales establecidos en la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO”, sus leyes modificatorias y en la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, sus leyes modificatorias, en igualdad de condiciones a los que ejecutan similares labores de manera presencial en los establecimientos o instituciones.

Las mujeres tendrán derecho a la licencia de maternidad y de lactancia materna de acuerdo con 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, con 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.

**Artículo 12. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES.** Las personas teletrabajadoras, están obligadas a:

- a) Mantener su disponibilidad durante la jornada laboral pactada.
- b) Cuidar los equipamientos que le han sido confiados e informar al empleador o entidad pública en un plazo no mayor de veinticuatro horas, en caso de desperfecto, daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.



## LEY N° 6738

- f) Las demás obligaciones contenidas en el contrato o adenda de teletrabajo, la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO”, sus leyes modificatorias y en la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, sus leyes modificatorias en su caso y demás disposiciones vigentes que rigen la materia.

**Artículo 13. DE LAS NOTIFICACIONES AL EMPLEADOR.** 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 acercar dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores al hecho, los certificados o informes médicos correspondientes, que acrediten su condición.

**Artículo 14. DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:** Son obligaciones del empleador a los efectos de la presente ley sin perjuicio de las previstas en las demás disposiciones vigentes:

- a) Garantizar la protección de datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales y tomar las medidas en lo que se refiere a software y otros medios similares.
- b) El empleador es responsable de tomar las medidas en lo que se refiere a software, hardware y otros medios similares, para garantizar la protección de datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.
- c) 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.
- d) Capacitar para el manejo y uso adecuado de los equipos y programas para el desarrollo de las funciones que le son asignadas a la persona teletrabajadora.
- e) Respetar la vida privada del teletrabajador, los tiempos de descanso y reposo de su familia.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos y manejo de información.
- i) Informar al teletrabajador cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet.
- j) Dar a conocer las sanciones a ser aplicadas en caso de incumplimiento.
- k) 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.



## LEY N° 6738

**Artículo 15. DEL RIESGO LABORAL.** 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, según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

**Artículo 16. DE LA SEGURIDAD LABORAL.** El empleador es el responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador; deberá informar al mismo sobre la política en materia de salud y seguridad en el trabajo y los protocolos de la empresa o la institución en este ámbito.

El teletrabajador podrá solicitar visitas de inspección de la autoridad competente en materia de salud y seguridad ocupacional, sin perjuicio de aquellas realizadas por el empleador.

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 17. DE LA SEGURIDAD SOCIAL.** Los teletrabajadores son sujetos de la seguridad social obligatoria otorgada por el Instituto de Previsión Social (IPS), para los asalariados del sector privado, y tendrán los mismos beneficios de corto y largo plazo que establece la Carta Orgánica de la entidad previsional y sus respectivas modificaciones.

En casos de enfermedades de trabajo o comunes, accidentes de trabajo o comunes y maternidad; el teletrabajador deberá comunicar a su empleador e inmediatamente realizará los trámites ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), y el Instituto de Previsión Social (IPS), de acuerdo a las normativas y reglamentaciones vigentes.

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

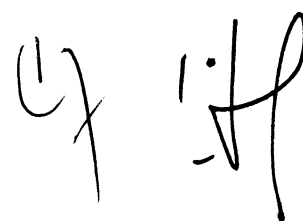
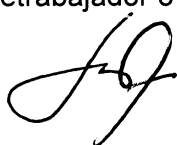
### CAPÍTULO IV

#### SISTEMAS DE CONTROL Y COMUNICACIÓN

**Artículo 18. DE LOS SISTEMAS DE CONTROL.** 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.

Los Organismos y Entidades del Estado (OEE) y las empresas adaptarán sus mecanismos internos de gestión para el cumplimiento de la presente ley. Los medios de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) de dirección, control y supervisión se equiparán a los medios personales directos utilizados en la modalidad presencial.

**Artículo 19. DE LAS VISITAS DE CONTROL AL TELETRABAJADOR.** 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.



## LEY N° 6738

En los casos de trabajo a domicilio el teletrabajador debe fijar un espacio físico, 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.

**Artículo 20. 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 establecidos por el empleador de conformidad a la Ley N° 4.017/2010 “DE VALIDEZ JURÍDICA DE LA FIRMA ELECTRÓNICA, LA FIRMA DIGITAL, LOS MENSAJES DE DATOS Y EL EXPEDIENTE ELECTRÓNICO” y sus modificaciones.

### CAPÍTULO V

#### DE LOS EQUIPAMIENTOS INFORMÁTICOS DE TRABAJO

**Artículo 21. DE LOS EQUIPAMIENTOS DE TRABAJO.** Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar la relación laboral en la modalidad de teletrabajo.

En los casos en que el teletrabajador aporte su propio equipamiento y/o infraestructura, el empleador podrá compensar la totalidad de los gastos.

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.

**Artículo 22. DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO PROVEÍDOS POR EL EMPLEADOR.** Cuando 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 laboral, asumiendo la responsabilidad de su devolución en buen estado y funcionamiento al término de la relación de trabajo o cuando el empleador lo requiera.

**Artículo 23. DE LOS EQUIPOS PROPIEDAD DEL TELETRABAJADOR.** 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.

### CAPÍTULO VI

#### DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO Y DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN

**Artículo 24. DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO.** Créase el Programa Nacional de Teletrabajo que tendrá por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en las Organizaciones y Entidades del Estado (OEE) y las empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores.



## LEY N° 6738

**Artículo 25. FINES DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO.** El Programa Nacional de Teletrabajo tendrá como fines prioritarios:

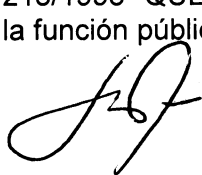
- a) Promover el desarrollo social a nivel gubernamental, departamental y municipal por medio de la práctica del teletrabajo, explicando las ventajas de la utilización de la modalidad del teletrabajo.
- b) Fomentar microcréditos para el empleador, a fin de facilitar la adquisición de elementos de trabajo para garantizar la adaptación óptima y el cumplimiento de las tareas del teletrabajador.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida y aquellos colectivos de mayor vulnerabilidad.
- f) Promover proyectos que favorezcan la reducción de la brecha tecnológica a nivel nacional.
- g) 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.

**Artículo 26. AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), 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 Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC) y la Secretaría de la Función Pública (SFP), 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.

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.

**Artículo 27. FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTESS):** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), sin perjuicio de sus demás atribuciones, en el marco de la presente ley tiene las siguientes funciones:

- a) 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.
- b) 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 Quinto, De la Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo de la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO” y las disposiciones relativas a la función pública.





## LEY N° 6738

- c) Velar por el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO” con relación a la propiedad intelectual derivada del contrato de trabajo.
- d) 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.
- e) Garantizar la prestación de los servicios brindados por los Organismos y Entidades del Estado (OEE), velando siempre por la integridad y seguridad de los trabajadores y servidores públicos.
- f) Velar porque 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.
- g) Realizar la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en materia de teletrabajo.
- h) Promover el trabajo decente a través de la práctica del teletrabajo.
- i) 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.

**Artículo 28. MESA INTERINSTITUCIONAL DE TELETRABAJO.** A los efectos de la presente ley se conformará una Mesa Interinstitucional de Teletrabajo que será coordinada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), e integrada por una representación de la Secretaría de la Función Pública (SFP), el Ministerio de Industria y Comercio (MIC) y el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC).

Una vez constituida la Mesa deberá elaborar y aprobar su Reglamento Interno.

**Artículo 29. DE LAS FUNCIONES DE LA MESA INTERINSTITUCIONAL.** Serán funciones prioritarias de la Mesa Interinstitucional de Teletrabajo, sin perjuicio de las previstas en su reglamento Interno las siguientes funciones:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Fomentar la implementación y el uso de medios de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), como parte de las acciones que permitan cumplir con el objeto de la ley.
- d) Proponer las recomendaciones técnicas y operativas a las instituciones públicas y privadas participantes del Programa Nacional de Teletrabajo, las cuales deberán colaborar en lo que sea de su competencia para el logro de los objetivos.
- e) Verificar la capacitación, adiestramiento y certificación de recursos humanos en materias de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).



## LEY N° 6738

**Artículo 30. 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 Quinto, De las Sanciones y Cumplimiento de las Leyes de Trabajo, establecidas en la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO” y sus leyes modificatorias y la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA” y sus modificatorias.

### CAPÍTULO VII

#### DE LAS DISPOSICIONES FINALES

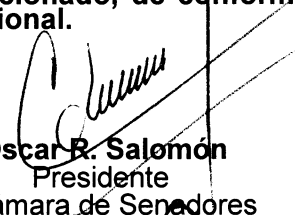
**Artículo 31. DE LA COMPLEMENTARIEDAD DE LA LEY.** La presente ley es complementaria a la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO” y a sus leyes modificatorias, la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA” y sus modificatorias, las leyes de seguridad social y leyes de regulaciones especiales aplicables análogamente.

**Artículo 32. DE LA REGLAMENTACIÓN.** Autorízase al Poder Ejecutivo a reglamentar la presente ley en un plazo de noventa días, a contar desde su promulgación. 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.

**Artículo 33.** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Diputados, a los veinticinco días del mes de noviembre del año dos mil veinte, y por la Honorable Cámara de Senadores, a los seis días del mes de mayo del año dos mil veintiuno, queda sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 207, numeral 2 de la Constitución Nacional.

  
Pedro Alliana Rodriguez  
Presidente  
H. Cámara de Diputados

  
Oscar R. Salomón  
Presidente  
H. Cámara de Senadores

  
Néstor Fabian Ferrer Miranda  
Secretario Parlamentario

  
Gilberto Apuril Santiviago  
Secretario Parlamentario

Asunción, 24 de mayo de 2021  
Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República

  
Mario Abdo Benítez

  
Carla Bacigalupo Planás  
Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social