

Conferencia

**Nuevas formas de trabajo y
regulación laboral: Teletrabajo,
pago a extranjeros y colaboradores
en el exterior**



Dra. Jazmín Martínez

Abogada de estudio
Irún & Villamayor

**Ley de
“tele-TRABAJO” Nro.6738/2021
y su aplicación**

IRUN & VILLAMAYOR
Asesores Laborales de Empresas

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Llama la atención que esta ley tiene como objeto, entre otros, la modernización de determinadas formas de trabajo y lograr una congruencia entre las tareas laborales y la vida familiar, además de reducir costos para las partes e incrementar la productividad (beneficio o salario “emocional”)

Obliga a toda la patronal, sea del sector privado o público a observarlas y hace énfasis en personas en estado de vulnerabilidad, que se define en esta ley en el art. 5 inc. f)

¿QUE ES EL TELETRABAJO?

- Es una modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, se trata de realizar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia sin estar presente en el lugar de trabajo, a través de la tecnología (virtualidad), bajo un sistema de control y supervisión utilizando también medios tecnológicos.

FORMAS DE TELETRABAJO:

- 1- de acuerdo al lugar donde se realiza. A domicilio (domicilio del trabajador) o en un punto distinto al domicilio del trabajador, pero siempre a distancia, siempre con carácter remoto.
- 2- de acuerdo al modo de desempeño del trabajo a distancia (*full-time o jornada completa*, *jornadas alternadas* o *trabajo híbrido* y de forma permanente o temporal)
- 3- de acuerdo a la forma. *On-line*, cuando el trabajador debe estar conectado y *Off-line*, cuando no se requiere que el trabajador no esté conectado a una plataforma. Finalmente, *la forma mixta*, que combina a ambas.

PRINCIPIOS

- **IGUALDAD DE TRATO Y CONDICIONES:** igual al que los que cumplen sus funciones en el establecimiento del empleador. Lo único que cambia es el lugar de la prestación (si es que el trabajador prestaba sus tareas en “la oficina”, no se les disminuye su salario y jornada, **salvo** que haya acuerdo).
- **VOLUNTARIEDAD:** se puede acordar desde el inicio o acordar posteriormente. Siempre por escrito.
- **REVERSIBILIDAD:** no es otra cosa que volver a cómo se pactó originalmente. Siempre y cuando no se haya pactado por escrito la modalidad del Teletrabajo, tanto el empleador como el trabajador pueden revertir la modalidad y volver a la “presencial”, pero esta decisión unilateral se debe hacer bajo ciertos requisitos (por escrito, con un plazo de 15 días, etc.).
- **DESCONEXIÓN:** se refiere a las cargas horarias. El empleador podrá desconectarse por lo menos durante 12 horas continuas, en ese periodo el trabajador no está obligado a trabajar.
- **PRIVACIDAD:** se deben respetar la privacidad, que incluye –entre otros– hora de descanso, reposo familiar, lo que incluye al principio anterior.

LÍMITES DE LAS JORNADAS LABORALES BAJO ESTA MODALIDAD

Son los mismos que estipula el Código del Trabajo para los que cumplen la modalidad presencial.

Al ser remoto, permite la posibilidad de flexibilizar horarios (lo que también ocurre en la modalidad presencial)

Los servicios fuera de la jornada deben ser contemplados como horas extras.

La organización del tiempo debe darse sobre la base de su carga horaria

DERECHOS DEL TELETRABAJADOR

Básicamente no se aprecia ninguna diferencia con relación a la modalidad presencial (tienen los mismos derechos laborales, sindicales, y de seguridad social, las mismas licencias y permisos, bonificación familiar, etc.) una particularidad es que se le otorga al trabajador de teletrabajo, que tiene la posibilidad de usufructuar lo que necesite de las instalaciones de la empresa.

OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

En suma, lo que podemos destacar son:

- Disponibilidad durante la jornada pactada
- El trabajador debe cuidar los equipamientos que le fueron confiados y en caso de que hayan sufrido alguna merma deberán comunicarlo a la patronal en un plazo no menor de 24 horas.
- Coordinar la continuidad (con la instancia técnica) en el caso de que se hayan dado desperfectos en los equipos utilizados.
- Confidencialidad respecto a los datos que maneja de la patronal.
- Debe darle un uso adecuado a los equipos (Ej: si un trabajador recibe un celular, éste no debe ser utilizado para el disfrute de plataformas como Netflix, o YouTube y otras).
- **Notificar al empleador por cualquier medio a su alcance de cualquier tipo de accidente, enfermedad y/o invalidez dentro de las 48 horas posteriores al hecho mediante certificados que acrediten la condición alegada.**

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Son básicamente:

- 1- Garantizar la confidencialidad de los datos procesados por el trabajador.
- 2- Garantizar el mantenimiento de equipos de trabajo propiedad de la Empresa, coordinar el mantenimiento de equipos de trabajo propiedad del trabajador.
- 3- Capacitar para uso y manejo de equipos y programas de trabajo.
- 4- Respetar la vida privada del trabajador.
- 5- Informar al trabajador sobre los riesgos de su actividad y sobre las normas obligatorias para prevenir esos riesgos.
- 6- Informar al trabajador la forma de reestablecer sus funciones cuando esta se vea interrumpida o no pueda realizarlas
- 7- Dar a conocer la sanciones disciplinarias aplicadas.
- 8- Garantizar al teletrabajador la participación en las reuniones de la Empresa, y promover su integración con el resto de los compañeros.

¿CÓMO SE CONTROLA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO?

Se debe controlar la ejecución del trabajo sin invadir la intimidad del trabajador.

Está prevista en la ley un régimen de visita de control al tele-trabajador. La redacción es muy ambigua, pues, el motivo principal es el de otorgar al empleador la posibilidad de controlar el trabajo de su empleado, sin embargo, la ley también prevé que el trabajador debe estar presente o que esté presente la persona que éste designe... entonces, siendo que el control debe darse dentro del horario laboral ¿qué justificaría que el trabajador no se encuentre en el lugar durante la visita?

El tele-trabajador debe fijar un espacio físico para un efectivo control.

El MTESS debe regular el cumplimiento de los mecanismos de control.

NOTIFICACIÓN VÁLIDA MEDIANTE MEDIOS TECNOLÓGICOS

Las comunicaciones dirigidas a los correos utilizados por el trabajador (institucional o personal) tendrá validez jurídica y será considerada como recibida desde que el mensaje ingrese al buzón de correo electrónico, así como los documentos o archivos.

ELEMENTOS DE TRABAJO - PROVISIÓN

Los equipos, responsabilidad sobre ellos y costos deben ser claramente determinados al aplicar la modalidad de tele-trabajo.

Si el trabajador aporta su propio equipo, el empleador podrá compensar los gastos que esto amerite. Que el trabajador utilice sus propios equipos no excluye a que deban mantener la confidencialidad de los datos de la empresa, sobre el cual ya nos hemos referido.

Si el empleador es quien otorga los elementos es él quié debe mantenerlo y el empleador debe darle un buen uso y devolverlo en buen estado.

SANCIONES

Son las mismas que están previstas en el Código del Trabajo, lo que implica que se debe prever un buen sistema de control y supervisión remoto a fin de poder determinar correctamente cuál fue la falta.

Además, otra obligación es que el empleador debe dar a conocer la sanción aplicada, lo que nos conduce al art. 20 que habla de la validez de las comunicaciones mediante correo electrónico.

Los incumplimientos de esta ley le otorgan al Ministerio del Trabajo (autoridad de aplicación) atribuciones para sancionar conforme al Libro V del Código del Trabajo, lo que también deja en claro que las sanciones al trabajador deben sujetarse al CT.

RIESGOS LABORALES DEL TELETRABAJO, ¿CÓMO LOS PREVENIMOS?

- ❖ El Técnico en Seguridad Ocupacional de cada empresa, conforme a las resoluciones pertinentes, debe determinar si hay riesgos laborales del teletrabajador y conforme a esto establecer un plan de prevención.
- ❖ En el art. 15 determina la obligación que tiene el EMPLEADOR de comunicar los riesgos y cómo prevenirlos, todo por escrito. De incumplir esta norma el tele-trabajador puede solicitar una visita de inspección al MT.
- ❖ En el art. 16 también se señala que el empleador es el único responsable de la salud y seguridad en el trabajo de su trabajador. Por ende, debe estar inscripto en el seguro social.
- ❖ Las actividades de teletrabajo se suspenden en casos en que se precipitan alguno de los riesgos previstos, como accidentes o enfermedades, embarazo, otros (Principio de Igualdad de Condiciones)
- ❖ **Los riesgos comunes, entre otros, son los que afectan directamente a la estructura física del, cuando no se respeta el derecho a la desconexión, cuando no se respetan sus detrabajador (por ejemplo, la mala postura por el uso de mobiliario no adecuado) y los afectan psicosocialmente, por ejemplos cansancios.**
- ❖ **No se les da las mismas oportunidades de ascenso, bajo la lógica de que no trabajan con la misma intensidad de quienes lo hacen en modalidad presencial.**

TRABAJADORES NO RESIDENTES

INTERROGANTES:

1- ¿Cómo justifica tributariamente la Empresa el pago mensual a un trabajador que reside en el extranjero?

- IMPUESTO A LA RENTE DEL NO RESIDENTE.

2- ¿Cómo el trabajador extranjero justifica el ingreso?

SEGÚN LEYES TRIBUTARIAS DE SU PAÍS

3- ¿Qué seguro social le cubre al trabajador que no reside en el PY ante reposos por enfermedad, accidentes, etc.? LA SOLUCION LEGAL ES QUE EL TRABAJADOR FORME PARTE DEL SEGURO SOCIAL DE SU PAÍS, PARA ELLO LA EMPRESA EMPLEADORA DEBE ESTAR RECONOCIDA EN EL PAÍS EXTRANJERO. OJO! QUE EL IPS EXIGE QUE LOS ASEGUADOS CUENTEN CON ALGUN TIPO DE RESIDENCIA PARAGUAYA.

4- ¿El trabajador extranjero debe firmar la documentación laboral paraguaya? ¿Que sucede si en el país extranjero de residencia del trabajador existen condiciones más beneficiosas que la paraguaya, por ejemplo mayor día de vacaciones, mayor indemnización?. PRINCIPIO DE TERRITORIALIDAD DE LAS LEYES (LAS LEYES SOLO SE APLICAN EN EL PAÍS DE ORIGEN) POR TANTO, LA DOCUMENTACION LABORAL DEBE GENERARSE SEGÚN LEGISLACION DEL PAÍS EXTRANJERO SI EN EL PAÍS EXTRANJERO EXISTEN MEJORES CONDICIONES LABORALES QUE EN PY, EL TRABAJADOR PODRÁ EXIGIR QUE ESTAS MEJORES CONDICIONES. IGUREN EN SUS DOCUMENTOS LABORALES O BIEN PODRIA DEMANDARLAS AL TERMINO DEL VINCULO LABORAL.

TRABAJADORES NO RESIDENTES

La falta de regulación de esta nueva modalidad de trabajo, ante la falta de regulación expresa en el PARAGUAYA, parece otorgar cierta “flexibilidad contractual”, sin embargo al analizar en profundidad, genera en realidad muchos obstáculos legales para los empleadores ya que a la hora de ejercer sus potestades como patrón se ven muy limitados debido al principio de territorialidad, por ejemplo: no podemos aplicar una sanción disciplinaria conforme a la legislación paraguaya, sino que debemos aplicar conforme a la legislación extranjera, las horas de trabajo deben acordarse conforme a la legislación extrajera, el salario debe abonar conforme a la legislación extrajera, etc.., además LA EMPRESA EMPLEADORA, se exponer a una demanda laboral en el territorio nacional (que podría darse ante una desvinculación, a la hora de aplicar sanciones que no correspondan según ley laboral del país donde se presta el servicio, ante accidentes o enfermedades, etc..) o bien podría demandar desde el país extranjero.

• Muchas gracias por la atención! •

