

REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO

Nilda Antonia Amarilla Mongelós

Tutor: Abog. Rubén Darío Avalos Gómez

Tesis presentada en la Universidad Tecnológica Intercontinental como requisito parcial para la obtención del Título de Abogada

Encarnación, 2021

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe Rubén Darío Avalos Gómez, con documento de identidad número 1.756.070, tutor del trabajo de investigación titulado “Regulación jurídica del teletrabajo” elaborado por la alumna Nilda Antonia Amarilla Mongelós para obtener el Título de Abogado, hace constar que el mismo reúne los requisitos formales y de fondo exigidos por la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentarse ante los docentes que fueron designados para conformar la Mesa Examinadora.

En la ciudad de Encarnación, a los 14 días del mes de diciembre de 2021.

Firma del tutor

Dedico este trabajo a:
Mis padres, quienes me cuidaron,
y me guardaron siempre.

Agradezco a:
Dios, por tantas
bendiciones, por darme la
fuerza necesaria para
culminar esta carrera.

TABLA DE CONTENIDO

Constancia de aprobación del tutor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Tabla de contenido	v
Lista de tablas	viii
Carátula	1
Resumen	2
Marco introductorio	3
Tema de investigación	3
Planteamiento y formulación del problema; preguntas de investigación	3
Objetivos de investigación	3
Justificación y viabilidad	4
Marco teórico	6
Antecedentes de la investigación	6
Bases teóricas	7
La influencia de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales	10
Aspectos legales	11
Una mirada a la legislación internacional sobre el tema	14
Legislación comparada	17
Marco conceptual	18
Teletrabajo	18
Regulación legal	19
Trabajador	20
Derecho laboral	20
Definición y operacionalización de las variables	22
Marco metodológico	23
Tipo de investigación	23
Diseño de investigación	23
Nivel de conocimiento esperado	23

Cornisa: REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO	vi
Población, muestra y muestreo	23
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
Descripción del procedimiento de análisis de datos	25
Marco analítico	26
Presentación y análisis de los resultados	26
Resultado de la aplicación del formulario de encuesta aplicado a abogados laboristas	26
Resultado de la aplicación del formulario de encuesta a empleados que trabajan en ambiente de teletrabajo en Encarnación	35
Resultado de la aplicación del formulario de encuesta aplicado a gerente de empresas que han optado por el teletrabajo en Encarnación	41
Resultado de la aplicación del formulario de entrevista aplicado a la Directora Administrativa del Trabajo	48
Comentarios y recomendaciones	51
Bibliografía	55
Apéndice	57
Apéndice A. Modelo de formulario de encuesta aplicado a Abogados Laboristas	57
Apéndice B. Modelo de formulario de encuesta aplicado a empleados que trabajan en ambiente de teletrabajo en Encarnación	60
Apéndice C. Modelo de formulario de encuesta aplicado a gerente de empresas que han optado por el teletrabajo en Encarnación	62
Apéndice D. Modelo de formulario de entrevista aplicado a la Directora Administrativa del Trabajo	64
Material complementario	66

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Edad de los abogados laboristas encuestados	26
Tabla 2. Años de experiencia que tiene el abogado laborista en el ejercicio de la profesión	27
Tabla 3. Si ha tenido conocimiento de los nuevos ambientes laborales emergentes entorno al teletrabajo	27
Tabla 4. Si conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo	28
Tabla 5. En el caso de haber respondido afirmativamente, en término jurídico, qué opinión le merece el nuevo ambiente de trabajo que consiste en el teletrabajo	28
Tabla 6. Si conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay	29
Tabla 7. Si conoce las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo	30
Tabla 8. Si conoce las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo	31
Tabla 9. Si es frecuente la implantación del teletrabajo en la ciudad de Encarnación	32
Tabla 10. Si el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador	32
Tabla 11. Si existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador	33
Tabla 12. Si el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador	33
Tabla 13. Si la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador	34
Tabla 14. Si El teletrabajo redundará en beneficio de la sociedad	34
Tabla 15. Edad de los empleados encuestados	35
Tabla 16. Años de antigüedad laboral que tiene como teletrabajador	35

Tabla 17. Si conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo	36
Tabla 18. Si conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay	36
Tabla 19. Si conoce las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo	37
Tabla 20. Si conoce las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo	38
Tabla 21. Si es frecuente la implantación del teletrabajo en la ciudad de Encarnación	38
Tabla 22. Si el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador	39
Tabla 23. Si existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador	39
Tabla 24. Si el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador	40
Tabla 25. Si la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador	40
Tabla 26. Edad de los dueños de empresas encuestados	41
Tabla 27. Años de experiencia tiene como comerciante en Encarnación	41
Tabla 28. Si conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo	42
Tabla 29. Si conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay	42
Tabla 30. Si conoce las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo	43
Tabla 31. Si conoce las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo	44
Tabla 32. Si es frecuente la implantación del teletrabajo en la ciudad de Encarnación	45
Tabla 33. Si el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador	45

Tabla 34. Si existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador	45
Tabla 35. Si el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador	46
Tabla 36. Si la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador	46

Regulación jurídica del teletrabajo

Nilda Antonia Amarilla Mongelós
Universidad Tecnológica Intercontinental

Nota del autor

Carrera de Derecho, Sede XIX
nildaamarilla12@gmail.com

Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar la naturaleza y el alcance de la normativa jurídica instituida para regular el teletrabajo en la República del Paraguay. El problema que se plantea consiste en el desconocimiento que existe respecto a la naturaleza y el alcance de la regulación jurídica instituida respecto al entorno constituido con al teletrabajo. La pregunta central de la investigación plantea: ¿En qué consiste la naturaleza y el alcance de la normativa jurídica instituida para regular el teletrabajo en la República del Paraguay? El nivel de investigación ha sido el descriptivo. El enfoque que la autora abordó los datos empíricos fue el método mixto. La población quedó conformada por 1.456 Abogados laboristas 20 empresas del microcentro de Encarnación y 1 Director Administrativo de Trabajo. El tipo de muestra ha sido por cuoteo y aleatorio. Las principales conclusiones fueron; la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay corresponde a la prestación de trabajo a distancia; el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo es la que corresponde la vínculo laboral establecido; las condiciones laborales y tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en la modernización e informatización de los ambientes de trabajo.

Palabras clave: teletrabajo, derecho laboral, regulación legal, trabajador.

Marco introductorio

Tema de investigación

Regulación jurídica del teletrabajo.

Planteamiento y formulación del problema; preguntas de investigación

En este trabajo investigativo se aborda el estudio del teletrabajo, con un enfoque mixto, tomando en consideración la nueva regulación jurídica que se ha instituido al respecto. En lo que refiere al planteamiento del problema, el mismo consiste en el desconocimiento respecto a la naturaleza y el alcance de la regulación jurídica instituida respecto al entorno constituido con al teletrabajo.

En este contexto se formula el problema subyacente al presente trabajo de investigación de la siguiente manera: ¿En qué consiste la naturaleza y el alcance de la normativa jurídica instituida para regular el teletrabajo en la República del Paraguay?, de esta pregunta central se desglosan las preguntas siguientes preguntas específicas:

¿Cuál es la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

¿Cuál es el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo?

¿Cuáles son las condiciones laborales y tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Objetivo general

Analizar la naturaleza y el alcance de la normativa jurídica instituida para regular el teletrabajo en la República del Paraguay.

Objetivos específicos

Identificar la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay.

Precisar el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo.

Identificar las condiciones laborales y tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo.

Justificación y viabilidad

En este trabajo investigativo se abordó el estudio de la naturaleza y el alcance de la normativa jurídica instituida para regular el teletrabajo en la República del Paraguay, tomando en consideración la doctrina jurídica instituida para regular el nuevo escenario de trabajo que emerge.

A fin de averiguar las circunstancias que son objetos de la legislación redactada y puesta en vigencia sobre el tema objeto de la presente investigación se ha procedido a analizar las opiniones de las personas quienes constituyen las unidades de análisis y han formado parte del trabajo de campo a través de las respuestas dadas por medio de los instrumentos de recolección de datos.

En este trabajo investigativo se abordó el estudio de la regulación jurídica del teletrabajo realizando el correspondiente énfasis en torno al análisis de los casos de los nuevos ambientes de trabajo implantados en el micro centro de la ciudad de Encarnación, tomando en consideración la doctrina jurídica instituida para regular éste nuevo escenario de trabajo que ha emergido.

Así también, éste trabajo investigado una vez concluido podrá ser utilizada como una fuente confiable de consulta de los diferentes actores del foro laboral, como el Ministerio del Trabajo, la Dirección Administrativa de Trabajo, los abogados que se desempeñan en el fuero laboral, y así también a los trabajadores asalariados que estén interesados en tomar conocimiento respecto de la legislación vigente respecto al tema, y la realidad social que como consecuencia emerge.

En lo que refiere a la viabilidad de este trabajo investigativo, se ha procedido a averiguar previamente la disponibilidad, así como el acceso a los antecedentes de investigación, además de la existencia de suficientes fuentes bibliográficas teóricas, también de la accesibilidad a la muestra durante la

concreción del trabajo de campo, todo lo anteriormente expuesto asegura la viabilidad de este estudio.

Marco teórico

Antecedentes de la investigación

El término teletrabajo fue acuñado por primera vez por el físico estadounidense Jack Nilles en 1973, en plena crisis del petróleo de los 70. Jack buscaba una solución para reducir el consumo de combustible producido en los traslados desde el hogar al lugar de trabajo y viceversa. Su propuesta fue llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo (Corbi, 2014).

En su pionero estudio *Telecommunications-Transportation Tradeoff* (1976), Nilles sostenía que si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo (Joric, 2020).

Lógicamente, a mediados de la década del 70 la tecnología necesaria para ello aún no existía o no estaba lo suficientemente extendida. Internet, por ejemplo, estaba aún en pañales. De hecho, tal como la conocemos no existió hasta 1990, cuando el CERN de Ginebra creó el lenguaje HTML y el primer cliente web. En cuanto a los ordenadores personales, no fue hasta los 80 que empezaron a extenderse. Para que hacer de cuenta, el Apple II data de 1977, mientras que el primer PC de IBM es de 1981 (Corbi, 2014).

A partir de esa crisis, el teletrabajo estuvo muy presente en el debate público. En 1979, el Washington Post publicó el influyente artículo *Working at Home Can Save Gasoline*, en el que se trataba esta cuestión. A las ventajas relacionadas con el ahorro y la menor dependencia energética, los defensores del teletrabajo fueron añadiendo otras: reducción de atascos, revitalización social y comercial de los barrios residenciales o ciudades dormitorio, favorecimiento de la conciliación laboral-familiar y, por tanto, del acceso de la mujer al mercado laboral (la cuestión de la paridad aún estaba en pañales), disminución de la contaminación (Joric, 2020).

A pesar de esas limitaciones, algunas compañías estadounidenses, como IBM, American Express o General Electric, se lanzaron a experimentar

con el trabajo remoto en los ochenta. Una década más tarde, con la expansión de Internet y los ordenadores personales, el teletrabajo empezó a considerarse como una alternativa viable al trabajo presencial. Los gobiernos comenzaron a implementarlo en sus propias administraciones y a promoverlo como parte de los planes para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral (Joric, 2020).

Fue con la expansión de internet y de los ordenadores personales en los 90 cuando el teletrabajo empezó a ser factible tecnológicamente, sobre todo en Estados Unidos, y muchas empresas comenzaron a utilizarlo. Incluso las autoridades públicas empezaron a promoverlo. En San Francisco, por ejemplo, a mediados de los 90 se favorecieron con exenciones fiscales a las empresas con al menos un 25% de su personal trabajando remotamente. En España, en el año 2006 se puso en marcha el Plan Concilia, cuyo objetivo era establecer medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal a través del teletrabajo (Corbi, 2014).

En la actualidad, coincidiendo significativamente con otra crisis global, podrían hacerse realidad las previsiones elaboradas por Jack Nilles hace casi medio siglo. El experimento ya está hecho. Gran parte del mundo está o ha estado teletrabajando durante varias semanas. Ahora es el momento de analizar los resultados. ¿Formará parte el teletrabajo de la esperada “nueva normalidad”? (Corbi, 2014).

Bases teóricas

A continuación se procede a la revisión de las bases teóricas de la figura jurídica referida al teletrabajo, en donde el protagonista principal es el empleado asalariado, así como su implicancia en el ámbito tecnológico y social, teniendo en cuenta las exposiciones teóricas de instituciones de relevancia en la materia, así como reconocidos tratadistas quienes han aportado en este campo, en este sentido, se recurre a la exposición de Organización Internacional del Trabajo (2020) citado por Becker (2021) que lo define como cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con

sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías.

Por su parte, la Asociación Española de Teletrabajo lo conceptualiza como el modo de realizar la actividad laboral utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación TIC's. También como aquella actividad realizada fuera del espacio físico de la empresa que realiza un trabajo, ejerciendo sus conocimientos al servicio de la misma en régimen de contrato de plantilla, autónomo, o free lance, arrendamiento de servicios, etc. Por lo tanto, se trataría de todas aquellas actividades profesionales desarrolladas a través de equipos informáticos que hacen uso del teletratamiento y la telecomunicación para enviar información en tiempo real al centro de trabajo, producción o servicios con el fin de generar un valor añadido a sus usuarios (Becker, 2021).

En otras palabras, del producto de la unión de las redes de telecomunicaciones y los sistemas informáticos, nace lo que algunos llaman el working-house informático, teletrabajo o e-work, que en su concepción simple atañe a la actividad profesional desarrollada por teletrabajadores, que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan, pero sí virtualmente a través del uso de tecnologías de información que se requieran para esto. Con los procesos de tercerización y, específicamente de deslocalización, el trabajo a distancia, en términos amplios, ha cobrado mayor sentido y significación en el mercado laboral, donde las empresas ven el trabajo como un factor maleable y adaptable a las necesidades del capital, permitiéndoles con su uso optimizar la relación costo-beneficio, aminorando los riesgos y aumentando las utilidades. La deslocalización se puede definir como la externalización de servicios la cual no se da únicamente entre empresas pertenecientes a un mismo país, sino que también entre compañías de distinta nacionalidad. De este modo, existen empresas que realizan servicios de outsourcing en el mercado local (inshore) y aquellas que exportan servicios hacia el extranjero, vale decir, que desarrollan outsourcing de servicios fuera del territorio donde los proveen, lo que se conoce como offshore. Un ejemplo de desarrollo de offshoring en nuestro país son las llamadas empresas de call

center, donde las cifras hablan de una participación de las empresas bajo esta modalidad de alrededor de un 28%, siendo la cifra más baja en toda Latinoamérica (Becker, 2021).

En este contexto, atendido que el término teletrabajo proviene de dos voces: tele y trabajo, cuya significación etimológica nos conduce a expresarlo – teniendo en cuenta que la raíz latina tele denota distancia o lejanía–, como un trabajo ejecutado a distancia, el teletrabajo consistiría en un tipo de offshoring como una suerte de deslocalización de funciones y labores fuera de las fronteras del centro de trabajo, la empresa, al centro doméstico, casa o bien, cualquier lugar que no sea la oficina, el taller o el tradicional lugar de trabajo, apoyadas en tecnologías que hacen posible el trabajo remoto o a distancia (Becker, 2021).

Ahora bien, todas estas definiciones no abordan el fenómeno del teletrabajo, más allá de señalarlo como una actividad que implica el uso de tecnologías y que se realiza en forma remota, lo cual es sumamente amplio, pues abarca formas que caen en la categoría de trabajo independiente y también de trabajo dependiente. Se observa así que el espectro de situaciones que comprendería el término teletrabajo se va ampliando, a su vez que genera dificultades para determinar con claridad los elementos específicos que lo componen y que son necesarios diagnosticar para cubrir los vacíos legales que existen en torno a su protección y resguardo. Pese a ello, y al hecho que existen diversos conceptos de teletrabajo, es posible identificar elementos característicos de esta figura, como son:

Espacialidad: la prestación laboral se debe desarrollar en un lugar que no corresponde a aquellos en que normalmente se realiza el trabajo en las empresas. Así se afirma que el teletrabajo es una especie dentro del género del trabajo a domicilio.

Uso de TIC's: el trabajo se desarrolla mediante la utilización preferente de la informática y de las telecomunicaciones. Éstas deben ser utilizadas no solamente como medio preferente del desarrollo del trabajo, sino también el medio de enlace con el empleador.

Habitualidad: el teletrabajador debe realizar su trabajo, en la mayor parte del tiempo, de igual forma.

Organización: la utilización de tecnologías como un nuevo modelo de organización del trabajo (Becker, 2021).

El sentido amplio de esta definición despliega las diversas modalidades en que se puede desenvolver el teletrabajo. En la bibliografía revisada no existe una clasificación única sobre éstas, sin embargo, las modalidades más recurrentes sobre la base de su ubicación geográfica, al tiempo de contratación y tipo de contratación, son:

Teletrabajo desde el hogar o telehomeworking.

Teletrabajo cercano al hogar: telecentros comunitarios y oficinas satélites.

Teletrabajo en cualquier lugar: telecentros y call centers.

Teletrabajo en diferentes lugares: nómada o móvil.

Teletrabajo a través de países: transfronterizo (países vecinos) y offshore (países distantes).

Teletrabajo permanente.

Teletrabajo parcial o suplementario.

Teletrabajador independiente o self-employed.

Teletrabajador dependiente (Becker, 2021, párr. 17).

La influencia de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales. Sin duda, la constante evolución de la tecnología, ha conllevado cambios igualmente rápidos en el mundo laboral. En consecuencia, también el concepto de oficina se va evolucionando, porque debe ser entendida como un conjunto de relaciones y no como un espacio físico donde se ejecuta una labor. Todos estos cambios nunca habrían sido posibles sin la evolución de la tecnología y, en particular modo, sin el desarrollo y la difusión de las tecnologías de la información y la comunicación, en adelante las TIC. Las TIC son el «conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica

o electromagnética. Gracias al uso e implemento de las TIC la transmisión de las informaciones se ha vuelto a ser mucho más fácil y barata, porque las redes de telecomunicaciones hacen posible la transmisión de informaciones de manera casi inmediata sea cual sea la distancia a recorrer. De esta manera ha cambiado totalmente el papel de la información en la sociedad, porque se ha convertido en un factor determinante en la producción, hasta llegar a tener la consideración de una verdadera mercancía (Bayón Pérez & Zerbi, 2020).

Aspectos legales

En los párrafos que siguen se realiza la exposición que corresponde a los aspectos legales del presente trabajo investigativo, se expone el contenido de los artículos número 8 de la norma sobre los Derechos Humanos, que establece la protección jurídica y le otorga el poder jurídico para efectivizar los derechos del empleador, la misma ha sido instituida en la Declaración de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948. Artículo 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

En cuanto al derecho al trabajo la misma Declaración de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948, en su artículo 23 reza:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así- como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Por su parte, la Constitución Nacional de la República del Paraguay, que data del año 1992, establece en el Capítulo VII. Del Trabajo, Sección I. De los derechos laborales en su artículo 86. Del derecho al trabajo, especifica que:

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas [...]

La misma Carta Magna, en su artículo 99. Del cumplimiento de las normas laborales, estipula con respecto al tema objeto de este trabajo de investigación:

El cumplimiento de las normas laborales y el de las de seguridad e higiene en el trabajo quedarán sujetos a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las sanciones en caso de su violación.

Así también, la Ley 213/93 que establece el Código del Trabajo en la República del Paraguay, en su artículo 8° establece:

Se entiende por trabajo, a los fines de este Código, toda actividad humana, consciente y voluntaria, prestada en forma dependiente y retribuida, para la producción de bienes o servicios.

A renglón seguido la Ley 213/93 establece el Código del Trabajo en la República del Paraguay en su artículo número nueve, especifica cuanto sigue:

El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.

Con respecto a la regulación del tema objeto de la presente investigación, la misma corresponde a la Ley N° 6738 del 24 de mayo de 2021, fecha en que el Poder Ejecutivo de la República del Paraguay, promulgó el proyecto de ley por el cual se establece el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia. En primer lugar, la nueva normativa define lo que es el teletrabajo, como una modalidad especial de relación de dependencia laboral, que consiste en realizar una actividad laboral, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerir presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de la tecnología (Guzmán, 2021).

La nueva normativa rige para el empleo público y privado y el objetivo fundamental de la misma es fomentar el teletrabajo, 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.

La propuesta para esta nueva ley fue planteada por el senador colorado Jorge Godoy, quien había señalado que esto no exime al empleador de cumplir las mismas garantías establecidas en el Código Laboral en cuanto al salario, el seguro, las vacaciones, las horas extras y el derecho a la organización sindical.

La Ley del Teletrabajo establece que se podrá cumplir con la misma división de la jornada laboral pactada al desempeñarse bajo esta modalidad. Además, señala que se garantiza la desconexión del trabajador en su tiempo de descanso y el final de su jornada laboral (Guzmán, 2021).

La normativa señala además que están garantizados los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social con los que se cuenta bajo la modalidad normal de trabajo. Asimismo, se indica que los costos de mantenimiento de equipos informáticos provistos por el empleador correrán por cuenta del mismo siempre que no se haga un uso incorrecto del artefacto.

Paralelamente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Mtess) informó que se encargará de la reglamentación correspondiente de la nueva normativa para el sector privado. Están sujetos y protegidos por esta ley

las personas que trabajen para entidades públicas y privadas. El teletrabajo es una modalidad de trabajo voluntario, flexible y reversible (Guzmán, 2021).

La Ley dispone el registro obligatorio del teletrabajo ante el Ministerio de Trabajo, que es la autoridad de aplicación de la misma. Este registro permitirá contar con datos estadísticos y guiar a empleadores y trabajadores en su correcta utilización. Esta cartera ya solicitó a la Secretaria de la Función Pública, Mitic y MIC, designen representantes técnicos para la conformación de la mesa interinstitucional de trabajo establecida por la Ley (Guzmán, 2021).

Una mirada a la legislación internacional sobre el tema. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), de acuerdo con Cataño Ramírez & Gómez Rúa (2013) define el teletrabajo como “Una forma de trabajo en la cual, a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación, lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

A nivel mundial, la forma de ver el teletrabajo es diversa, que tiene como aspecto común ser una forma de empleo que pretende omitir una de las características tradicionales en las relaciones laborales como es la prestación presencial del servicio y conforme a lo consagrado en las legislaciones se supedita a la utilización de las denominadas tecnologías de la comunicación y la información o simplemente a otras estrategias que suplan el desplazamiento del trabajador a lugares específicos de trabajo. En general en Latinoamérica, se encuentra como definición amplia la propuesta por Uruguay, en la que se indica que se entiende el teletrabajo como toda actividad de trabajo que a distancia pueda comercializarse por Internet ya sea para comprar o vender productos o servicios. Para desarrollar esta modalidad de trabajo, en estos países, donde no está claramente legislado como modalidad o alternativa de contratación, lo necesario es que la persona elabore un producto o un servicio y con el uso de un computador y del canal de conexión a Internet se encargue

de su publicación en la web para subastarlo y poder así obtener el comprador; este último es quien paga por lo adquirido también conectado por la Internet y el teletrabajador despacha el producto o servicio a vuelta de correo. En este sentido, en Uruguay y las legislaciones afines a este concepto, no necesariamente el teletrabajador tiene que ser un profesional y el teletrabajo no es una profesión en sí misma, simplemente se constituye en una modalidad más de trabajo que puede ser transversal a varias profesiones, oficios o actividades y que se realiza en forma independiente o autónoma. Esta figura de trabajo tiene más similitud con lo que se denomina trabajo a domicilio el cual dentro de sus definiciones tiene como características el trabajo que realiza una persona desde su hogar y donde desarrolla o elabora un producto o servicio y una vez culminado se da por terminado su vínculo laboral el cual debe ser previamente acordado en términos de tiempo de vinculación que hace referencia a la fecha de inicio y finalización del proyecto, salario y dirección del trabajador a domicilio y no tiene seguimiento o vigilancia (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2013).

Actualmente en América Latina, en países como Uruguay, en las que no se diferencia el teletrabajo con otras como el trabajo a domicilio, se entiende que no es una forma de organización laboral frente a lo que ya se han planteado propuestas para crear normas, específicamente en el país referenciado se pretende una Ley para la creación de un Comité Nacional para el teletrabajo donde el Estado lo promoverá en sus distintas modalidades, como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC). Los proyectos de ley en diversos en distintas regiones pretende solucionar la ambigüedades en sus definiciones o alcances al generarse ciertas dudas ante el trabajador que se interesa por emplearse mediante esta modalidad (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2013).

Por el contrario, en Estados Unidos, Argentina, Chile, Ecuador y Colombia cuentan con aspectos jurídicos o normativos que pretenden cambios en las relaciones laborales cuando de teletrabajo se trata. Es indiscutible que el teletrabajo tiene con gran protagonismo el componente tecnológico que lo

hace posible únicamente en donde se encuentran las TIC y para comenzar con su naturaleza jurídica debieron en su momento cada uno de los países empezar por definir que el teletrabajo no es una especie de trabajo a domicilio; entre teletrabajo y trabajo a domicilio se presenta una nociva confusión de conceptos. Sobre el asunto, es importante revisar la definición de la OIT, sobre el trabajo a domicilio, en la que se señala que “el trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales. En Colombia específicamente el Código Sustantivo de Trabajo, lo define de la siguiente manera: Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador., es decir aunque esta está regido por el contrato de trabajo el trabajador puede ejecutarlo desde su caso y con la ayuda de su grupo familiar a diferencia del teletrabajo el cual si bien es por objetivos o entregables, su relación laboral permanece con la empresa dependiendo del tipo de contrato y bajo modalidad presencial del teletrabajo en algunas ocasiones, por ejemplo cuando deba acudir a las instalaciones de la compañía bajo solicitud del jefe ya sea como parte de la jornada laboral o una reunión que requiera necesariamente de su presencia. En un contexto general, es posible interpretarse que las dificultades para implementar el teletrabajo pueden estar cimentadas en la ausencia de la normatividad en material de teletrabajo, pues es de reconocimiento mundial el avance tecnológico, las redes de comunicación y la Internet. En la medida que se amplíen las interpretaciones o improvisaciones de quienes quieran implementarlo existirá mayor desventaja y de manera especial para el futuro teletrabajador (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2013).

En Europa concretamente en España, en el Real Decreto-Ley 3/2012, entre otros aspectos normativos de orden laboral, está el deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral con garantías que pueden lograrse con el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, el 3º Congreso de la Unión Europea (Noviembre de 1996) ha insistido en la necesidad de la creación de un marco legal-laboral europeo (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2013).

Legislación comparada. Siguiendo el trabajo realizado por Cataño Ramírez & Gómez Rúa (2013), a continuación se exponen el concepto de teletrabajo de acuerdo a las legislaciones vigentes en los países cercanos geográficamente al lugar en donde se ha redactado el presente trabajo.

En Argentina, se aplica el Convenio 177 de OIT, extendiendo el concepto de trabajo a domicilio, ante la ausencia de marco normativo. A la fecha solamente el Estado de Neuquén ha definido el teletrabajo a través de la Ley 2861 de 2013 como “la realización de actos o prestación de servicios, en las que el trabajo se realiza en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones”. El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, viene trabajando el Políticas para su adecuada implementación (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2013).

En Brasil, no distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, al del empleado en la distancia siempre que se caractericen supuestos de la relación laboral. Los medios telemáticos e informáticos de comando, control y supervisión son equivalentes a efectos de la subordinación jurídica, significa mando personal y directo, el control y la supervisión del trabajo de otros (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2013).

En Colombia, teletrabajo es la forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2013).

En Costa Rica, teletrabajo es toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, en virtud de la cual un funcionario público, puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio u otro lugar habilitado al efecto, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2013).

En Perú, el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado 'teletrabajador', en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2013).

Marco conceptual

Teletrabajo. El teletrabajo es la actividad laboral remunerada que un trabajador realiza en acuerdo con la empresa para la que labora para realizar sus actividades fuera de la sede de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información. Generalmente el lugar donde se realiza es el domicilio del trabajador. Existen algunos estereotipos que asocian automáticamente el trabajo en el domicilio con trabajos precarios realizados

principalmente por cierto tipo de personas de escasa calificación. La referencia clásica es que el trabajador a domicilio es una mujer, que realiza tareas productivas en su hogar y entrega las piezas o productos terminados a la gran industria recibiendo una baja remuneración. La evidencia empírica recogida a nivel internacional corrobora estas tendencias, pero también apunta a tendencias emergentes propias de la nueva economía que no se pueden ignorar. El término teletrabajo ha sido conceptualizado por diferentes autores desde distintos puntos de vista, los mismos que se revisan a continuación. Etimológicamente el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega *tele* que significa lejos, y de *trabajo* que significa realizar una acción física o intelectual que requiere esfuerzo. Genéricamente el teletrabajo recoge la realización de trabajos, total o parcialmente, fuera de la oficina o del lugar de trabajo habitual, normalmente en el hogar mediante el empleo de telecomunicaciones. El teletrabajo es una idea que surge en Estados Unidos en 1957; sin embargo, conforme ha evolucionado la tecnología se le ha enfocado principalmente a tareas que tienen que ver con el tratamiento de la información y que pueden realizarse sin supervisión personal continua. El término teletrabajo *telework* tiende a usarse más en Europa y en algunos otros países, mientras que teleconmutación *telecommuting* es más usado en los Estados Unidos (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2013).

Regulación legal. La regulación legal es la acción y efecto de regular, ajustar o poner en orden algo, reglar el funcionamiento de un sistema, determinar normas. El término suele utilizarse como sinónimo de normativa.

Regulación es la acción y efecto de regular (ajustar o poner en orden algo, reglar el funcionamiento de un sistema, determinar normas). El término suele utilizarse como sinónimo de normativa.

La regulación, por lo tanto, consiste en el establecimiento de normas, reglas o leyes dentro de un determinado ámbito. El objetivo de este procedimiento es mantener un orden, llevar un control y garantizar los derechos de todos los integrantes de una comunidad (Pérez Porto & Gardey, 2021).

Trabajador. El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. La etapa histórica de la modernidad se dio a partir de la Revolución Industrial, la cual moldeó la forma social capitalista que comprende al sujeto trabajador, concepto que llega hasta el día de hoy tal cual lo conocemos.

Ya existía en la forma social feudal anterior a la etapa moderna un sentido del trabajador, pero este no entregaba su fuerza de trabajo por una retribución salarial, sino que era considerado un “siervo” (de la gleba) quien a cambio de protección y vivienda precaria entregaba y trabajaba para su amo, su producto no le pertenecía a nadie más que al amo quien podía realizar lo que quisiese con él.

Luego de la revolución industrial se inaugura la concepción moderna del trabajador, cuyos derechos están ligados a las conquistas políticas de derechos supeditados a normas internacionales y nacionales, y cuyo contrato estipula una retribución salarial por el hecho de haber entregado su fuerza de trabajo al capitalista inversor (Etecé, 2021).

Los servicios que no son otorgados de forma voluntaria son considerados esclavitud, como ser los casos históricos de países del siglo XIX como Cuba productora del azúcar o Brasil productor de café. Esta forma de trabajo se encuentra ya abolida formalmente por los estándares internacionales que la prohíben, aunque presentan sus limitaciones y casos de excepción a la regla.

El trabajador puede prestar servicios dentro del ámbito de una organización bajo dirección de una persona física o jurídica, denominado empresario, en el caso de que sea con fines de lucro, o institucional o social si es sin fin de lucro. O en el caso de que el trabajador puede desempeñar sus funciones por cuenta propia, autónomo, de este modo no se mantiene una relación contractual sino una de intercambio mercantil (Etecé, 2021).

Derecho laboral. El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas vigentes que regulan la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de

asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes (Concepto.de, 2019).

La historia del derecho laboral no es tan antigua como la del trabajo, que existe desde que el hombre ha tenido que esforzarse por satisfacer sus necesidades básicas. Durante muchos años, fueron varias las culturas que aceptaron la implementación del esclavismo como medio de dominación, con la entrega total de la fuerza de trabajo y también de su libertad.

Recién con la caída del Imperio Romano, en la Edad Media comienza a pensarse al trabajo como una actividad social y comienza a tomarse dimensión de su importancia. Con la hegemonía del modo feudal de producción apareció la actividad artesanal, y con ella los primeros gremios, que funcionaban como garantía de los monopolios. Tal vez la Revolución Industrial fue el punto de partida para la toma de conciencia de que la riqueza no se obtendría solamente de la tierra, y por lo tanto, el trabajo debía ser retribuido adecuadamente.

La Revolución francesa y el posterior liberalismo económico contemplaban eso, y postulaban que al trabajador debía pagársele lo necesario para que pueda vivir y reproducirse, pero sin dejar de ser el mercado (en este caso, oferta y demanda de trabajo) el asignador natural de recursos.

La alternativa que surgió fue el marxismo, que si bien exigía una abolición del modo capitalista, reclamó por derechos laborales para los trabajadores. Aunque nunca se haya conseguido esto globalmente, en casi todos los países los sindicatos están hoy reconocidos, y los gobiernos y patronos aceptan (en mayor o menor medida) la negociación colectiva de los términos de trabajo (Concepto.de, 2019, párr. 2-5).

Definición y operacionalización de las variables

Variable	Teletrabajo	Regulación legal
Definiciones conceptuales	Actividad laboral remunerada que un trabajador realiza en acuerdo con la empresa para la que labora realizando sus actividades fuera de la sede de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información.	La regulación legal es la acción y efecto de legislar sobre el funcionamiento de una actividad o sistema.
Definiciones operacionales	Actividad laboral remunerada que el trabajador realiza en acuerdo con la empresa cuyo local se encuentra en el microcentro de la ciudad de Encarnación; para la que labora realizando sus actividades fuera de la sede de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información.	La regulación legal del teletrabajo es la acción y efecto de legislar sobre el funcionamiento de la actividad laboral realizada a distancia.

Marco metodológico

En toda investigación es preciso que los hechos estudiados, sus relaciones, resultados, evidencias y conocimientos reúnan las condiciones de fiabilidad, objetividad y validez interna, por lo que se requiere delimitar todos los procedimientos metodológicos (Bayón Pérez & Zerbi, 2020).

Tipo de investigación

El presente trabajo investigativo de acuerdo con el fin fue una investigación básica, según el alcance temporal fue seccional, de acuerdo con el enfoque ha sido mixta, según el marco en el cual se desarrolló fue de campo (Baron, 2017, p. 19).

Diseño de investigación

Se ha aplicado la estrategia no experimental en el estudio. (Baron, 2017, p. 19).

Nivel de conocimiento esperado

Se trató de un nivel descriptivo. (Baron, 2017, p. 19).

Población, muestra y muestreo

Con respecto a la población, se ha corroborado que en el micro centro de la ciudad de Encarnación, área geográfica comprendida entre la Avenida General Bernardino Caballero, Avenida General Luis Irrazábal, la calle Capitán Caballero y la General Artigas; hasta el día 31 del mes de noviembre de 2021, se encontraban 20 empresas, y 20 gerentes de empresas que han implantado un ambiente de trabajo a distancia, conocido como teletrabajo, según datos colectados mediante relevamiento realizado por la propia tesista, en el marco de la realización de éste trabajo.

Así también, la misma tesista ha procedido a averiguar que en el distrito de Encarnación se encuentran trabajando 1.456 abogados en el fuero laboral. Y, en la Jurisdicción que corresponde a la Tercera Circunscripción Judicial de Itapúa se cuenta con 1 Director Administrativo de Trabajo, en la

fecha de la realización del trabajo de campo, que fue durante los meses de setiembre, octubre y noviembre del año 2021.

El trabajo de campo, por una parte ha sido realizado en el micro centro de la ciudad de Encarnación que se encuentra ubicada en la Avenida General Bernardino Caballero, Avenida General Luis Irrazábal, la calle Capitán Caballero y la General Artigas; existen se encontraban 20 empresas, y 20 gerentes de empresas quienes cuentan con los servicios de personales remunerados en relación de dependencia, que trabajan en un ambiente de teletrabajo, según datos producidos por la misma tesista.

La muestra ha estado conformado por 30 abogados laboristas, 5 empleados de comercios del nuevo circuito de Encarnación, 5 gerentes de empresas que han implementado el teletrabajo en el microcentro de la ciudad de Encarnación, en el caso de la Dirección administrativo del trabajo no ha habido muestra, se ha trabajado con la totalidad; en total 41 personas, las referidas 41 personas fueron abordadas para completar los datos necesarios para responder a las finalidades de ésta investigación, se realizó con esa intención un trabajo de campo durante los meses de setiembre, octubre y noviembre del año 2021.

Para definir el tipo de muestra a ser abordada en el caso de los abogados laboristas, se ha recurrido a las directrices del autor Hernández et al. (2006, p. 566-567), quien ha especificado que “la muestra por cuotas, se construyen estas muestras, dependiendo en cierta manera del juicio del entrevistador. Estas muestras suelen ser comunes en encuestas e indagaciones cualitativas”.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de colección de datos diseñados y utilizados fueron: los formularios de encuestas aplicado a abogados laboristas, empleados y gerentes de empresas que se encuentran enclavada en el microcentro de Encarnación; y el formulario de la entrevista aplicado al Director administrativo del trabajo; se ha recurrido a estos formularios de encuesta y entrevista a fin de utilizarlos en forma integrada en la concreción del trabajo de campo, los

cuales fueron elaborados considerando los objetivos generales y específicos y las preguntas de investigación planteadas.

Descripción del procedimiento de análisis de datos

Luego de haberse completado la recolección de datos empíricos conseguido mediante el trabajo de campo, se ha procedido a la correspondiente sistematización a partir de la cual se realizó la producción de datos en forma de tablas. Téngase presente que la investigación ya dispuso de los materiales en forma de tabulados impresos y digitales.

La presentación de las informaciones dentro de la investigación y elaboración del Marco Analítico de la tesis, se llevó a cabo mediante tablas de frecuencias y esquemas, posteriormente se realizó la descripción de los referidos datos, a la luz de enfoque correspondiente, finalmente fueron interpretados las informaciones previamente sistematizadas en función de los objetivos formulados, y las preguntas planteadas.

Tal como quedó especificado en los párrafos que anteceden, en la presente investigación se recurrió en cuanto al tratamiento de los datos al enfoque mixto, por tanto se recurrió a las tablas de frecuencias (absolutas y relativas porcentuales) y gráficos de distribución porcentual de los datos tabulados a partir de información producidas por la propia tesista.

Marco analítico

Presentación y análisis de los resultados

Seguidamente se presentan los resultados de la aplicación del formulario de encuesta a 30 abogados laboristas quienes ejercen la profesión en la Tercera Circunscripción Judicial de Itapúa, República del Paraguay.

Resultado de la aplicación del formulario de encuesta aplicado a abogados laboristas.

Tabla 1. Edad de los abogados laboristas encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentajes
25 a 35 años	10	33,33
36 a 45 años	9	30,00
46 a 55 años	8	26,67
Más de 55 años	3	10,00
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos en la Tabla número uno, se encontró que la encuesta fue aplicada a abogados laboristas cuyas edades se encuentran comprendidas desde los 25 años de edad en adelante. Se encontró que el 33,33% de los abogados tienen entre 25 a 35 años de edad, luego se encuentra un grupo compuesto por el 30% que tienen entre los 36 a 45 años de edad, otro grupo conformado por el 26,67% tiene entre 46 a 55 años de edad. Finalmente, se encontró un grupo conformado por el 10% que posee más de 55 años de edad.

Tabla 2. Años de experiencia que tiene el abogado laboralista en el ejercicio de la profesión

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
1 a 5 años	10	33,33
6 a 10 años	12	40,00
11 a 15 años	5	16,67
Más de 15 años	3	10,00
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número dos, se exponen los datos generados a partir de la concreción del trabajo de campo, referidos a la experiencia en término profesional de los abogados encuestados, teniendo en cuenta la muestra que estuvo constituida por treinta (30) abogados laboralistas. Se ha encontrado que el 33,33% de los abogados poseen más entre 1 a 5 años de experiencia en la práctica de la profesión, otro grupo conformado por el 40% tiene entre 6 a 10 años de experiencia profesional; luego se encontró que el 16,67% de los encuestados tienen entre 11 a 15 años de antigüedad en la práctica de la profesión. Finalmente se encontró un grupo conformado por el 10% que posee más de 15 años de trayectoria y experiencia profesional.

Tabla 3. Si ha tenido conocimiento de los nuevos ambientes laborales emergentes entorno al teletrabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Si	24	80,00
No	6	20,00
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número tres, se exponen los datos tabulados en donde se ha encontrado que la gran mayoría de los abogados, el 80% afirmaron tener conocimiento de los nuevos ambientes laborales emergentes entorno al teletrabajo, y el restante grupo conformado por el 20% admitieron no tener

conocimiento de los nuevos ambientes laborales emergentes entorno al teletrabajo.

Tabla 4. Si conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	24	80,00
No	6	20,00
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos mediante la Tabla número cuatro, se observa que la mayoría de los abogados encuestados, el 80% admitieron tener conocimiento de la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo, por su parte un significativo grupo de leguleyos, conformado por el 20% expresó que no conocen la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo.

Tabla 5. En el caso de haber respondido afirmativamente, en término jurídico, qué opinión le merece el nuevo ambiente de trabajo que consiste en el teletrabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Es un avance	24	100
No es ningún avance	0	
Totales	24	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número cinco se encuentran los datos obtenidos mediante el trabajo de campo realizado, en tal sentido se observa que el 100% de abogados laboristas encuestados que habían afirmado conocer la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo, expresaron que el nuevo ambiente de trabajo que consiste en el teletrabajo constituye un avance.

Tabla 6. Si conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	30	100
No	0	0
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a la observación de los datos expuestos en la Tabla número seis, se ha encontrado que de los treinta (30) abogados quienes fueron consultados, la totalidad, el 100% de los encuestados afirmaron conocer la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay.

A los abogados laboristas, quienes han respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, se les ha consultado si, ¿cuál es la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

Las respuestas más relevantes y usuales han sido:

La naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay, corresponde a la prestación del trabajo a distancia.

El teletrabajo es una subespecie del trabajo a distancia, llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Prestación de trabajo, la modalidad es lo que cambia, pero la relación de subordinación del empleado al empleador se mantiene.

Es una forma de prestación de trabajo, subordinado, remunerado en donde las partes se obligan al cumplimiento del término del contrato.

Es la prestación de trabajo adecuado a los tiempos actuales.

La naturaleza no ha cambiado es la prestación de trabajo del empleado al empleador.

A los abogados laboristas, quienes han respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, se les ha consultado si, ¿Cuál es el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo?

Las respuestas más relevantes y usuales han sido:

Abarca al trabajador y al empleador.

Se circunscribe al ámbito laboral.

Regula la prestación del trabajo remunerado.

Alcanza hasta donde abarca el derecho laboral.

Tabla 7. Si conoce las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	24	80,00
No	6	20,00
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a los datos presentados en la Tabla número siete, se encuentra lo expresado por los treinta (30) abogados laboristas encuestados, de los cuales la mayoría, el 80% afirmaron conocer las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo. Y, el restante conformado por un significativo grupo del 20% ha admitido no conocer las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo.

A los abogados laboristas quienes habían respondido con la opción bajo a la pregunta anterior, se les planteó la siguiente pregunta abierta, ¿cuáles son las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Las respuestas más relevantes y usuales obtenidas fueron:

Las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo en éstos últimos meses ha sido las recomendaciones médicas de la necesidad de distanciamiento social.

En realidad que ha sido el avance de las tecnologías electrónicas e informáticas las que han incidido para que se puedan concretar el desempeño laboral a distancia.

La necesidad de las empresas de modernizar sus instalaciones, sus estructuras de trabajo, es lo que con fuerza han propiciado para la implantación del teletrabajo.

Las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en la previa informatización del esquema laboral.

Las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en el avance que se ha producido en materia de legislación laboral, que gradualmente se ha ido adecuando a los nuevos escenarios que van emergiendo.

Tabla 8. Si conoce las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	24	80,00
No	6	20,00
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número ocho se encuentran los datos tabulados, en donde se ha constatado que la mayoría de los abogados encuestados expresaron que conocen las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo, por su parte el restante grupo conformado por el 20% ha admitido desconocer las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo.

A los abogados laboristas, quienes han respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, se les ha consultado si, ¿cuáles son las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Las respuestas más relevantes y usuales han sido:

Las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten primordialmente en la domesticación de la computadora y luego el auge de la red informática.

Las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en la democratización de la red internet.

Las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en la incorporación de redes informáticas y telemáticas por parte de las empresas que operan en la ciudad de Encarnación.

Las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en la calificación profesional de los trabajadores para desempeñarse en los nuevos ambientes de trabajo que se han implantado.

Las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en la accesibilidad a internet a través de señales electromagnéticas.

Tabla 9. Si es frecuente la implantación del teletrabajo en la ciudad de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	6	20,00
No	24	80,00
Total de respuesta	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos presentados en la Tabla número nueve, se presentaron los datos generados a partir de la encuesta aplicado a los abogados laboristas, y se encontró que la mayoría, el 80% de los abogados encuestados expresaron que no es frecuente la implantación del teletrabajo en la ciudad de Encarnación. Por su parte, el 20% de los consultados ha expresado que si es frecuente la implantación del teletrabajo en la ciudad de Encarnación.

Tabla 10. Si el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
---------------------	-------------------	--------------------

Si	30	100
No	0	0
Total de respuesta	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número diez se tabularon los datos que reflejan las respuestas aportadas por los abogados en relación a la posibilidad de que el teletrabajo pudiera reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador; se encontró que según el 100% o sea la totalidad el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador.

Tabla 11. Si existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	30	100
No	0	0
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Se observa en los datos presentados mediante la Tabla número once, que la totalidad, el 100% de los abogados encuestados afirmaron que existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador.

Tabla 12. Si el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	30	100
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número doce se presentan los datos obtenidos mediante la realización del trabajo de campo, en este caso corresponden a lo expresado por los treinta (30) abogados. Se ha encontrado que en consideración de la totalidad de los consultados el teletrabajo no ha trasgredido ningún derecho del trabajador.

Tabla 13. Si la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	30	100
No	0	0
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número trece se presentan los datos obtenidos mediante la realización del trabajo de campo, en este caso corresponden a lo expresado por los treinta (30) abogados. Se ha encontrado que para la totalidad, el 100% la cibernética y la inteligencia artificial gradualmente irá reemplazando al trabajador.

Tabla 14. Si el teletrabajo redundará en beneficio de la sociedad

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	30	100
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número catorce se presentan los datos obtenidos mediante la realización del trabajo de campo, en este caso corresponden a lo expresado por los treinta (30) abogados. Se ha encontrado que para la totalidad, el 100% el teletrabajo no redundará en beneficio de la sociedad.

Resultado de la aplicación del formulario de encuesta a empleados que trabajan en ambiente de teletrabajo en Encarnación

A continuación se presentan los resultados de la aplicación del formulario de encuesta a 5 empleados de comercios de Encarnación, Departamento de Itapúa, República del Paraguay.

Tabla 15. Edad de los empleados encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentajes
25 a 35 años	4	80,00
36 a 45 años	1	20,00
46 a 55 años	0	0
Más de 55 años	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos en la Tabla número quince se encontró que la encuesta fue aplicada empleados que trabajan en ambiente de teletrabajo en Encarnación, cuyas edades se encuentran comprendidas desde los 25 años de edad en adelante. Se encontró que el 80% de los empleados tienen entre 25 a 35 años de edad, luego se encuentra el otro grupo compuesto por el 20% que tienen entre los 36 a 45 años de edad. No se ha encontrado personas que posean más de más de 46 años de edad al momento de la aplicación del formulario de encuesta.

Tabla 16. Años de antigüedad laboral que tiene como teletrabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
1 a 5 años	4	80,00
6 a 10 años	1	20,00
11 a 15 años	0	0
Más de 15 años	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número diez y seis se exponen los datos generados a partir de la concreción del trabajo de campo, referidos a la antigüedad en término laboral de los empleados encuestados, teniendo en cuenta la muestra que estuvo constituida por cinco (5) empleados. Se ha encontrado que el 80% de los empleados poseen más entre 1 a 5 años de antigüedad laboral, el restante grupo conformado por el 20% tiene entre 6 a 10 años de antigüedad en el trabajo que hasta la fecha de la aplicación de la encuesta.

Tabla 17. Si conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	5	100
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número diez y siete, se exponen los datos tabulados en donde se ha encontrado que la totalidad, el 1000% expresaron no tener conocimiento de la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo.

Tabla 18. Si conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	5	100
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a la observación de los datos expuestos en la Tabla número diez y ocho, se ha encontrado que de los cinco (5) empleados quienes fueron consultados, la totalidad, el 100% de los encuestados admitieron no conocer la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay.

A los empleados de comercios de Encarnación, quienes han respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, se les ha consultado si, ¿cuál es la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay

Las respuestas más relevantes y usuales han sido:

Sin dudas que es parte del derecho del trabajo, y básicamente se ubica en la parte que corresponde a la prestación del trabajo.

Es trabajo prestado solo que es a distancia.

Prestación de trabajo modalidad a distancia.

No ha cambiado nada, solo la modalidad.

Tabla 19. Si conoce las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100
No	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a los datos presentados en la Tabla número diez y nueve, se encuentra lo expresado por los cinco (5) empleados encuestados, de los cuales la totalidad, el 100% admitieron desconocer las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo.

A los empleados de comercios de Encarnación quienes habían respondido con la opción bajo a la pregunta anterior, se les planteó la siguiente pregunta abierta, ¿cuáles son las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Las respuestas más relevantes y usuales obtenidas fueron:

El abaratamiento de las computadoras.

Que las universidades hayan implementado y ofrecido la carrera de ingeniería en informática.

La informatización de los ambientes de trabajo.

El desarrollo de las nuevas tecnologías.

Tabla 20. Si conoce las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100
No	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número veinte se encuentran los datos tabulados, en donde se ha constatado que la totalidad, el 100 de los empleados encuestados expresaron que conocen las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo.

A los empleados de comercios de Encarnación quienes han respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, se les ha consultado si, ¿cuáles son las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Las respuestas más relevantes y usuales han sido:

Las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consistió en el gran desarrollo de la informática.

La informatización de las rutinas de trabajo.

El auge de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Tabla 21. Si es frecuente la implantación del teletrabajo en la ciudad de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	5	100
Total de respuesta	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos presentados en la Tabla número veintiuno se presentaron los datos generados a partir de la encuesta aplicado a los empleados y se encontró que la totalidad, el 100% de los encuestados expresaron que no es frecuente la implantación del teletrabajo en la ciudad de Encarnación.

Tabla 22. Si el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100
No	0	0
Total de respuesta	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número veintidós se tabularon los datos que reflejan las respuestas aportadas por los empleados en relación a la posibilidad de que el teletrabajo pudiera reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador; se encontró que según el 100% o sea para la totalidad el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador.

Tabla 23. Si existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100
No	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Se observa en los datos presentados mediante la Tabla número veintitres que la totalidad, el 100% de los empleados encuestados afirmaron que existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador.

Tabla 24. Si el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	5	100
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número veinticuatro se presentan los datos obtenidos mediante la realización del trabajo de campo, en este caso corresponden a lo expresado por los cinco (5) empleados. Se ha encontrado que en consideración de la totalidad de los consultados el teletrabajo no ha trasgredido ningún derecho del trabajador.

Tabla 25. Si la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100
No	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número veinticinco se presentan los datos obtenidos mediante la realización del trabajo de campo, en este caso corresponden a lo expresado por los cinco (5) empleados. Se ha encontrado que para la totalidad, el 100% la cibernética y la inteligencia artificial gradualmente irá reemplazando al trabajador.

Resultado de la aplicación del formulario de encuesta aplicado a gerente de empresas que han optado por el teletrabajo en Encarnación

Se presenta a continuación los resultados de la aplicación del formulario de encuesta a 5 aplicado a gerentes de empresas que han optado por el teletrabajo en Encarnación, Itapúa, República del Paraguay.

Tabla 26. Edad de los gerentes encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentajes
25 a 35 años	1	20,00
36 a 45 años	4	80,00
46 a 55 años	0	0
Más de 55 años	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos en la Tabla número veintiséis se encontró que la encuesta fue aplicada a gerente de empresas que han optado por el teletrabajo en Encarnación, cuyas edades se encuentran comprendidas desde los 25 años de edad en adelante. Se encontró que el 20% de los gerentes encuestados tienen entre 25 a 35 años de edad, luego se encuentra un grupo compuesto por el 80,00% que tienen entre los 36 a 45 años de edad.

Tabla 27. Años de experiencia tiene como gerente en Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
1 a 5 años	2	40,00
6 a 10 años	3	60,00
11 a 15 años	0	0
Más de 15 años	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número veintisiete se exponen los datos generados a partir de la concreción del trabajo de campo, referidos a la antigüedad en término

comercial de los encuestados, teniendo en cuenta la muestra que estuvo constituida por cinco (5) gerente de empresas que han optado por el teletrabajo en Encarnación. Se ha encontrado que el 40% de los encuestados poseen más entre 1 a 5 años de antigüedad en el ámbito comercial, otro grupo conformado por el 60% tiene entre 6 a 10 años de antigüedad.

Tabla 28. Si conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100,00
No	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número veintiocho, se exponen los datos tabulados en donde se ha encontrado que la totalidad, el 100% expresaron tener conocimiento de la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo.

Tabla 29. Si conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	5	100
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a la observación de los datos expuestos en la Tabla número veintinueve, se ha encontrado que de los cinco (5) gerentes quienes fueron consultados, la totalidad, el 100% de los encuestados admitieron no conocer la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay.

A los gerentes de empresas, quienes han respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, se les ha consultado si, ¿cuál es la naturaleza

del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

Las respuestas más relevantes y usuales han sido:

Prestación de trabajo.

Prestación de servicio a distancia.

Es la prestación de teletrabajo.

No hay nada novedoso acá, es más es la actualización del trabajo al nuevo escenario establecido hacía más de 20 años.

Tabla 30. Si conoce las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100
No	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a los datos presentados en la Tabla número treinta se encuentra lo expresado por los cinco (5) gerentes encuestados, de los cuales la totalidad, el 100% admitieron conocer las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo.

A los gerentes de empresas quienes habían respondido con la opción bajo a la pregunta anterior, se les planteó la siguiente pregunta abierta, ¿cuáles son las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Las respuestas más relevantes y usuales obtenidas fueron:

La necesidad de las empresas de modernizar sus instalaciones, sus estructuras de trabajo, es lo que con fuerza han propiciado para la implantación del teletrabajo.

Las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en la previa informatización del esquema laboral.

Las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en el avance que se ha producido en materia de legislación laboral, que gradualmente se ha ido adecuando a los nuevos escenarios que van emergiendo.

Tabla 31. Si conoce las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100
No	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número cinco se encuentran los datos tabulados, en donde se ha constatado que la totalidad, el 100 de los gerentes encuestados expresaron que conocen las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo.

A los gerentes de empresas, quienes han respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, se les ha consultado si, ¿cuáles son las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Las respuestas más relevantes y usuales han sido:

Las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en la incorporación de redes informáticas y telemáticas por parte de las empresas que operan en la ciudad de Encarnación.

Las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en la calificación profesional de los trabajadores para desempeñarse en los nuevos ambientes de trabajo que se han implantado.

Las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten en la accesibilidad a internet a través de señales electromagnéticas.

Tabla 32. Si es frecuente la implantación del teletrabajo en la ciudad de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	5	100
Total de respuesta	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos presentados en la Tabla número treinta y uno se presentaron los datos generados a partir de la encuesta aplicado a los empleados y se encontró que la totalidad, el 100% de los encuestados expresaron que no es frecuente la implantación del teletrabajo en la ciudad de Encarnación.

Tabla 33. Si el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100
No	0	0
Total de respuesta	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número treinta y tres se tabularon los datos que reflejan las respuestas aportadas por los gerentes en relación a la posibilidad de que el teletrabajo pudiera reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador; se encontró que según el 100% o sea para la totalidad el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador.

Tabla 34. Si existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100

No	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Se observa en los datos presentados mediante la Tabla número treinta y cuatro que la totalidad, el 100% de los gerentes encuestados afirmaron que existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador.

Tabla 35. Si el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	5	100
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número treinta y cinco se presentan los datos obtenidos mediante la realización del trabajo de campo, en este caso corresponden a lo expresado por los cinco (5) gerentes consultados. Se ha encontrado que en consideración de la totalidad de los consultados el teletrabajo no ha trasgredido ningún derecho del trabajador.

Tabla 36. Si la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	100
No	0	0
Totales	5	100

Fuente: Elaboración propia de la tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número treinta y seis se presentan los datos obtenidos mediante la realización del trabajo de campo, en este caso corresponden a lo expresado por los cinco (5) gerentes. Se ha encontrado que para la totalidad,

el 100% la cibernética y la inteligencia artificial gradualmente irá reemplazando al trabajador.

Resultado de la aplicación del formulario de entrevista aplicado a la Directora Administrativa del Trabajo

Pregunta 1. ¿Cuántos años de edad tiene?

La respuesta obtenida ha sido:

39 años.

Pregunta 2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como Directora Administrativa del Trabajo?

La respuesta obtenida ha sido:

4 años.

Pregunta 3. ¿Conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo?

La respuesta obtenida ha sido:

Pregunta 4. ¿Conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

La respuesta obtenida ha sido:

Si tengo conocimiento de la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay, es correspondiente al campo del derecho laboral.

Pregunta 4.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es la naturaleza del teletrabajo instituido en el ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

La respuesta obtenida ha sido:

Es la prestación de servicios laborales mediados por las tecnologías de la computación y de la comunicación.

Pregunta 5. ¿Conoce el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo?

La respuesta obtenida ha sido:

Abarca el ámbito del derecho del trabajo.

Pregunta 5.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo?

La respuesta obtenida ha sido:

Es el trabajo prestado en un contexto de teletrabajo.

Pregunta 6. ¿Conoce Usted, las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

La respuesta obtenida ha sido:

Si, tengo conocimiento del desarrollo.

Pregunta 6.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

La respuesta obtenida ha sido:

El requerimiento de las empresas en el contexto del desarrollo de las nuevas tecnologías que viene a mediar todo en el mundo.

Pregunta 7. ¿Conoce Usted, las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

La respuesta obtenida ha sido:

En parte si.

Pregunta 7.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

La respuesta obtenida ha sido:

El desarrollo de la microcomputación, y la adopción de sistemas informáticos por parte de las empresas.

Pregunta 8. En su experiencia, ¿es frecuente la implantación del teletrabajo en Encarnación?

La respuesta obtenida ha sido:

Es poco frecuente. No es habitual.

Pregunta 9. Según su visión, ¿el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador?

La respuesta obtenida ha sido:

Sin dudas, de hecho ya lo ha reemplazado gradualmente desde hace décadas.

Pregunta 10. ¿Existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador?

La respuesta obtenida ha sido:

Sin dudas, existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador.

Pregunta 11. En su parecer, ¿el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador?

La respuesta obtenida ha sido:

No.

Pregunta 12. En su parecer, ¿la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador?

La respuesta obtenida ha sido:

La cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador, ya lo ha hecho, hace tiempo.

Comentarios y recomendaciones

A continuación se procede a la presentación de la exposición de la parte final del trabajo investigativo realizado, lo cual consiste en la elaboración de los comentarios y las recomendaciones del estudio investigativo realizado, antes se ha procedido a la evaluación e interpretación de las implicaciones de los resultados empíricos obtenidos, poniendo énfasis a la pregunta inicial y las preguntas específicas, con respecto al problema abordado en este trabajo de investigación se ha formulado la siguiente pregunta inicial: ¿En qué consiste la naturaleza y el alcance de la normativa jurídica instituida para regular el teletrabajo en la República del Paraguay? Basado en los datos colectados durante el trabajo de campo, tabulados y presentados a través de las tablas de frecuencia, a fin de completar los correspondientes análisis de los resultados, en donde ha servido de apoyo el conocimiento y la experiencia que consiguió la autora de este trabajo mediante la experiencia que constituyó la aplicación de los instrumentos de colección de datos elaborados previamente, los cuales sirvieron de insumos para abordar el tema investigado en su fase empírica; en este contexto se ha evidenciado que la naturaleza de la normativa jurídica instituida para regular el teletrabajo en la República del Paraguay se ubica en el campo del ordenamiento jurídico laboral, y en cuanto al alcance de la normativa jurídica instituida para regular el teletrabajo en Paraguay la misma se circunscribe al ámbito que corresponde al desempeño y la gestión laboral.

Se deja asegura a los oportunos efectos que todos los objetivos formulados en el marco de este trabajo, fueron logrados en su totalidad, este hecho quedó evidenciado al completar la tabulación y análisis de los datos colectados tomando en consideración los objetivos y las preguntas formuladas en el marco de esta investigación.

Como primera pregunta específica de esta investigación se ha formulado: ¿Cuál es la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

Para responder a esta pregunta específica se han examinado, interpretado y calificado los resultados obtenidos, también se han hecho las inferencias y a partir de ellas se han obtenido las siguientes conclusiones:

Las unidades de análisis quienes han sido abordados con respecto a ésta consulta expresaron que la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay, corresponde a la prestación del trabajo a distancia. Por tanto, el teletrabajo es una subespecie del trabajo a distancia, llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En éste contexto la modalidad es lo que cambia, pero la relación de subordinación del empleado al empleador se mantiene.

Como segunda pregunta específica de esta investigación se ha formulado: ¿Cuál es el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo?

Para responder a esta pregunta específica se han examinado, interpretado y calificado los resultados empíricos obtenidos con el trabajo de campo, se han hecho las inferencias y a partir de ellas se han obtenido las siguientes conclusiones:

Según las unidades de análisis conformado por los abogados y la Directora Administrativa de Trabajo, el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo se corresponde a las esferas correspondientes al trabajador y al empleador, por tanto se circunscribe al ámbito laboral y regula la prestación del trabajo remunerado. Por ende, alcanza hasta donde abarca el derecho laboral.

Como tercera pregunta específica de esta investigación se ha formulado: ¿Cuáles son las condiciones laborales y tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Para responder a esta pregunta específica se han examinado, interpretado y calificado los resultados, se han hecho las inferencias y a partir de ellas se han obtenido las siguientes conclusiones:

De acuerdo a las unidades de análisis que han sido consultadas durante la realización del trabajo de campo las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo consistieron en la puesta en práctica de las recomendaciones médicas de distanciamiento social. Antes de las citadas recomendaciones, ya se había contado con las tecnologías electrónicas e informáticas necesarias para concretar el desempeño laboral a distancia.

Así también, la necesidad de las empresas de modernizar sus instalaciones, con la informatización del esquema laboral que han abarcados sus estructuras de trabajo, con fuerza han propiciado para la implantación del teletrabajo.

En cuanto a las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo consisten primordialmente en la domesticación de la computadora y luego el auge de la red informática, apoyado en la democratización de la red internet.

Algunas empresas optaron por la incorporación de redes informáticas y telemáticas por parte de las empresas que operan en la ciudad de Encarnación. Así también, en la calificación profesional de los trabajadores para desempeñarse en los nuevos ambientes de trabajo que se han implantado.

La tesista, ha realizado un esfuerzo por hacer notar en los párrafos precedentes, la realidad laboral emergentes a partir de regulación jurídica del teletrabajo, en el escenario en donde se realizó este trabajo de investigación, esta circunstancia se ha observado en tanto el abordaje teórico como en su aspecto práctico, y a partir de ello se realizan las siguientes recomendaciones con respecto a investigaciones futuras:

Al Ministerio de Educación y Ciencias se le recomienda la implementación de un plan de estudios que desarrollo el pensamiento crítico a fin de que los educandos, futuros empleados en su mayoría, puedan discernir primero y luego desenvolverse con solvencia en un ambiente de teletrabajo.

Al Poder Judicial del Paraguay, se le recomienda la aplicación de la legislación laboral, teniendo en cuenta el espíritu que impregna a la normativa laboral.

Al Gobierno Local (Municipalidad y Gobernación), se le recomienda el apoyo para las empresas locales a través de la implementación de políticas que fortalezcan la implantación de esquemas laborales basadas en el teletrabajo.

A las Universidades, se les recomienda el desarrollo de programas de formación, considerando las mallas curriculares con que cuentan, que busquen fortalecer el desarrollo de las competencias necesarias para que los egresados poseen las condiciones suficientes que les permitan desenvolverse en un esquema laboral basado en el teletrabajo.

Bibliografía

Baron, A. (2017). *Guía para tutores y tesistas*. Asunción: Libertylibros.

Bayón Pérez, J., Zerbi, A. (2020). *Revista Internacional de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*.

Recuperado de:

http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896

Becker, A. (2021). *Origen del teletrabajo*

Recuperado de:

<https://www.beckerabogados.cl/blog/origen-del-teletrabajo/>

Cataño Ramírez, S. L.; Gómez Rúa, N. E. (2013). *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*.

Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>

Concepto.de (2019). *Derecho laboral*

Recuperado de:

<https://concepto.de/derecho-laboral/>

Corbi, M. (2014). *Teletrabajo: pasado, presente y futuro*

Recuperado de:

<https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>

Constitución Nacional. Registro Oficial de la República del Paraguay, Asunción, Paraguay, 20 de junio de 1992.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Registro Oficial de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), Paris, Francia, 10 de diciembre de 1948.

Etecé, E. (2021). *Trabajador*.

Recuperado de:

<https://concepto.de/trabajador/>

Hernández Sampieri, R. H; Collado, C. F.; Lucio, P. B. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Guzmán, C. (2021). *Ejecutivo promulga una nueva ley que regirá el teletrabajo*

Recuperado de:

<https://www.ultimahora.com/ejecutivo-promulga-una-nueva-ley-que-regira-el-teletrabajo-n2943991.html>

Joric, C. (2020). *El teletrabajo nació de otra crisis*

Recuperado de:

<https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

Ley N° 213. Registro Oficial de la República del Paraguay, Asunción, Paraguay, 29 de octubre de 1993.

Ley N° 1034. Registro Oficial de la República del Paraguay, Asunción, Paraguay, 6 de diciembre de 1983.

Ley N° 6738. Registro Oficial de la República del Paraguay, Asunción, Paraguay, 24 de mayo de 2021.

Pérez Porto, J.; Gardey, A. (2021). *Definición de regulación legal*.

Recuperado de:

<https://definicion.de/regulacion/>

Apéndice

Apéndice A. Modelo de formulario de encuesta aplicado a Abogados laboralistas

Soy Nilda Antonia Amarilla Mongelós, estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Encarnación, estoy realizando mi tesis de grado que versa sobre el tema: Regulación jurídica del teletrabajo. Al respecto solicito por favor, su colaboración para responder las preguntas que forman parte de esta encuesta. Le doy la más absoluta garantía que ningún dato personal será divulgado, y que los mismos serán utilizados exclusivamente para la finalidad invocada más arriba.

Muchas gracias!!!

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como abogado laboralista?

3. ¿Ha tenido conocimiento de los nuevos ambientes laborales emergentes entorno al teletrabajo?

Si No

4. ¿Conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo?

Si No

4.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿En término jurídico, qué opinión le merece el nuevo ambiente de trabajo que consiste en el teletrabajo?

Es un avance.

No es un avance.

5. ¿Conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

Si No

5.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es la naturaleza del teletrabajo instituido en el ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

6. ¿Conoce el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo.?

Si No

6.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo.?

7. ¿Conoce Usted, las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Si No

7.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

8. ¿Conoce Usted, las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Si No

8.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

9. En su experiencia, ¿es frecuente la implantación del teletrabajo en la Encarnación?

Si No

10. Según su visión, ¿el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador?

Si No

11. ¿Existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador?

Si No

12. En su parecer, ¿el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador?

Si No

13. En su parecer, ¿la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador?

Si No

14. ¿El teletrabajo redundará en beneficio de la sociedad?

Si No

Apéndice B. Modelo de formulario de encuesta aplicado a empleados que trabajan en ambiente de teletrabajo en Encarnación

Soy Nilda Antonia Amarilla Mongelós, estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Encarnación, estoy realizando mi tesis de grado que versa sobre el tema: Regulación jurídica del teletrabajo. Al respecto solicito por favor, su colaboración para responder las preguntas que forman parte de esta encuesta. Le doy la más absoluta garantía que ningún dato personal será divulgado, y que los mismos serán utilizados exclusivamente para la finalidad invocada más arriba.

Muchas gracias!!!

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

2. ¿Cuántos años de antigüedad laboral tiene en este nuevo ambiente de trabajo (teletrabajo)?

3. ¿Conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo?

Si No

4. ¿Conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

Si No

4.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es la naturaleza del teletrabajo instituido en el ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

5. ¿Conoce el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo.?

Si No

5.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo.?

6. ¿Conoce Usted, las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Si No

6.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

7. ¿Conoce Usted, las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Si No

7.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

8. En su experiencia, ¿es frecuente la implantación del teletrabajo en la Encarnación?

Si No

9. Según su visión, ¿el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador?

Si No

10. ¿Existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador?

Si No

11. En su parecer, ¿el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador?

Si No

12. En su parecer, ¿la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador?

Si No

Apéndice C. Modelo de formulario de encuesta aplicado a gerente de empresas que han optado por el teletrabajo en Encarnación

Soy Nilda Antonia Amarilla Mongelós, estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Encarnación, estoy realizando mi tesis de grado que versa sobre el tema: Regulación jurídica del teletrabajo. Al respecto solicito por favor, su colaboración para responder las preguntas que forman parte de esta encuesta. Le doy la más absoluta garantía que ningún dato personal será divulgado, y que los mismos serán utilizados exclusivamente para la finalidad invocada más arriba.

Muchas gracias!!!

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como gerente en Encarnación?

3. ¿Conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo?

Si No

4. ¿Conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

Si No

4.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es la naturaleza del teletrabajo instituido en el ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

5. ¿Conoce el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo.?

Si No

5.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo.?

6. ¿Conoce Usted, las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Si No

6.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

7. ¿Conoce Usted, las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

Si No

7.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

8. En su experiencia, ¿es frecuente la implantación del teletrabajo en la Encarnación?

Si No

9. Según su visión, ¿el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador?

Si No

10. ¿Existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador?

Si No

11. En su parecer, ¿el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador?

Si No

12. En su parecer, ¿la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador?

Si No

Apéndice D. Modelo de formulario de entrevista aplicado a la Directora Administrativa del Trabajo

Soy Nilda Antonia Amarilla Mongelós, estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Encarnación, estoy realizando mi tesis de grado que versa sobre el tema: Regulación jurídica del teletrabajo. Al respecto solicito por favor, su colaboración para responder las preguntas que forman parte de esta encuesta. Le doy la más absoluta garantía que ningún dato personal será divulgado, y que los mismos serán utilizados exclusivamente para la finalidad invocada más arriba.

Muchas gracias!!!

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como Directora Administrativa del Trabajo?

3. ¿Conoce la regulación jurídica instituida respecto al teletrabajo?

4. ¿Conoce la naturaleza del teletrabajo en el marco del ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?
 - 4.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es la naturaleza del teletrabajo instituido en el ordenamiento jurídico vigente en la República del Paraguay?

5. ¿Conoce el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo.?
 - 5.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es el alcance atribuido a la norma jurídica instituida para las actividades referidas al teletrabajo.?

6. ¿Conoce Usted, las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?
 - 6.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las condiciones laborales que propiciaron la implantación del teletrabajo?

7. ¿Conoce Usted, las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

7.1. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuáles son las condiciones tecnológicas que propiciaron la implantación del teletrabajo?

8. En su experiencia, ¿es frecuente la implantación del teletrabajo en la Encarnación?

9. Según su visión, ¿el teletrabajo va a reemplazar al ambiente de trabajo basado en la presencialidad del trabajador?

10. ¿Existen ventajas del ambiente basado en el teletrabajo respecto a la presencialidad del trabajador?

11. En su parecer, ¿el teletrabajo ha trasgredido algún derecho del trabajador?

12. En su parecer, ¿la cibernética y la inteligencia artificial irá reemplazando al trabajador?

Material complementario

Paats Nicora, G. M. (2021). *Impactos del teletrabajo forzoso y obligado en las legislaciones laborales de Paraguay*

Recuperado de:

[http://www.cielolaboral.com/wp-](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/paraguay_paats_noticias_cielo_n4_2021.pdf)

[content/uploads/2021/04/paraguay_paats_noticias_cielo_n4_2021.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/paraguay_paats_noticias_cielo_n4_2021.pdf)