



## DERECHO LABORAL - RESUMEN

### Lección 1

Der. Del trabajo. Definición:

Es el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas y sus consecuencias, de los trabajadores dependientes entre sí y con sus empleadores, el origen y la existencia de los Sindicatos y las vinculaciones de los citados sujetos (trabajadores, empleadores y sindicatos) con el Estado.

Denominación utilizada:

Desde el siglo 19 hasta que la materia tomara total autonomía, varias fueron las denominaciones utilizadas, algunas de ellas son: Legislación Obrera, Legislación Industrial, Legislación del Trabajo. El término "legislación" tiene contenido limitado, por que solo comprende el conjunto de normas positivas. También se utiliza: Derecho Industrial y Obrero, Der. Social, Der. Corporativo, Der. Del Trabajo o Der. Laboral. El "derecho" abarca las leyes, las doctrinas, jurisprudencias, costumbres, convenciones o acuerdos y los principios.

Origen y evolución históricos:

En el mundo antiguo el trabajo adopto una forma servil. El prisionero de guerra era convertido en esclavo. El inicio de la Edad Media se caracteriza por el feudalismo, la posesión del sueldo por el señor, la supremacía del campo sobre la ciudad. En la Edad Moderna: La Revolución Industrial, se caracteriza por la aparición del maquinismo y la reacción en contra de los obreros, la desaparición paulatina de los talleres corporativos que ya no pueden competir con las fábricas y el rápido crecimiento del comercio. Entre las consecuencias de esta transformación se produce la organización del trabajo, el reclutamiento de mano de obra, la concentración de operarios en lugares de trabajo, el aumento de la producción y la disminución de los precios para el público. En 1824, en Inglaterra, se reconoció el Der. De Asociación de los obreros, quienes mas tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males de los trabajadores, es el posible inicio del Der. Del Trabajo. El Der. Del Trabajo se transformo en positiva realidad en el Tratado de Versalles. Se creo la Org. Int. Del Trabajo, que logro romper las barreras nacionales, y establecer normas obligatorias en beneficio de los trabajadores del mundo.

Naturaleza jurídica del Der. Laboral:

El Der. Del Trabajo tiene naturaleza mixta, publico y privado, por la dualidad de intereses que las normas laborales tutelan. Conviene aclarar que la expresión "orden publico laboral" se refiere igualmente a normas de Derecho Privado y de Derecho Publico.

Principios del Der. Del Trabajo:

Los principios integran la esencia de este der. El primer principio Protectorio, y sus derivación, el de Irrenunciabilidad o Imperatividad, y el Continuidad. También la Primacía de la Realidad, de Buena Fe, de Equidad, de No discriminación.

Principio Protectorio: se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad economía existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio. Derivaciones:

El Principio Derivado In Duvio Pro Operario: es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.

El Principio Derivado de "La normas más favorable": cuando coexisten 2 o mas normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores.

El Principio Derivado de "La condición más beneficiosa": se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable.

Principio de Irrenunciabilidad: las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no esta permitida.

Principio de Continuidad: el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Esta relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.

Principio de Primacía de la Realidad: cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

Principio de Buena fe: constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

Principio de no Discriminación: significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

Caracteres de la disciplina laboral:

nuevo

diferente

autónomo

realista

en constante evolución

tuitivo

dignificador del trabajo como derecho y deber social

tiende a la autentificación internacional y a la codificación

Autonomía del Der. Del Trabajo:

Tiene sustantividad propia y particularidades que la distinguen de otras ramas de las ciencias jurídicas con las cuales esta interrelacionada. Esta autonomía es científica, jurídica y docente.

Relaciones con otras ramas del derecho público:

Der. Constitucional: las normas laborales deben ajustarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución Nac.

Der. Político: estudia la organización y funciones del Estado. La política social adoptada por el Estado es el conjunto de medidas que éste adopta para asegurar la paz social y lograr el bienestar de los trabajadores conforme a la economía nacional.

Der. Administrativo: regula las actividades del Estado referente a la Institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del Gobierno. Entre los servicios públicos se incluye la Org. Administrativa del trabajo. En 1937 fue creado el Departamento Nac. Del Trabajo (DNT)

Der. Penal: las contravenciones probadas y ciertos comportamientos ilícitos de los trabajadores y empleadores pueden tener soluciones proporcionadas por el Der. Penal Ej.: pena privativa de libertad al titular de un establecimiento o empresa y su responsable por la falta de prevención de accidentes en el trabajo (condiciones inseguras)

Der. Procesal: es que carácter supletorio en caso de ausencia de normas procesales del trabajo.

Relaciones con otras ramas del derecho privado:

Der. Civil: es supletorio del Der. Laboral y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales del trabajo

Der. Mercantil: los empleadores de comercio son sujetos del Der. Laboral. El preaviso laboral tuvo origen en el campo comercial.

Der. Internaciones Público: por la edición del Código Internacional del Trabajo.

Der. Internacional Privado: busca soluciones cuando debe regular casos entre legislaciones de 2 países distintos Ej.: protocolos laborales de ITAIPU y YACYRETA.

### Lección 2

Derecho Positivo Paraguayo del Trabajo. Antecedentes:

Hasta la promulgación de 1° Cod. Pyo. Del Trabajo en 1961, este derecho tuvo su expresión en forma de leyes especiales y separadas, algunas de ellas son:

1914- Sobre el régimen de locación de servicios de operarios mineros.

1917- Sobre el descanso semanal.



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

1927- Teoría del Riesgo Profesional (accidente de trabajo)

1931- Creación de escuelas de enseñanza profesional y asistencia medica en grandes establecimientos industriales. También el reglamento de asociación profesional (Sindicatos)

1937- Departamento Nac. Del Trabajo

1938- Jornada diaria de trabajo de 8 horas

1943- Trabajo de menores y salario mínimo

1947- Aguinaldo

1951- Descanso anual de trabajo (vacaciones pagas)

Código del Trabajo 1961: (1° Código del Trabajo)

Entro en vigencia en 1962, sufrió modificaciones con la creación de varias circunscripciones judiciales y la sanción de Cod. De Organización Judicial

Constitucionalización del Der. Laboral 1992:

Se dedico a las instituciones laborales de fondo los Art. 86 al 100

Reformas del 93 y 95:

El proyecto inicial fue estudiado por ambas Cámaras en el 90, 91, 92 y 93 hasta que en este año fue promulgado el Cod. Del Trabajo que entro en vigencia el mismo año. En forma sorprendente contenía artículos inconstitucionales, errores materiales, omisiones, contradicciones e incoherencias que fueron corregidos en el 95

Método y estructura del Cod.:

Fueron separadas las normas substantivas de las de procedimiento. (Fondo y forma). Consta de una parte General y de partes Especiales. La parte General legisla sobre: sujeto, objeto y hecho jurígeno. Las especiales se refieren a relaciones jurídicas laborales de condiciones diferentes a las comunes.

Distribución de la normativa:

Se ajusta al tecnicismo de la Organización Internacional del Trabajo. Mantiene la tradicional división jurídica en libros. Contiene 5 libros, subdivididos en 15 títulos y a su vez en 31 capítulos y 2 secciones. Tiene 414 artículos.

Objeto y aplicación:

Su objeto es establecer normas para regir las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores, nacionales o extranjeros, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral, en todo el territorio del país.

Lección 3

Los sujetos del Der. Del Trabajo:

trabajadores dependientes o subordinados

empleadores

sindicatos de trabajadores

sindicato de empleadores o empresas

el Estado fiscalizador o intermediario o empleador.

Trabajador. Concepto:

Es toda persona física que ejecuta una obra o presta un servicio material a otra, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo. La empleadora puede ser una persona física o jurídica.

Diversas acepciones:

Obrero, empleado, subordinado, dependiente, laborante, sirviente, fámula, según el país.

Empleados de confianza:

Son los que cumplen funciones de asesoramiento o administración (de dinero o bienes). Si mantiene una dependencia cercana con el empleador, rigen para él los mismos del Cogido del Trabajo. Pueden ser confundidos con facilidad con representantes del empleador, que también incluye a directores, gerentes y capitanes de barco. También son trabajadores de confianza quienes cumplen funciones de inspección y vigilancia y quienes se enteran de los secretos del empleador

La clasificación profesional:

Es la clasificación que se hace de los trabajadores en una empresa de acuerdo a su capacidad y son:

Trabajadores no calificados: no requieren conocimientos especiales para la ejecución del trabajo Ej.: trabajador domestico.

Trabajadores calificados: son especializados mediante una larga práctica de un oficio o profesión. Ej.: bancarios, electricistas.

Técnicos: conocen y pueden realizar de modo reflexivo u determinado trabajo, es un experto técnico-practico Ej.: quien puede armar y desarmar una computadora.

Personas excluidas de la protección del Cod. Laboral:

Directores, gerentes, administrativos y otros efectivos de la empresa, que por el carácter de representantes de ésta con o sin poder tienen una notoria libertad de independencia en el trabajo, pero con la obligación de rendir cuenta

Los que realicen trabajos de carácter familiar (la hija que realiza actividades domesticas en su casa) y las que realizan tareas ocasionales mediante los llamados servicio amistosos y de buena vecindad.

Empresa. Concepto:

Es una unidad de producción, que esta constituida por personas y cosas, bajo una dirección común, se combinan el capital y el trabajo.

Su finalidad es producir bienes. Es la empleadora

Empleador. Concepto:

Es toda persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo.

Representantes del empleador:

Son los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración y los intermediarios. Los intermediarios son las personas que contratan los servicios de otra para ejecutar trabajos en beneficio de un empleador, el intermediario debe declarar su calidad y el nombre del empleador por cuenta de quien actúa, al celebrar el contrato de trabajo. En caso contrario responde solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes.

Intermediarios. Sustitución del empleador:

Ocurre por cesión, transferencia o venta del establecimiento, o por simple cambio de nombre o transformación de la empleadora original. Esto no produce ningún efecto sobre los contratos de trabajo vigentes. El empleador sustituido responde solidariamente con el sustituyente de las obligaciones nacidas antes de la sustitución y dentro de los 6 meses posteriores.

Sujetos en el Der. Colectivo Laboral:

Son los:

-Sindicatos de Trabajadores,

-Sindicatos de Empleadores/Empresas y el

-Estado Empleador.

El Estado como empleador:

Sus dependientes son los funcionarios empleados y contratados, sujetos a un estatuto propio, la Ley de la Función Publica.

El trabajador del sector publico:

Los trabajadores públicos tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa, excepto los militares y policías.

Normas que regulan la relación jurídica laboral:

El Estado actúa como poder soberano, cuando verifica documentos, inscribe a los sindicatos y fiscaliza el cumplimiento de las normas legales y contractuales o sanciona sus contravenciones. El Estado oficia de mediador para evitar o limitar la duración de los conflictos colectivos.

Sindicato y Coalición:



El **sindicato** es la asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el **empresario** los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la **negociación colectiva**.

La **coalición** es una reunión o asamblea de trabajadores en torno a un **interés común**, la que puede negociar un contrato colectivo mediante un representante, como también declarar **huelga**.

Objeto del Der. Laboral:

Es el trabajo humano voluntario y conciente, prestado en forma dependiente y retribuido, para la producción de bienes y servicios.

Garantías fundamentales consagradas:

El trabajo es un derecho y un deber social, no debe ser considerado como mercancía. Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y goza de la libertad de cambiar de trabajo. La libertad personal del trabajador no debe sufrir menoscabo, pérdida o sacrificio. Todo trabajador debe ser remunerado. Tiene derecho a una existencia digna en condiciones justas, recibir **educación profesional y técnica**, perfeccionar sus aptitudes y recibir mayores **ingresos**.

Lección 4

Fuentes del Derecho Laboral:

Son los diversos modos o formas como se originan o manifiestan sus normas jurídicas.

Clasificaciones: fuentes:

Directas: encierran en sí las normas jurídicas Ej.: costumbre y la ley

Indirectas: ayudan a la producción y comprensión de la regla jurídica, pero sin crearla por sí mismas Ej.: **jurisprudencia, derecho natural, equidad**.

Internas: son las originadas en el país, que a su vez pueden ser estatales (leyes, reglamentos, contratos-ley), privadas (contratos individuales etc.) y la costumbre

Externas: originadas fuera del territorio del país. los **Tratados** con cláusulas laborales, los **Convenios** y **Recomendaciones** de la O.I.T. y la doctrina de autores extranjero.

Fuentes Generales:

Son comunes a todas las ramas del Der. Positivo: la ley, costumbre, jurisprudencia, doctrina de los autores, Principios generales del Der., equidad y der. Supletorio.

Fuentes Especiales:

Son propias del Der. Laboral, y son:

**Contrato Colectivo**: es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un **grupo** de empleadores o una o varias **organizaciones** de empleadores por una parte, y por otra una o varias organizaciones de trabajadores, con el objeto de establecer las bases de los contratos individuales de trabajo.

**Reglamento interno**: es el conjunto de disposiciones obligatorias establecidas de común acuerdo entre trabajadores y empleadores, que regulan el orden, la disciplina y la seguridad necesarios para la buena ejecución de las labores y asegurar la **productividad**.

**Laudo Arbitral**: es la decisión de un Tribunal Arbitral constituido por ley o las partes. Según la Constitución Nacional de 1992 el **arbitraje** es optativo y voluntario.

**Convenios y recomendaciones**: los convenios votados por la O.I.T. son **proyectos de Tratados Internacionales** que una vez ratificados por el Parlamento de cada país y canjeados (**registro** en Ginebra), se incorporan al Der. Positivo del mismo. La recomendación es una invitación dirigida al Gobierno de cada país adherente a la O.I.T. para realizar determinada reforma. Cuando es acogida favorablemente mediante una ley nacional debe ser comunicada por cortesía a la O.I.T.

Fuentes del Código Paraguayo del Trabajo:

normas legales de trabajo

normas contractuales de trabajo

la equidad

los Principios Generales del Der. Laboral

los Convenios de la Org. Internacional del Trabajo aplicables al Paraguay

los Principios del Der. Común no contrarios a los del Der. Laboral

la doctrina

la jurisprudencia

la costumbre o el uso local

Lección 5

Técnica jurídica y judicial. Concepto:

Técnica jurídica es el conjunto de reglas que tiene por objeto la elaboración y aplicación de Der. Positivo. La elaboración de la ley esta a cargo del Parlamento. La aplicación corresponde al **Poder Judicial**. Para aplicar la ley son necesarias la **interpretación** o la **integración**. Aplicar, interpretar o integrar corresponde a la Técnica Judicial, parte de la Técnica Jurídica. La Interpretación es la actividad que tiene por objeto establecer el sentido y alcance de una norma jurídica para su aplicación.

Interpretación de leyes en general:

La **Hermenéutica Jurídica** trata los estudios y métodos de interpretación jurídicas. La ley se interpreta mediante el estudio de los siguientes elementos:

**Gramatical**: busca la etimología y el uso de las palabras empleadas.

**Lógico**: ayuda a desentrañar el espíritu de la ley, su motivo y fin, por medio del razonamiento.

**Histórico**: incluye los antecedentes legislativos, remotos o próximos, **datos** e **informes** que han precedido a la sanción de la ley.

**Sistemático**: ubica la norma dentro del ordenamiento jurídico, en relación coherente con otros preceptos e instituciones

Reglas de interpretación del Der. Laboral:

Las situaciones dudosas deben ser resueltas a favor del trabajador

En caso de pluralidad de normas aplicables se optara por aquella que en conjunto otorgue mayor beneficio al trabajador.

La **naturaleza** del Der. Del Trabajo y sus fines presidirá la valoración jurídica del interprete

Reglas de aplicación de las normas jurídico-laboral:

La jerarquía de las fuentes del Der. Laboral puede ser modificada por el principio pro-operario (de favor).

Sujeción a normas positivas vigentes

Supremacía de la ley (Cons. Nac.), cede ante el acuerdo de partes más beneficioso para el trabajador.

Libre arbitrio del juez en la aplicación, procede cuando la ley lo establece.

Aplicación de la ley no debe prescindir de la idea de **justicia social**, entendida como deber jurídico de solidaridad y cooperación para el logro del bien común.

Ámbito geográfico y temporal:

Según lo que establezca cada ley.

Comienzo y fin de su vigencia:

También lo establece cada ley, si no lo establece su fin, pierde vigencia al ser derogada en forma total o parcial.

Integración de las normas legales:

Es suplir una norma ausente cuando existe una laguna o vacío legal que debe llenarse. Esta integración puede ser:

**Interna**: mediante la analogía, que es un procedimiento lógico que se aplica cuando existen 2 hechos o situaciones que tienen elementos comunes

**Externa**: con los Principios Básicos del Der. Laboral, la especialidad laboral aplicada a nuestro territorio. Y con los Principios Generales del Der., que es el último medio de integración y constituyen preceptos de derecho natural anteriores a toda regulación positiva.

Lección 6

Contrato individual de trabajo. Definición:



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Es un convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o prestar servicios a un empleador bajo la dirección o dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración.

Contrato individual de trabajo. Elementos:

Los sujetos de la relación jurídica: el trabajador y el empleador con capacidad legal

El objeto: la ejecución de la obra o prestación de servicios lícitos

La subordinación del trabajador al patrón, considerado como el hecho "principal".

La remuneración a cargo del empleador

Contrato individual de trabajo. Características:

Consensual: por el consentimiento espontáneo y libre de las partes.

Bilateral: las partes se obligan recíprocamente

Oneroso: el trabajo es remunerado

Conmutativo: por la proporción entre lo que cada parte da y recibe, en forma cierta e inmediata

No solemne ni formal: no está condicionado por el uso de ninguna frase en especial, cuya omisión sea sancionada con la nulidad (solemnidad). La ley enuncia los datos mínimos, pero las partes pueden completar, mejorar o agregar cláusulas. El contrato puede expresarse en forma expresa o tácita, salvo que la ley exija que sea escrito, como el contrato de aprendizaje, contrato con salario superior al sueldo mínimo, contrato colectivo.

El Principio de la autonomía de la voluntad en el Der. Del Trabajo:

Consiste en la voluntad de acordar condiciones de trabajo, no contrarias a la ley, está limitada por la ley que fija en contenido mínimo del contrato, de cumplimiento obligatorio o forzoso (de orden público). Pero las partes gozan de la libertad y el derecho de acordar condiciones ajustadas a la naturaleza de la actividad y demás para el beneficio del trabajador.

Fuentes del contrato individual:

Las disposiciones legales y reglamentarias

La voluntad de las partes libremente manifestada

Las bases de trabajo establecidas en los acuerdos conciliatorios y laudos arbitrales voluntarios

Los contratos colectivos de condiciones de trabajo

Requisitos esenciales para el contrato individual de trabajo:

Consentimiento válido (espontáneo y libre)

Capacidad jurídica de los contratantes (empleador y empleado)

Objeto determinado (posible y lícito)

Causa, entendida como el fundamento y resultado directo esperado

Consentimiento. Concepto:

Es el acuerdo de voluntades que debe manifestarse por oferta de una parte y aceptada por la otra. Puede ser expresa o tácita. El consentimiento hace nacer al contrato

Vicios del consentimiento:

Es todo hecho que restringe o anula la libertad y el conocimiento con los cuales debe procederse. Son:

Error: es la falsa noción que tenemos de una cosa o persona.

Dolo: es toda acción utilizada para conseguir algo falso o disimulado y cualquier artificio o engaño para tal fin

Violencia: es el uso de la intimidación o amenaza o la fuerza física para obtener el consentimiento

Simulación y fraude: son recursos utilizados por los empleadores para eludir obligaciones. Ej.: de simulación: cuando se documenta la supuesta complicidad de un trabajador para presentar una relación de trabajo como otra figura jurídica. Ej.: de fraude: cuando el empleador prepara algún documento para obtener ventajas presentes o futuras.

Concepto y diferencias entre contrato de trabajo y relación de trabajo:

Contrato de trabajo: supone la conjunción de voluntades expresada verbalmente, por escrito o tácitamente. Puede haber ejecución de trabajo sin contrato.

Relación de trabajo: es independiente a la existencia o no de un contrato de trabajo. Ej.: en los trabajos obligatorios impuestos por un gobierno en época de guerra o crisis, no existe el consentimiento libre y espontáneo, pero sí una relación de trabajo.

Es anulable el contrato de trabajo celebrado por error, dolo o violencia.

Presunción de la existencia del contrato de trabajo:

Puede existir consentimiento tácito, basado en hechos que lo presumen o autorizan. Art. 19: "se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta..." interesa la relación de hecho surgida entre el trabajo prestado de un sujeto capaz bajo la dependencia ajena

Capacidad jurídica de los contratantes: Trabajador y empleador:

Capacidad es la aptitud para gozar de un derecho y ejercerlo por cuenta propia. Son la capacidad de hecho (ejercicio) y de derecho (goce).

A partir de los 18 años se es capaz plenamente de celebrar contratos de trabajo y percibir remuneraciones sin autorización de padres, tutor o juez. Solo en el caso de que el menor celebre un contrato para trabajar fuera del país, se exige haber cumplido los 20 años de edad, salvo que fuese contratado conjuntamente con un familiar hasta el 4º grado de consanguinidad y 2º de afinidad.

La edad mínima para el trabajo hábil es 14 años, quien no tenga dicha edad no podrá ser contratado por sí mismo ni por representante legal. La nulidad del contrato es absoluta.

Si no mediare la autorización del menor entre 14 a 18 años la nulidad es relativa es decir la caducidad se da a petición de parte.

Capacidad de la mujer casada: puede celebrar un contrato sin necesidad de autorización

Capacidad de personas sujetas a interdicción: la capacidad del:

-demente (aunque tenga intervalos lúcidos)

-sordomudo (que no sabe leer ni escribir)

-comerciante declarado en quiebra que no ha obtenido rehabilitación.

Se rigen por las reglas del Der. Civil o Mercantil.

Capacidad del empleador: es la misma determinada en el Der. Civil. La regla general es la capacidad de derecho.

Objeto del contrato:

Es toda obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajena o cualquier servicio material, intelectual o mixto que se preste en iguales condiciones. Debe ser determinado, posible y lícito. El resultado o producto del trabajo contratado, pertenece al empleador a quien el trabajador transfiere todos sus derechos sobre aquél. Ni el Estado ni el trabajador tienen derecho sobre el producto

Su determinación:

Debe ser determinado, posible y lícito. Respecto al objeto puede ocurrir que los servicios se hayan estipulado o no en el contrato.

Actividades laborales excluidas por el Cod. Del trabajo:

trabajos de carácter familiar

servicios amistosos y de buena vecindad, ejecutados ocasionalmente.

Causa lícita. Concepto:

Es el resultado directo, económico y psicológico que las partes han querido alcanzar al celebrar el contrato.

Las invenciones jurídicas durante el curso de la relación laboral:

Invención es crear algo nuevo, que antes no existía. Las invenciones producidas como consecuencias del trabajo contratado son de explotación o servicio. Las invenciones libres del trabajador pertenecen al mismo.

Nulidad del contrato de trabajo. Causas y efectos:

Nulidad es la sanción que le ley impone para privar a un acto jurídico de los efectos que regularmente debía producir, por causas existentes desde su origen.

Esta nulidad puede referirse a una o varias cláusulas contractuales o al contrato mismo. Esto hace imposible la subsistencia de relación jurídica



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Las cláusulas ilícitas o condiciones contrarias a la ley, deben ser sustituidas directamente por las normas que el legislador haya previsto con carácter general.

Las causas de la nulidad pueden ser absolutas o relativas, atendiendo al derecho de invocarlas, es decir el ejercicio de la acción de nulidad.

Nulidad absoluta: son nulos los siguientes contratos:

- Cuando fuese otorgado por persona que no tiene capacidad de derecho para otorgarlo.
- Si tuviese por objeto la prestación de servicios imposibles, ilícitos o inmorales.

Nulidad relativa: en casos que:

Es otorgado por un menor de mas de 12 años y menor de 18 años sin la autorización prevista en la ley

Si fue celebrado por error, dolo o violencia (vicios del consentimiento)

Efectos de la nulidad:

La nulidad pronunciada por los jueces, vuelve a las cosas al mismo estado en que se encontraban antes del acto anulado.

En el derecho laboral la nulidad presenta ciertas particularidades debido al principio protectorio, y se tiende en lo posible a conservar la relación jurídica entre el trabajador y el empleador. Casos:

Contrato de trabajo nulo, de nulidad absoluta: en caso de que no haya sido ejecutado, quedan las partes en situación de no haber contratado. En caso de que haya tenido ejecución, los contratantes pueden exigirse mutuamente los beneficios acordados

Contrato anulable: se le reputara valido hasta la declaración judicial, que producirá efectos retroactivos en beneficio del trabajador, así éste podrá exigir la remuneración y beneficios correspondientes al tiempo que hubiese durado la prestación del servicio

## Lección 7

Modalidades del contrato de trabajo. Concepto:

Son las formas diversas de celebración, duración, de remuneración, o de sujetos intervinientes, que deben establecerse con precisión, para diferenciar los derechos y obligaciones de los contratos.

Clasificación:

Por la forma de celebrarse:

-Tácito: aunque no existe estipulación escrita se presume que existe entre quien da trabajo y quien lo presta.

-Expreso: se subdivide en:

Escrito: es el que consta en un documento escrito, puede celebrarse mediante instrumento público o privado. Deberán constar por escrito los contratos en lo que la remuneración sea superior al salario mínimo. Sus datos y cláusulas mínimos serán determinados en la ley. La falta del contrato escrito, en casos de que la ley lo exige, es imputable al empleador y genera en caso de demanda, se presume que el trabajador dice la verdad, pero se admite en contrario

Verbal: el contrato se celebra de palabra cuando se refiere al servicio domestico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de 90 días y que la obra determinada no sobrepase el monto de 3 salarios mínimos

Por su duración:

-Por un plazo determinado: la duración es pactada de antemano: días, meses o años. A falta de plazo expreso se entenderá la establecida por costumbre o que es indefinido. No podrá exceder en perjuicio del trabajador. Un año para los obreros y 5 años para los empleados y concluirá por la expiración del término convenido. El plazo determinado puede ser prolongado en forma expresa o tacita (es conocida como tacita reconducción), es cuando el trabajador continua prestando servicios después de vencido el plazo, sin oposición del empleador

-Por tiempo indefinido: Es el que se conviene sin plazo. Son también por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese duración, los contratos que se refieren, los que se refieren a actividades permanentes o continuas en la empresa, si subsiste la causa que les dio origen.

-Por obra o servicio determinado: este contrato rige y obliga a las partes por el tiempo en que se lleva a cabo la obra o el servicio.

Tienen carácter de excepción las de plazo fijo y por obra determinada, y solo pueden celebrarse en los casos en que aso exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar.

Puede darse de las siguientes maneras:

A sueldo,

A jornal

A comisión

Por Destajo

Por participación

en cualquier forma las partes pueden convenir la participación del trabajador en las utilidades del empleador

-A sueldo: Es aquel en que se pacta la remuneración a tanto el mes, es cada 30 días, se pacta un monto fijo independientemente del trabajo realizado

-A jornal: Existe cuando la remuneración se pacta por día trabajado, según la naturaleza de la actividad. En ningún caso será inferior a la suma que resulte de dividir el salario minimo mensual por 26 días.

-A comisión: Es el que se preve la retribución mediante porcentaje sobre las ventas o los cobros que realiza el trabajador

-A destajo: se establece la remuneración tomando como base una unidad de obra. Se paga por pieza, unidad y medida, independientemente del tiempo que se utilizo en realizarlos.

-En participación: los contratantes estipulan de antemano repartirse la ganancia neta, según una proporción fija. En estos casos el trabajador podrá exigir que se le pague en proporción a los trabajados realizados antes de que el trabajo expire.

Por los sujetos que intervienen en la relación jurídica:

Pueden presentarse como sigue:

-Individual: es el contrato entre el trabajador y el empleador

-De equipo: es el convenio entre el empleador y un grupo de trabajadores, quienes se obligan a ejecutar una misma obra recibiendo un salario global, que es distribuido por el jefe del grupo en la forma convenida. El empleador tendrá acción legal sobre el grupo de trabajo y no sobre cada trabajador individualmente, ya que no existen varios contratos individuales de trabajo, sino uno solo. Pero puede pactarse en el contrato de equipo, que el empleador tendrá los derechos y obligaciones que le son inherentes frente a cada uno de los trabajadores.

El grupo de trabajadores tiene su representante en jefe frente al empleador, el representante debe tener capacidad para contratar por sí mismo según el Cod. Laboral y por sus actos es responsable como si fuese mandatario. En el contrato cada trabajador debe ser identificado correctamente con todos sus datos, N° de documento y registro de firma

-Contrato Colectivo de condiciones de trabajo: es el acuerdo celebrado entre un empleador o grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, con el objeto de establecer las bases de los contratos individuales de trabajo. Es un contrato marco

Periodo de prueba del contrato individual:

Se utiliza para que el empleador observe las aptitudes profesionales del trabajador y que éste verifique las conveniencias de ese trabajo

Reglas del Cod. Para el periodo de prueba:

Forma parte del contrato

Es común para ambos contratantes

Tiene una duración máxima improrrogable (según la categoría de los trabajadores: 30 días para el personal domestico y trabajadores no calificados, 60 días para trabajadores calificados o aprendices, para técnicos altamente capacitados será conforme al trabajo contratado)

Debe ser remunerado de acuerdo a lo estipulado en el contrato

Durante su vigencia cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad alguna.

Los trabajadores gozan durante el mismo de todos los privilegios, excepto del preaviso o indemnización por despido.

A su termino el trabajador para a ser efectivo.

Los gastos del contrato:

Para prestación de servicios dentro y fuera del país. Los gastos derivan de la celebración del contrato y de la realización del trabajo pactado



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Contratos celebrados y cumplidos dentro del país: los gastos más importantes para el empleador son el desplazamiento del trabajador para la celebración del contrato. Y por transferencia al lugar donde haya de trabajar.

Contratos de trabajadores paraguayos fuera del país: gastos relativos al transporte y alimentación del trabajador y su familia, preverlos condiciona la validez del contrato. Todo contrato de esta naturaleza deberá ser aprobado y registrado por la Autoridad Administrativa del Trabajo y visado por el Cónsul de la Nación donde prestará servicios.

Además:

Los gastos de transporte y alimentación del trabajador, su mujer e hijos, así como los derivados del cumplimiento de las leyes sobre emigración, son por parte del empleador.

El empleador deberá prestar fianza suficiente a juicio de la Autoridad Administrativa del Trabajo, para garantizar los gastos de repatriación del trabajador y su familia, cuando su traslado haya sido por cuenta del empleador.

Que el trabaja tenga 20 años,

os, salvo que fuera contratado con un familiar (hasta el 4º grado de consanguinidad y 2º de afinidad)

Lección 8

Derechos, obligaciones y prohibiciones que derivan del contrato de trabajo:

Derechos, obligaciones y deberes del trabajador:

Realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes a cuya autoridad estarán sometidos.

Ejecutar el trabajo con **eficiencia**, intensidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenientes.)

Acatar los preceptos del reglamento de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes.

Tener conducta ejemplar y buenas costumbres durante el trabajo.

No poner en peligro su integridad, la de sus compañeros, de terceras personas, ni el taller o lugar de trabajo

Prestar auxilio en caso de siniestros que ponga en peligro los intereses del empleador, la integridad de sus compañeros etc.

Trabajar excepcionalmente un tiempo mayor al establecido cuando el bien de la empresa así lo requiera, podrá exigir el aumento que le corresponde en retribución.

Debe restituir al empleador los instrumentos de trabajo entregados por éste, como también los materiales no utilizados. No es responsable del deterioro que origine el uso natural de los instrumentos ni el **daño** ocasionado por causas fortuitas y por la mala calidad de ellos

Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajos

Comunicar oportunamente las observaciones que estime pertinentes a fin de evitar daños a los intereses del empleador y la vida de sus compañeros

Guardar estricta reserva de los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los **productos**, así como los asuntos administrativos que puedan acarrear perjuicios a la empresa. Esto también rige al terminar el contrato, salvo que aquellos conocimientos integren las aptitudes adquiridas o complementen la formación profesional del trabajador

Servir con lealtad a la empresa, absteniéndose de toda **competencia** perjudicial para la misma.

Acatar las medidas preventivas y de **higiene**.

Dar aviso por las causas de inasistencia al trabajo.

Síntesis:

Realizar personalmente el trabajo contratado, con eficiencia, tenacidad y esmero, acatando el reglamento, órdenes e instrucciones y observando las buenas costumbres. Abstenerse de actos inseguros, prestar auxilio en caso de accidentes o **riesgos**, y acatar las medidas de higiene y seguridad; avisar oportunamente para evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de las personas. Trabajar excepcionalmente horas extras, lealtad a la empresa, justificar inasistencias, integrar organismos establecidos por Leyes y Reglamentos, restituir al empleador los materiales no usados y cumplir las demás obligaciones establecidas en las leyes.

Actos prohibidos a los trabajadores:

Faltar al trabajo sin permiso

Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo

Usar útiles, materiales y **herramientas** del empleador para fines distintos

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

Portar **armas** de cualquier clase

Hacer colectas o **propaganda** en horario de trabajo

Coartar la libertad de trabajar.

Derechos del trabajador:

Percibir las remuneraciones e indemnizaciones y disfrutar de salario igual. Gozar de los descansos obligatorios, disfrutar de una existencia digna y condiciones justas. Recibir educación profesional y técnica. Utilizar agencias de **empleo** del Estado gratuitamente. **Propiedad** sobre invenciones libres, elegir árbitros y ser repatriado por el empleador, estabilidad en el empleo, a organizarse en defensa de sus derechos y declararse en huelga.

Lección 9

Derechos, obligaciones y prohibiciones que derivan del contrato de trabajo:

Derechos del empleador:

Organizar, dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos industriales, comerciales y en cualquier otro lugar.

Exigir ante la autoridad respectiva, el cobro de las deudas o la efectividad de las responsabilidades de sus trabajadores, por falta de cumplimiento del contrato o por motivo fundado en la ley

También a:

Organizarse en defensa de sus propios intereses para constituir asociaciones o sindicatos de empleadores, de acuerdo con la ley

Proceder al cierre de los establecimientos y suspensión del trabajo, en forma y condiciones autorizadas en la ley

De propiedad sobre el producto o del trabajo contratado

De propiedad sobre las invenciones hechas en las empresas, talleres o sitios de trabajo, en las que dominasen el **proceso**, las instalaciones y procedimientos del empleador

En síntesis:

Dirigir, administrar, aplicar medidas disciplinarias. Exigir pago de las deudas del trabajador. Organizarse en sindicato, de propiedad sobre el producto del trabajo y sobre las invenciones que no sean libres y demás derechos establecidos en la ley.

Obligaciones del empleador incluidos en el Cod.:

Dar ocupación efectiva a los trabajadores

Pagar la remuneración pactada, en las condiciones y lugares convenientes

Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que deje de trabajar por causas imputables al trabajador.

Suministrar los útiles, instrumentos y elementos necesarios para el trabajo

Proporcionar un lugar **seguro** para la guarda de los útiles y herramientas, bajo **inventario** que podrá solicitar cualquiera de las partes.

Indemnizar por la pérdida de sus herramientas o útiles propios, cuando confiados a la guarda del empleador se extraviasen o destruyesen

Reintegrar al trabajador los gastos que éste hubiera realizado autorizadamente y requeridos para la ejecución.

Conceder licencia al trabajador para cumplir obligaciones personales impuestas por leyes o disposiciones gubernamentales, pero no más de 2 veces en un mismo año, ni 15 días en el mismo año

Otorgar licencia a los miembros directivos sindicales para desempeñar las actividades indispensables en el ejercicio de sus cargos, sin estar obligado el trabajador a darles retribución.

Conceder al trabajador 3 días para contraer **matrimonio**, 2 días en caso de nacimiento, y 4 en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos padres, abuelos o hermanos.

Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su **dignidad** humana y no maltratarlos de palabra o de hecho.

Adoptar las medidas necesarias para mantener la **higiene y seguridad** en el trabajo, previendo los riesgos profesionales.

Preferir a los trabajadores paraguayos y a los que hayan prestado servicios para él en la antigüedad.

Observar buenas costumbres y **moralidad** durante las horas de labor



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Cumplir las disposiciones del reglamento interno.

Atender las quejas justificadas que los trabajadores elevaren

Capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidente.

En Síntesis:

Dar ocupación efectiva

Pagar remuneración

Suministrar útiles y herramientas

Conceder licencia para el cumplimiento de obligaciones

Guardar consideración a los trabajadores

Ofrecer condiciones de higiene y seguridad

Expedir constancia sobre las condiciones de trabajo

Observar buenas costumbres

Preferir a trabajadores paraguayos

Atender quejas justificadas

Cumplir otras obligaciones impuestas en la ley

Actos prohibidos a los trabajadores:

Deducir, retener o compensar suma alguna de los salarios y prestaciones en dinero, sino en la forma y dentro de los límites legales.

Exigir o aceptar de los trabajadores dinero u otras gratificaciones, en compensación por ser admitidos en el trabajo o por cualquier otro motivo

Exigir o inducir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados

Influir en las convicciones políticas, religiosas o sindicalistas de sus trabajadores

Cobrar a los trabajadores por salario anticipado que otorgue a los trabajadores

Obligar a los trabajadores por cualquier medio a retirarse del sindicato o asociación gremial al que pertenecen

Emplear el sistema "lista negra", cualquiera sea su modalidad, contra los trabajadores que se retiren o sean separados del servicio a fin de impedirles encontrar ocupación

Retener las herramientas del trabajador en concepto de indemnización, garantía u otro título que no fuere traslativo de dominio

Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias en el trabajo

Dirigir a los trabajadores en estado de embriaguez o en condiciones anormales, bajo influencia de drogas etc.

Portar armas dentro de las fabricas o lugares cerrados de trabajo, salvo permiso especial al efecto

Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos de los trabajadores en el Código y demás leyes.

Lección 10

Suspensión del contrato de trabajo. Concepto:

Es la cesación temporal de la actividad laboral por motivos legales o convencionales. Debido a que subsiste el vínculo contractual entre las partes, el objeto de la suspensión es evitar la terminación del contrato laboral y continuar normalmente las tareas una vez desaparecida la causa. El trabajador no realiza tareas y tampoco puede exigir al empleador pago de salarios, salvo otra disposición en contrario.

Caracteres de la suspensión:

la inactividad efectiva, sin remuneración (salvo excepciones legales)

temporalidad o duración determinada

inalterabilidad de otros derechos y obligaciones (contenido)

Efectos jurídicos de la suspensión.

La suspensión del contrato de trabajo afecta a la ejecución y produce efectos de cese temporal de las obligaciones de prestar servicios y pagar salarios, salvo disposición legal o convencional en contrario

Causas de la suspensión:

Están en el Art. 71 del Código del trabajo. Son de naturaleza biológica, económica, política, penal y social.

Numeración y clasificaron de las causas de suspensión previstas en el Código:

\*Biológicas: la muerte o incapacidad del empleador, que imposibilita temporalmente continuar las labores. Las enfermedades que imposibilitan al trabajador para el desempeño de sus tareas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que acarreen solo incapacidad temporal. El descanso de maternidad, licencias, reposos legales y vacaciones

\*Económicas: la falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz no imputables al empleador. La carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos, debidamente justificadas por el empleador. El exceso de producción, en relación a las relaciones económicas de la empresa y a la situación del mercado. Imposibilidad de proseguir en el trabajo por no ser rentable. Cesación anual de las labores en las industrias, que debido a la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica (zafas de caña de azúcar, algodón, etc.)

\*Políticas: el servicio militar obligatorio, movilización decretada por autoridad competente que afecta al trabajador, y el cumplimiento de otras obligaciones impuestas por la ley.

\*Penales: la detención, el arresto o prisión preventiva del trabajador, dictadas por autoridad competente cuando irrumpen en la actividad del trabajador.

\*Sociales: la huelga legal de los trabajadores, el paro patronal calificado legal, y el servicio de un cargo sindical o el desempeño de otras funciones representativas.

Plazos legales máximos de suspensión individual y colectiva:

Suspensión colectiva: 90 días por año máx., contado a partir de la 1ª autorización de la Autoridad Administrativa

Suspensión individual: 8 días máx.

Descanso por maternidad: no inferior a 12 semanas

Licencias del trabajador: para cumplir obligaciones personales impuestas por la ley o disposiciones gubernativas: no más de 2 días en un mes ni 15 días en el mismo año

Para contraer matrimonio: 3 días

Nacimiento de un hijo: 2 días

Por fallecimiento del cónyuge, padres, abuelos, hijos o hermanos: 4 días

Obligaciones y derechos del empleador durante la suspensión:

\*Dar aviso de la suspensión y sus causas a la Autoridad Administrativa del Trabajo y al trabajador antes de ser dictada la Resolución que autorice la suspensión.

\*Reservar el empleo para el trabajador suspendido

\*Comunicar al sindicato y a la Autoridad Administrativa la reanudación del trabajo.

\*Reponer a los mismos trabajadores que prestaban servicio en la empresa cuando la suspensión termina.

\*Nombrar un sucesor mientras dure la ausencia del trabajador, en los casos previstos en el Art. 71. El contrato de trabajo celebrado con el sustituto expirará automáticamente sin responsabilidad para el empleador, cuando el trabajador sustituido se reintegre al trabajo. Si no lo hiciera en el plazo establecido, el trabajador sustituto quedará confirmado en el cargo, con todos los derechos y obligaciones inherentes al personal efectivo

Obligaciones y derechos del trabajador durante la suspensión:

\*Presentarse ante el empleador a los efectos de ser reintegrado a su empleo dentro del plazo establecido en la ley

\*Tiene derecho a su readmisión en la empresa cuando se reanuden las tareas suspendidas. En caso de reanudación parcial de los trabajos, debe preferirse para la readmisión al trabajador de mayor antigüedad.

\*Cobrar salarios cuando la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo, no se ajuste a las causas determinadas por la ley y ser reintegrado al trabajo.

\*Decidir entre esperar la reanudación de las tareas o dar por terminado el contrato con indemnización (cuando la suspensión dura más de 90 días, por las causas señaladas en la ley: falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz no imputables al empleador, la muerte



o incapacidad de éste, el exceso de producción de una industria determinada o la imposibilidad de proseguir los trabajos por no ser rentable)

\*El simple transcurso de 90 días no es suficiente para presumir la rescisión del contrato, ya es que necesaria la declaración expresa de voluntad del trabajador suspendido.

#### Lección 11

Terminación o extinción del contrato individual de trabajo por voluntad unilateral del empleador:

La terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador se llama "despido".

Despido. Concepto y clases:

Despido es el acto jurídico unilateral, en virtud del cual el empleador manifiesta o notifica al trabajador su decisión de extinguir una relación de trabajo.

El despido justificado: Será justificado y sin indemnización cuando el empleador le imputa al trabajador, y prueba en juicio, la existencia de una causa legal o si el trabajador lo admite.

El despido injustificado: Es el caso contrario, con el derecho del trabajador a la indemnización calculada según la antigüedad.

El despido justificado. Causas admitidas:

Esta enumeración es taxativa. Los jueces y magistrados no pueden tomar en consideración causas no previstas en la ley, aunque se hubiesen estipulado en el contrato como justificadas. Las causas son las siguientes:

El engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o aptitudes morales del trabajador.

Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar de trabajo, en cualquier circunstancia.

Los actos de violencia, amenaza, injurias o malos tratamientos del trabajador hacia el empleador, sus representantes o familiares o jefes de empresa, cometidos durante las labores.

La comisión de algunos de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ello se alterase el lugar de trabajo.

La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes o familiares, algunos de los actos enunciados, si fuesen de tal gravedad que fuese imposible el cumplimiento del contrato.

Los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados al trabajo.

La comisión por parte del trabajador de actos inmorales, en el lugar de trabajo

La revelación por parte del trabajador de secretos industriales o de fábrica, o asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.

El hecho de comprometer al trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad de la empresa, fábrica o talleres, así como la de las personas que allí se encontrasen.

La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo la influencia de alguna otra droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo las permitidas.

La condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo

La negativa manifiesta del trabajador de someterse o adoptar medidas preventivas a los procedimientos indicados en las leyes, reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta o reiterada, y con perjuicio del trabajador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento de las labores.

El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a los trabajadores para el mismo fin.

La pérdida de la confianza del empleador en el trabajo que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia.

La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja.

Participar de una huelga declarada ilegal por la autoridad competente

Inasistencia al trabajo durante 3 días consecutivos, o 4 veces en el mes, sin permiso o sin causa justificada.

El abandono del trabajo

La falta reiterada de puntualidad en el horario de trabajo, después de haber sido apercibido, por el empleador o sus delegados.

La interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada aunque permanezca en su puesto. En caso de huelga deberá abandonar el lugar de trabajo.

La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.

Comprobación en el trabajador de enfermedades infecto-contagiosas o mental o de otras dolencias o perturbación orgánica, siempre que le incapacite permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituya un peligro para terceros

Las violaciones graves del trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno del taller, aprobado por la autoridad competente

Pruebas que deben ser producidas:

Esta a cargo del empleador probar que el vínculo contractual no sigue debido a una causa justa, ya que en el Cod. Laboral se consagra la estabilidad general del empleo (efectividad) del trabajador que completo el periodo de prueba. Por tanto, el trabajador efectivo despedido percibirá las indemnizaciones, salvo imputación y demostración de justa causa por el ex patrono, estas causas están previstas en la ley.

Efectos legales del despido:

Se distinguen 2 casos:

Despido justificado: sin responsabilidad indemnizatoria. Es cuando el trabajador lo admite, o el empleador imputa al trabajador y prueba en juicio la existencia de una causa justa prevista en la ley.

Despido injustificado: si el empleador no prueba la existencia de la causa justa alegada como fundamento del despido legalmente establecida, será considerado injustificado y abonará la indemnización conforme a la antigüedad, equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses, calculada en base al promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos 6 meses que tenga la vigencia del contrato o fracción de tiempo menor, si no hubiese ajustado dicho tiempo. En caso de omisión o falta (vicio o defecto) del preaviso legal, el empleador abonará la indemnización sustitutiva en base a la escala del Art. 87:

Cumplido el periodo de prueba y hasta 1 año de antigüedad: 30 días

Más de 1 año y hasta 5 años 45 días

Más de 5 años y hasta 10 años de antigüedad: 60 días

Más de 10 años en adelante: 90 días

Prescripción de la acción del empleador por causa justificada:

La acción del empleador para dar por terminado un contrato por causas legales, prescribe a los 30 días, dicho término corre desde el día que el empleador tuviera conocimiento de la causa justificada. Para el cómputo se incluirán los días inhábiles que se encuentren comprendidos en dicho periodo, salvo que lo fuese el último día del término.

#### Lección 12

El despido injustificado. Efectos jurídicos:

El trabajador despedido injustificadamente tiene derecho a recibir las indemnizaciones legalmente establecidas que pagará el empleador.

Régimen indemnizatorio:

Indemnización por despido injustificado:

Art. 91: "en caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses.

Indemnización por falta de preaviso: el empleador que no haya dado preaviso o lo diese sin ajustarse a los requisitos legales, queda obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso, el cálculo para el pago del mismo se hace en la misma forma que la establecida para la indemnización por despido injustificado

Aplicaciones prácticas:





**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Calcular lo que debe percibir un trabajador en concepto de indemnizaciones por despido injustificado y por falta de preaviso, con 15 años y 5 meses de antigüedad, si durante los últimos 6 meses su sueldo fue de Gs. 1.280.000 mensuales:

Antigüedad: 15 años

Sueldo mensual: Gs. 1.280.000

Salario diario: Gs. 1.280.000/30: 42.666

I.P.D.I.: 225 días X 2: 450 días X 42.666: 19.200.000

I.P.F.P.: 90 días X 42.666: 3.839.940

23.039.940

Cuando debe percibir en concepto de indemnización por Retiro justificado un trabajador con 3 años de antigüedad, si su jornal diario durante los últimos 6 meses fue de 42.000 Gs.

I.P.J.R.: 45 días X 42.000: 1.890.000

Calcular lo que debe percibir en concepto de despido injustificado y por falta de preaviso, el trabajador con 8 años y 8 meses de antigüedad, y un salario promedio mensual durante los últimos 6 meses de Gs. 1.200.000.

Antigüedad: 9 años

Promedio de salario mensual: 1.200.000

Promedio de salario diario: 40.000

I.P.D.I.: 135 días X Gs. 40.000: 5.400.000

I.P.F.P.: 60 días X 40.000: 2.400.000

7.800.000

Referencias:

HN: horas nocturnas

HOD: hora ordinario diurna

HON: hora ordinaria nocturna

HED: hora extra diurna

HEN: hora extra nocturna

IPDI: indemnización por despido injustificado

IPFP: indemnización por falta de preaviso

Prescripción de la acción del trabajador para demandar el pago de las indemnizaciones y otros:

Prescribirán a los 60 días: la acción para reclamar el derecho por falta de preaviso, el término correrá desde la fecha de despido. Y por despido injustificado desde el día de su separación.

### Lección 13

Terminación del contrato individual de trabajo por voluntad unilateral del trabajador:

Se produce con el retiro de éste

Retiro. Concepto. Clases:

Es la resolución del contrato por voluntad unilateral del trabajador. Puede ser por causa justificada o sin ella. Es justificada la prevista en la ley e injustificada en caso contrario.

Causas del retiro justificadas en el Código:

Falta de pago de salario pactado

La negativa del empleador para pagar el salario o reanudar el trabajo en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo

La exigencia del empleador de tareas superiores a las fuerzas o capacidad profesional del trabajador, contrarias a la ley o buenas costumbres o ajenas a lo estipulado.

Los actos de violencia, acoso sexual, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando estos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Los mismos actos cometidos fuera del servicio por las personas citadas contra el trabajador o sus familiares, si fuesen de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato.

El perjuicio causado intencionalmente por empleador, sus representantes o dependientes, en las herramientas o útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.

La reducción ilegal del salario por el empleador. Es la reducción ilegal del jornal legal diario o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abonase la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar.

La imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad de la fábrica, oficina o lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentren.

El peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes, reglamentos o la autoridad competente establecen.

La enfermedad contagiosa del empleador, de algún miembro de su familia o de su representante, así como la de otro trabajador, siempre que el trabajador saliente tenga que permanecer en contacto inmediato con el enfermo.

La conducta inmoral del empleador durante el trabajo

La embriaguez del empleador en las horas de trabajo que ponga en peligro la seguridad u ocasione molestias intolerables al trabajador.

El paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente

Toda alteración unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador no aceptada por el trabajador, así como las violaciones graves del reglamento interno de trabajo cometidas por aquel.

Efectos jurídicos del retiro justificado e injustificado:

Retiro justificado: cuando el trabajador se separa del empleo por una o varias de las causas legales imputadas al empleador y debidamente probadas, tendrá derecho a las indemnizaciones equivalentes establecidas en el despido injustificado y por falta de preaviso.

En caso de controversia judicial también se aplicará la indemnización complementaria

Retiro injustificado: en caso de que el trabajador no probare la existencia de la justa causa invocada como fundamento de su retiro, éste será injustificado. Si causare perjuicio al empleador incurrirá en responsabilidad pecuniaria no superior a la mitad de la indemnización por despido injustificado.

La renuncia del trabajador:

Por renuncia injustificada del trabajador, se entiende la determinación que el mismo toma por su exclusiva voluntad, sin motivos imputables al empleador, para poner fin al contrato de trabajo. El trabajador que dimita injustificadamente causando perjuicios al empleador, pierde el derecho a la indemnización que por disolución que pudiese corresponderle e incurre en la responsabilidad pecuniaria de pagar al empleador el monto equivalente a la mitad de la indemnización por despido injustificado (si hay condena en juicio).

La aceptación como requisito para la terminación del contrato:

Cuando el trabajador renuncia y logra la aceptación, termina el contrato por mutuo consentimiento, sin responsabilidad

### Lección 14

La terminación del contrato individual de trabajo indefinido con preaviso:

Preaviso. Concepto:

Es la obligación que tiene el trabajador y el empleador, en el contrato de trabajo por tiempo indefinido, de anticipar uno al otro, la fecha cierta y futura de terminación sin causa justa del contrato.

Finalidades:

Evitar sorpresas y perjuicios



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

El trabajador preaviso tendrá tiempo de buscar un nuevo empleo

El empleador preavisa podrá también buscar un reemplazo y así continuar la producción.

Plazos de preaviso establecidos en el Código:

Los plazos se escalonan según la antigüedad del trabajador:

Cumplido el periodo de prueba y hasta un año de servicio: 30 días de preaviso

De 1 a 5 años: 45 días de preaviso.

De 5 a 10 años: 60 días de preaviso

De 10 años de antigüedad en adelante: 90 días de preaviso.

Los trabajadores domésticos tienen otro régimen de preaviso:

Durante el periodo de prueba, el preaviso puede ser dado antes de las 24 horas de la terminación del contrato.

Transcurrido el periodo de prueba, hasta 1 año de antigüedad, el preaviso será de 7 días.

Con más de 1 año de antigüedad el preaviso tendrá una duración de 15 días

Si durante el preaviso el trabajador presta servicios, el tiempo respectivo integrará su antigüedad.

Formas y notificación del preaviso:

El preaviso puede ser verbal o escrito. El único preaviso verbal cuya existencia se presume, es el de 24 horas, dentro del periodo de prueba del contrato doméstico. El Código del Trabajo establece que el preaviso se proba de forma auténtica en forma escrita, por telegrama colacionado, nota dirigida al otro contratante, escritura pública, o diligenciado por la Dirección del Trabajo. El preaviso debe ser individual, no se admite el preaviso colectivo ni su cumplimiento en forma parcial o fraccionada. Existiendo vicios respecto a su duración o cumplimiento de requisitos, procede reclamar la nulidad por vicios o defectos del mismo, y el pago de la indemnización sustitutiva. El plazo de cada preaviso de naturaleza legal, se computa sobre el calendario, incluyendo días laborales o no.

Subsistencia del contrato de trabajo durante el tiempo del preaviso:

Durante el preaviso el contrato de trabajo se mantiene. El trabajador continúa prestando servicios y el empleador abonará la remuneración completa correspondiente a la jornada normal. El empleador asume la nueva obligación impuesta por ley, la de permitir al trabajador preavisado, a opción del mismo, el goce de una licencia diaria de 2 horas, o de 1 día a la semana, o el uso en forma continua de todo el tiempo de licencia que le corresponde al final del plazo.

El despido injustificado y sin preaviso. Indemnización:

Al vencimiento del preaviso, el empleador pagará la indemnización por despido injustificado, por que el preaviso supone un despido sin causa. Habiendo sido omitido el preaviso, o cursado con vicios o defectos, el trabajador percibirá la indemnización sustitutiva por omisión, falta o vicios del preaviso, conforme a la antigüedad prevista en la ley. La indemnización por el despido injustificado es un premio por la buena conducta del trabajador durante la vigencia del contrato individual de trabajo. Se calcula conforme a la antigüedad observando reglas contenidas en la ley.

Constancia de trabajo durante la relación laboral y certificado final de trabajo:

Es el documento que obligatoria y gratuitamente debe expedir el empleador al trabajador a la terminación de todo contrato de trabajo cualquiera sea la causa. Contenido:

Identificación de la empresa y dirección

Datos personales del trabajador

Fecha de iniciación y conclusión de las labores

Clase de trabajo desempeñado

Monto de sueldo mensual o del jornal percibido últimamente

Firma del empleador

A pedido del trabajador, la constancia puede expresar:

La eficacia y comportamiento del trabajador, rendimiento y conducta

La causa o causas de terminación del contrato

Esta prohibido incluir en el certificado cualquier referencia negativa o contraria a los intereses del trabajador.

Durante el transcurso del contrato es común que el trabajador solicite un certificado de trabajo para una financiera por ejemplo.

Lección 15

Estabilidad laboral. Concepto. Clases:

Es la permanencia en el empleo garantizada legalmente o por convenio

Puede ser:

Relativa: permite al empleador la cancelación del contrato de trabajo, abonando las indemnizaciones previstas legalmente

Absoluta: el empleador no puede terminar el contrato

La estabilidad general del trabajo está consagrada en el Código Laboral.

De la conoce también como efectividad. La misma nace una vez superado el periodo de prueba.

La otra estabilidad adquirida a los 10 años, conforme a la ley, es la estabilidad especial. Ambas estabilidades (general y especial) se fundan en la antigüedad del trabajador.

La estabilidad de la mujer gestante está consagrada en la Constitución Nacional: "la mujer no será despedida durante el embarazo y tampoco mientras duren los descansos por maternidad".

La ley también garantiza la estabilidad del dirigente sindical.

La estabilidad de los trabajadores tiene trascendencia jurídica, económica y social.

La estabilidad significa para el trabajador una garantía de ocupación duradera, le da la sensación de ser económicamente libre e influye positivamente sobre su dedicación y rendimiento.

Despido del trabajador con estabilidad especial:

Según el Código Laboral, el trabajador con estabilidad especial (10 años), solo podrá terminar su contrato en los siguientes casos:

Que el empleador comprobare previamente, en forma fehaciente y en juicio, la existencia de alguna justa causa legal de despido imputada al trabajador

Que el trabajador cuya reposición fue ordenada por el juez o tribunal, decida sustituir la misma por la doble indemnización a que se refiere el Art. 97

Que el trabajador se haya acogido a la jubilación, de conformidad con la ley. En este caso el empleador y el trabajador podrán convenir una nueva relación laboral, sujeta a las siguientes reglas:

No habrá alteración de salarios, duración de vacaciones u otros beneficios anteriores

La terminación del vínculo deberá ocurrir con preaviso de 90 días, compensable en efectivo

El trabajador no tendrá derecho a la indemnización por antigüedad

El trabajador que hubiese adquirido estabilidad especial, a quien se le imputare los hechos previstos en la ley como causales de despido, quedará suspendido en el empleo por el patrono, pero su cesantía solo podrá hacerse efectiva después de admitida y legalmente comprobada la imputación ante Juez de Trabajo. El empleador dispondrá como primera medida la suspensión de los efectos principales del contrato de trabajo (prestación de servicio y pago de salarios). Notificará al trabajador afectado y a la Dirección del Trabajo, e iniciará el juicio previo para justificar la causa imputada al trabajador estable. Probado fehacientemente los extremos alegados, procederá a la cancelación del vínculo contractual, sin consecuencias económicas

Falta de prueba en juicio de la causal imputada al trabajador. Consecuencias:

Si el empleador no probare la causal alegada contra el trabajador con estabilidad especial, en el correspondiente juicio, su demanda será rechazada, y el juez ordenará la reposición del trabajador, en iguales condiciones, así como el pago de salarios y beneficios correspondientes al periodo de suspensión indebida.

Reinstalación imposible. Casos. Efectos:

Queda la opción del trabajador de aceptar la reintegración o percibir la doble indemnización por antigüedad y la indemnización por falta de preaviso, según antigüedad.



El desacato de una orden de reposición en el empleo, por cualquier otra causa que no sea la incompatibilidad personal o la extinción de la empresa, puede motivar la demanda contra el empleador por daños y perjuicios

#### Lección 16

Contratos especiales de trabajo:

Son tipos o formas de relaciones individuales que requieren normas diferentes a las comunes, relativas a los derechos y obligaciones de las partes, a la condición del trabajador, el objeto de la relación, el lugar del trabajo o la naturaleza de las prestaciones.

Regulación en el Código del Trabajo:

Contrato de aprendizaje

Contrato de trabajo de menores y mujeres

Contrato de trabajo a domicilio

Contrato de trabajo domestico

Contrato de trabajo rural

Contrato de trabajo en las empresas de transporte automotor terrestre.

Contrato de aprendizaje. Definición:

Es aquel por el cual un trabajador o aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional. Es una formación mediante el adiestramiento. Su fin primario es el entrenamiento. El pago de un salario es la recompensa lógica de la utilidad, aunque limita al aprendiz, el monto no podrá ser menor al 60% del salario mínimo legal. La remuneración es mixta, en efectivo y en especies (la practica del arte y oficio).

Capacidad jurídica de las partes:

Capacidad es la aptitud que tienen las personas para adquirir derechos y contraer obligaciones. Las partes:

El aprendiz o trabajador: a partir de los 18 años. Para los menores la capacidad se registrará según el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Es posible celebrarlo desde los 14 años con permiso de los padres o Juez competente El permiso puede ser condicionado, limitado o revocado.

El empleador: debe reunir la condición de dueño, gerente, administrador o encargado del establecimiento del trabajo y no estar dentro de las prohibiciones del Cod. Laboral: "se hallan incapacitados para emplear aprendices, quienes hayan cometido delitos contra el pudor o la honestidad".

Formas de celebración:

El contrato de aprendizaje se celebra por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del Contrato de Trabajo común. El contrato se expedirá por triplicado: 1 para cada una de las partes y una para la Dirección del Trabajo, para su homologación y registro. La impugnación de este contrato por la Autoridad Administrativa debe ser fundada.

Contenido mínimo del contrato:

Nombre, edad, estado civil, nacionalidad y domicilio de las partes

Profesión, arte u oficio, objeto del aprendizaje

Descripción de tareas a cargo del aprendiz

Tiempo y lugar de enseñanza, e identificación de la institución

La retribución que corresponda al aprendiz en salarios y otros

Las condiciones de manutención, alojamiento e instrucción primaria, cuando estén a cargo del empleador, y a evaluación de cada una en dinero.

Las condiciones acordadas por las partes que favorezcan el aprendizaje

Obligaciones del aprendiz:

Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, ajustándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o empleador.

Ser leal y guardar respeto al empleador o maestro y a sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento.

Observar buenas costumbres y guardar reserva respecto de la vida privada del empleador o maestro y de los familiares de éste

Cuidar de los materiales y herramientas del empleador, evitando daños y deterioros

Procurar la mayor economía para el empleador o maestro, en el desempeño del trabajo en que se adiestre.

Los demás que impusiesen las leyes

Examen de aprovechamiento del aprendiz:

Los aprendices de oficio calificados deberán ser examinados dentro del año y en la forma que establezcan los contratos colectivos. En su defecto, por una Comisión integrada por un representante del empleador, un perito trabajador y un representante de la Dirección General de Recursos Humanos (dependencia del Min. De Justicia y Trabajo). Tiene valor equivalente (como constancia de examen aprobado) el certificado respectivo expedido por la institución que impartió la enseñanza.

Obligaciones del maestro empleador:

Proporcionarle enseñanza en la profesión, arte u oficio a que aspira y pagarle la retribución pecuniaria y demás prestaciones según lo convenido.

Tratarlo con la debida consideración como lo haría un buen padre de familia, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra, por vía de corrección.

Al concluir el aprendizaje, darle testimonio escrito, fechado y firmado, en que consten los conocimientos y aptitudes profesionales adquiridos

Pasado el término de aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones, para llenar las vacancias que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiere aprendido.

Poner en conocimiento de los padres o representantes legales de los aprendices menores de edad, los casos de enfermedad, mala conducta u otras faltas

Duración del contrato de aprendizaje:

No podrá exceder de un año. Excepcionalmente por la naturaleza del oficio o la profesión, podrá extenderse hasta 3 años, con autorización de la Dirección del Trabajo, en resolución fundada

Periodo de prueba:

Para el aprendiz es de 60 días

Terminación del contrato de aprendizaje:

El empleador puede dar por terminado el contrato de aprendizaje sin ninguna responsabilidad:

Por faltas graves de consideración y respeto al maestro y su familia, cuando viva con ellos.

Por incapacidad manifiesta del aprendiz, para adiestrarle en el oficio, arte u profesión a que aspire

En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del empleador, el aprendiz podrá demandar al maestro por daños y perjuicios, ante la jurisdicción del trabajo

Aprendizaje. Orientador profesional. Capacitación de los trabajadores:

El aprendizaje, la orientación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores adultos, serán objeto de reglamentación especial, dictada por el organismo administrativo del trabajo, previa audiencia con las organizaciones de trabajadores y empleadores especialmente interesadas. El Estado Paraguayo cumple tales objetivos mediante el Servicio Nacional de Promoción Profesional (S.N.P.P.), con la cooperación extranjera.

#### Lección 17

Contrato de trabajo de menores:

Fundamentos: la participación de menores de 18 años en diversas tareas de la industria y comercio, fuera del ámbito domestico, para satisfacer las necesidades de la vida con su propio trabajo, adquiere cada día mayor importancia. La protección que la legislación laboral concede a los menores trabajadores, tiene fundamentos de origen biológico, económico, moral y social. La labor realizada por el menor



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

no debe afectar al normal desarrollo espiritual y corporal del mismo. Tampoco la formación moral y escolar, y que hasta determinada edad no será apartado del hogar. Su situación interesa al futuro del país.

Art. 86 y 88 (Cons. Nac.): "todos los habitantes del país, tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas, sin discriminación de edad". "En relación al trabajo de los menores, se dará prioridad a sus derechos, para garantizar el normal desarrollo físico, intelectual y moral." El Código de la Niñez y la Adolescencia ampara: al adolescente que trabaja por cuenta propia, al adolescente que trabaja por cuenta ajena y al niño que se ocupa del trabajo familiar no remunerado. El menor que trabaja en relación de dependencia es sujeto protegido por el Código del Trabajo y también por el nuevo Código de la Niñez y la Adolescencia

Edad y otros requisitos para la admisión:

Para el trabajo de menores de 18 años será necesario:

Certificado de nacimiento

Certificado anual de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente

Autorización del representante legal

No ser ocupado en empleo peligroso para la vida, la salud o moralidad, que requieran esfuerzos superiores a la capacidad propia de su edad, especificada en leyes o reglamentos.

Que hayan completado la instrucción primaria o que el trabajo no impida la asistencia a la escuela

Que no trabajen días domingos ni en feriados que la ley señale.

Los exámenes médicos estarán a cargo del empleador y no ocasionaran gasto alguno a los menores a sus padres. La readaptación física y profesional de los menores corresponde al régimen de seguridad social.

Duración de la jornada:

De 14 años hasta los 16 años: no más de 4 horas diarias ni 24 horas semanales

De 16 años hasta los 18 años: no más de 6 horas diarias ni 36 semanales.

Salario de menores (bases):

Determinación inicial de un salario convencional, no inferior al 60% del salario mínimo

Aumentos fundados en la antigüedad y merecimientos, relacionados con salarios percibidos por los mayores de 18 años

Si el menor de 18 años realiza trabajos de igual naturaleza, duración y eficacia, de otros mayores, tendrá derecho a percibir el salario mínimo legal

Régimen de vacaciones:

Los trabajadores menores de 18 años tendrán derecho a las vacaciones anuales remuneradas, cuya duración no será inferior a 30 días hábiles corridos

Prohibición del trabajo nocturno:

Art. 122: "los menores de 15 a 18 años no serán empleados durante la noche en un intervalo de 10 horas, durante las 20:00 a las 6:00 horas. Se excluye de esta disposición. Se excluye de ésta disposición al trabajador doméstico, ejecutado en el hogar del empleador"

Restricciones impuestas al empleador:

Expendio de bebidas embriagantes de consumo

Tareas o servicios susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres

Trabajos ambulantes, salvo autorización especial

Trabajos peligrosos e insalubres

Trabajos nocturnos

Registro de menores. Art. 56 (Cod. Niñez y Adolescencia):

Todo empleador que ocupe a menores o aprendices menores, está obligado a llevar un Libro de Registros, en el que hará constar los siguientes datos:

Nombre y apellido del adolescente

Nombre y apellido de su padre, madre, tutor o encargado

Fecha y lugar de nacimiento

Dirección y lugar de residencia del adolescente

Labor que desempeñara

Remuneración

Horario de trabajo

Escuela a la que asiste y horario de clases

Este Libro, para su validez, deberá tener hojas numeradas, selladas y rubricadas por la Dirección General de Protección de Menores, debiendo ser llevado sin enmiendas, raspaduras ni anotaciones entre renglones. El Libro será exhibido a los inspectores u otros funcionarios autorizados, cuando fuese requerido. En los meses de enero y julio de cada año, el empleador deberá remitir a la Dirección General de Protección de Menores un resumen del movimiento registrado en el mencionado libro

Contrato de mujeres. Justificación:

Desde hace mucho se conoce la actividad normal de la mujer en actividades domésticas y agrícolas. En lugares diversos colaboraba en talleres de familia. Pero recién desde la Revolución Industrial se incorporó como obrera de la producción. Desde entonces fue objeto de abusos, como la excesiva duración de las jornadas, obligación de realizar tareas nocturnas, peligrosas e insalubres, con descansos insuficientes, sin considerarla como gestante posible o real.

Igualdad de derechos. Prohibición del trabajo nocturno, insalubre y peligroso:

Cuando el Derecho Laboral fue consagrando derechos de los trabajadores sin distinción de sexo, incluida la no discriminación en materia de salarios, la garantía especial consistió en amparar la maternidad (embarazo y lactancia) en cuanto a las condiciones de trabajo, gestación, maternidad y conservación del empleo (estabilidad constitucional), debido a la necesidad de cuidado personal, del hogar y del niño, sumados a los intereses morales, sociales y demográficos. Quedaron prohibidos los trabajos nocturnos (desde las 22:00 si fuere mayor de 18 años), insalubres o peligrosos, ni trabajar horas extras.

El embarazo de la mujer trabajadora:

Toda trabajadora tendrá derecho a suspender su trabajo siempre que presente un certificado médico expedido o visado por el I.P.S. o el Min. De Salud Pública y Bienestar Social, en el que se indique que el parto habrá de producirse probablemente dentro de las 6 semanas siguientes y salvo autorización médica, no se le permitirá trabajar durante las 6 semanas posteriores al parto (Art. 89 Cons. Nac.: "Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad.") Esta limitación del trabajo pre y post operatorio de la mujer, constituye un descanso obligatorio, esto no puede ser renunciado en razón de un interés social, ni es compensable. La obligación de otorgar el tiempo libre es del empleador, pero las prestaciones económicas quedan a cargo del I.P.S.

Estabilidad limitada:

La Constitución consagra la estabilidad limitada de la trabajadora embarazada, mientras dure el permiso de maternidad.

Prohibiciones:

Desde el momento que el empleador haya sido notificado del embarazo de la trabajadora y mientras ésta disfrute de los descansos de maternidad, será nulo el preaviso y el despido decididos por el empleador. La mujer gestante debe notificar por escrito a su empleador y anexar el certificado médico. Si transcurrido el reposo de maternidad se encontrase imposibilitada para reanudar sus labores a consecuencia del embarazo o parto, tendrá derecho a licencia por todo el tiempo indispensable al reestablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos en virtud del contrato de trabajo. Es asimilable a una causal de suspensión.

Descansos:

6 semanas antes y 6 semanas después del parto

Prestaciones de maternidad:



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Durante su ausencia por reposo de maternidad, y en cualquier periodo adicional entre fecha presunta y fecha real del parto, la trabajadora recibirá asistencia médica y prestaciones suficientes del régimen de Seguridad Social Art. 133: "las prestaciones que reciben las trabajadoras del I.P.S. por parto, son de 2 clases:

En especie: consiste en atención médica quirúrgica, hospitalaria, medicamentos y provisión de leche 8 meses siguientes al parto.

Pecuniaria: subsidio (ayuda) en dinero durante las 3 semanas anteriores y 6 semanas posteriores al parto.

Facilidades para la lactancia. Jardín infantil:

En el periodo de lactancia, las madres trabajadoras tendrán 2 descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Estos descansos serán considerados como periodos de trabajo, con goce de salario. Constituye un derecho a interrumpir la jornada laboral con el fin señalado. Se admite el beneficio aunque la alimentación del bebe no sea totalmente materna. En los lugares donde trabajen mas de 50 mujeres, están obligados a habilitar salas maternales para niños menores de 2 años, donde los niños quedan bajo custodia, durante el horario laboral, debe contar con comodidades para el amamantamiento y personal idóneo.

Lección 18

Contrato de trabajo a domicilio:

Es toda labor a cuenta ajena ejecutada a jornal, por tarea o a destajo, en taller de familia, en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él, sin vigilancia o dirección del empleador o representante

Empleadores en el contrato de trabajo a domicilio:

Son quienes proporcionan los materiales y elementos necesarios para que los trabajadores puedan realizar sus tareas.

Trabajadores a domicilio o en un taller de familia:

Forman "taller de familia" los trabajadores miembros de una familia, que residen en una misma casa y realizan el mismo trabajo

Simulación y fraude en el contrato de trabajo a domicilio:

La simulación de venta de materiales y posterior compra del producto terminado para eludir las normas del contrato a domicilio, desnaturaliza este contrato especial, y al mismo tiempo constituye fraude cometido por el empleador en perjuicio del trabajador. Comprobado que el empleador pretendió utilizar la figura de compra-venta para eludir obligaciones laborales mas onerosas se aplicaran las normas del contrato a domicilio

El salario del trabajador a domicilio:

Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán pagados por entrega de labor o por periodos no mayores de una semana, no podrán ser inferiores al pago en fabricas o talleres

Documentación. Retención del salario por trabajo defectuoso:

Todo empleador que ocupe servicios de uno o más trabajadores a domicilio, llevará un libro rubricado por la Autoridad Administrativa del trabajo, en el que se anotarán:

Nombres, apellidos, edad, estado civil y domicilio

Dirección del lugar de trabajo

Cantidad, calidad y naturaleza de la obra encomendada cada vez, con indicación de la cantidad, calidad y precio de los materiales que se suministren

Fecha de entrega de los materiales a los trabajadores y fecha en que éstos devolverán los respectivos artículos ya elaborados.

Forma e importe del salario

Causas de reducción o suspensión del trabajo.

Los trabajos defectuosos o con evidente deterioro de materiales, autorizan al empleador a retener hasta la décima parte del salario que perciben, mientras se declare por un Juzgado del Trabajo las responsabilidades consiguientes.

Tiempo de espera computable en beneficio del trabajador:

Todo trabajador a domicilio que para la entrega de su labor, recepción de materiales o pago de su remuneración, tuviera que esperar mas de una hora, tendrá derecho a que se le compute el tiempo que exceda de aquella, como una parte proporcional al trabajo que hubiese realizado en ese tiempo.

Días feriados pagados:

Los trabajadores a domicilio tienen derecho al pago de los días feriados establecidos por la ley, si trabajasen para el empleador en la quincena anterior al feriado.

Normas del contrato común aplicables. Excepciones:

Son aplicables al trabajo a domicilio en especial los preceptos sobre salario mínimo del Código del Trabajo, así como las demás disposiciones del mismo, excepto las que se refieran a la jornada legal de trabajo, descansos y vacaciones anuales remuneradas.

Lección 19

Trabajo doméstico. Concepto:

Es el que celebran el dueño de la casa particular o inquilino y una persona varón o mujer, para la realización de servicios internos a cargo de la familia, que no importen lucro para el patrón.

Fundamentos:

Existe convivencia del trabajador domestico con el empleador y su familia, la obligación de disciplina del trabajador es mas rigurosa y esencial la confianza.

Diversas modalidades:

El servicio domestico puede ser prestado con o sin retiro. En este último caso queda para dormir en el lugar de trabajo. El empleo con retiro podrá ser a jornada completa o parcial (jornada legal a tiempo menor convenido)

Empleadores en el contrato doméstico:

Son las personas que contratan los servicios de otras para desempeñar de modo habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de un hogar.

Trabajadores domésticos según el Código del Trabajo:

Son trabajadores domésticos las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de un hogar o en beneficio de una familia. Estos son:

Choferes del servicio familiar

Amas de llave

Mucamas

Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares

Niñeras

Cocineras de casas de familia y sus ayudantes

Jardineros en relación de dependencia y sus ayudantes

Cuidados de enfermos, ancianos y minusválidos.

Mandaderos

Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar

Periodo de prueba:

30 días

Obligaciones del empleador:

Tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de hecho

Suministrarle, salvo convenio expreso en contrato, alimentos en cantidad y calidad convenientes, y para los que presten servicios sin retiro, habitación decorosa, en relación con las normas generales y la situación del empleador.

En caso de enfermedad que no sea crónica, proporcionarle la primera asistencia indispensable.

Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas

En caso de muerte, darle decorosa sepultura.

La remuneración del trabajo domestico:



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

La retribución en dinero de los trabajadores domésticos no podrá ser inferior al 40% del salario mínimo para tareas diversas no especificadas de la zona del país donde presta el servicio. Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende además del salario en dinero, el suministro de alimentos y para los que presten servicios sin retiro, la provisión de habitación independiente, cama e indumentarias.

Horario de trabajo y descansos legales:

Los mayores de 18 años, de común acuerdo con el empleador, podrán trabajar los días feriados, que la ley señale, pero gozan de los siguientes descansos:

Descanso absoluto de 12 horas diarias. Para aquellos que no tienen retiro por lo menos 10 horas se destinaran al sueño y 2 horas a las comidas.

Vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores en cuanto a duración y remuneración en efectivo.

Terminación del contrato domestico:

En el contrato domestico, en el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, previo aviso verbal de 24 horas, cuya existencia se presume, mientras no se pruebe lo contrario. Después del periodo de prueba, hasta un año, para terminar el contrato será necesario dar aviso de 7 días de anticipación, o en su defecto, abonar el importe correspondiente. Con mas de 1 año de trabajo continuo 15 días de preaviso, o abonarle el importe correspondiente.

Régimen de preavisos e indemnizaciones:

El preaviso y las indemnizaciones por despido del trabajador domestico, deben calcularse según su antigüedad y el monto de remuneración que percibe.

Por despido injustificado Art. 91: "habiendo o no mediado preaviso, el empleador deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses, calculado en la siguiente forma: se toma como base el promedio de salarios devengados por el trabajador, durante los últimos 6 meses que tenga de vigencia el trabajador o fracción menor si no se hubiese ajustado dicho termino. En caso de muerte del trabajador, sus herederos tendrán derecho a la indemnización mediante la sola adjudicación del vínculo. Si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparado al cónyuge supérstite (que sobrevive), la o el concubino que viviera públicamente con el trabajador, en aparente matrimonio, durante un mínimo de 2 años anteriores al fallecimiento

Casos en que se aplican las disposiciones del Contrato de trabajo general:

A los trabajadores domésticos que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos (lavanderas, planchadoras, cuidado de enfermos, cocineras)

A los trabajadores domésticos que además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador, generalmente cuando el empleador tiene habilitado un negocio en su propia casa.

A los trabajadores domésticos que realizan servicios en forma independiente y con sus propios elementos Ej.: el jardinero.

Lección 20

Contrato de trabajo rural. Fundamentos:

Es el celebrado por personas de uno u otro sexo, que se dedican a las labores propias de un establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares, con sus respectivos trabajadores.

Trabajadores rurales:

Es quien presta servicios en relación de dependencia en un establecimiento rural. También: los artesanos que trabajen permanentemente en los establecimientos de campo, como carpinteros, herreros, albañiles, pintores etc. Los cocineros del personal, despenseros, panaderos, carniceros y ayudantes que se encuentran en iguales condiciones.

Sujetos excluidos:

Los trabajadores especializados contratados para realizar una tarea determinada, con carácter transitorio. El personal ocupado en el servicio domestico con carácter exclusivo del empleador.

Trabajadores menores:

Prohibición Art. 179:

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar labores vinculadas al manejo de tractores, motores a vapor, cosechadoras y otras maquinas, cuando estas tareas significan un peligro para su integridad física

Limitaciones Art.180:

El trabajo de menores en las actividades agrícolas, ganaderas, forestales, tambos y explotaciones similares podrán realizarse con las limitaciones establecidas en los Art. 119 al 127 (el Trabajo de Menores).

Descansos legales:

Con excepción de las épocas de lluvias, siembra, cosecha, esquilas, hierras, castración o sanitaciones periódicas. El trabajador tiene derecho a los descansos legales. No obstante, en estos casos se le abonara el importe que corresponde a las horas extraordinarias trabajadas sin el recargo que establece la ley, salvo que las horas trabajadas en la semana superen los 60, a partir del cual corresponderá el pago de horas extra con un 50% de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Si la intensidad de los trabajos lo requiriese, el empleador dispondrá guardias periódicas y alternadas, debiendo remunerarse al trabajador.

Empleador rural:

Es aquel que por su propia cuenta y riesgo se dedica personalmente o mediante un representante a la cría, invernada o engorde de vacuno, lanares, porcinos, ovinos o equinos, a la explotación de tambos, al cultivo de la tierra, a la explotación forestal o a explotaciones similares, ocupando a otras personas en la calidad de dependientes.

Arrendatario o aparcerero considerado como empleador rural:

El locatario aparcerero que contrate los servicios de trabajadores, será considerado respecto de ellos como empleador y sus relaciones se registrarán por el Art. 161 al 165.

La remuneración:

Serán remunerados de conformidad con la escala de salarios que les corresponda por su calificación profesional.

Horas extraordinarias:

Los trabajadores tendrán una jornada máxima de 8 horas diarias para las labores normales permanentes del lugar de trabajo, salvo en casos de accidentes, peligros graves que amenacen la existencia de personas, animales o cultivos, reparaciones urgentes de maquinas o lugares de trabajo y en general toda circunstancia de fuerza mayor que por sus circunstancias especiales exijan la continuidad de las labores hasta superar la contingencia. En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de 12 horas y sin un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada de trabajo.

Salarios por días de reposo:

Los salarios de los trabajadores permanentes por los días de reposo por enfermedad o accidente de trabajo no cubierto por subsidio del I.P.S., serán pagados por el empleador hasta un máximo de 90 días.

Obligaciones del empleador:

Deben proporcionar a los trabajadores que residan permanentemente en los establecimientos una casa decorosa, lo que debe satisfacer las condiciones mínimas de higiene, abrigo, aireación, luz natural y espacio conforme al número de moradores. Estos lugares no podrán ser ocupados como depósitos y estarán a una distancia prudencial de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales. También proporcionaran muebles individuales para el reposo y guarda de sus objetos personales. Los comedores contarán con mesas, asientos y utensilios atendiendo el número de personas. El empleador asegurará la provisión de agua potable y luz adecuada para la noche, hasta comenzar la hora de descanso por lo menos. Cuando los trabajadores de un establecimiento forestal deben realizar labores en lugares aislados de la administración, los empleadores les proveerán, por lo menos de carpas y los elementos necesarios para organizar los campamentos temporales. Las prestaciones de alimentos a cargo del empleador importa su obligación de suministrar carnes, leche y además alimentos de primera necesidad, en calidad, cantidad y variedad suficientes para la adecuada nutrición del trabajador y su familia. El empleador proveerá al personal que tenga que realizar labores a la intemperie, sombreros, impermeables y calzados adecuados para la lluvia y el barro, por lo menos una vez al año gratuitamente.

Terminación del contrato rural. Preaviso:



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

El empleador puede dar por terminado el contrato rural de trabajo sin preaviso y pagar indemnización alguna, pagando al trabajador solamente los días faenados cumplidos y al aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, cuando sobrevengan algunas de las causales contempladas en los Art. 79 y 81 del Código del Trabajo. Preaviso: desde el inicio hasta un año: 30 días. De 1 a 5 años: 45 días. De 5 a 10 años: 60 días. Más de 10 años: 90 días.

Régimen indemnizatorio:

Si sobreviene alguna de las causales contempladas en el

Art. 84 del Código Laboral:

Falta de pago de salario pactado

La negativa del empleador para pagar el salario o reanudar el trabajo en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo

La exigencia del empleador de tareas superiores a las fuerzas o capacidad profesional del trabajador, contrarias a la ley o buenas costumbres o ajenas a lo estipulado.

Los actos de violencia, acoso sexual, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando estos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Los mismos actos cometidos fuera del servicio por las personas citadas contra el trabajador o sus familiares, si fuesen de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato.

El perjuicio causado intencionalmente por empleador, sus representantes o dependientes, en las herramientas o útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.

La reducción ilegal del salario por el empleador. Es la reducción ilegal del jornal legal diario o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abonase la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar.

La imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad de la fábrica, oficina o lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentren.

El peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes, reglamentos o la autoridad competente establecen.

La enfermedad contagiosa del empleador, de algún miembro de su familia o de su representante, así como la de otro trabajador, siempre que el trabajador saliente tenga que permanecer en contacto inmediato con el enfermo.

La conducta inmoral del empleador durante el trabajo

La embriaguez del empleador en las horas de trabajo que ponga en peligro la seguridad u ocasione molestias intolerables al trabajador.

El paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente

Toda alteración unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador no aceptada por el trabajador, así como las violaciones graves del reglamento interno de trabajo cometidas por aquel.

El trabajador tiene derecho a dar por terminado el contrato sin preaviso y exigir el pago de una indemnización según su antigüedad, de acuerdo al Art. 91 del Código Laboral.

El despido sin causa justificada del trabajador obliga al empleador al pago de una indemnización de conformidad al Art. 91, debiendo abonar además el importe del preaviso omitido de acuerdo a la antigüedad.

El preaviso y las indemnizaciones establecidas se pagarán tomando como base el monto del salario mínimo establecido para actividades no especificadas, de la zona o lugar de trabajo, o sobre las remuneraciones convencionales si fuesen superiores al salario mínimo legal.

Art. 91: "en caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses.

Indemnización por falta de preaviso: el empleador que no haya dado preaviso o lo diese sin ajustarse a los requisitos legales, queda obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso, el cálculo para el pago del mismo se hace en la misma forma que la establecida para la indemnización por despido injustificado

Lección 21

Contrato de trabajo de las empresas de transporte automotor terrestre:

Es un convenio de personas de uno u otro sexo, con una empresa dedicada al transporte automotor terrestre en corta, mediana y larga distancia, sea su actividad en el ámbito municipal, departamental, nacional o internacional, para prestar servicios propios o habituales de la actividad.

Concepto de trabajador:

Es quien presta los servicios para la empresa de transporte

Trabajadores excluidos:

Los que prestan servicio familiar, a la defensa nacional y la policía.

Jornada de trabajo. Descansos legales:

Se aplicará el sistema de 8 horas diarias de trabajo diurnas y 48 horas semanales, respetándose las pausas legales correspondientes para alimentación y descanso. Ningún conductor podrá manejar un vehículo durante 4 horas sin tener una pausa de 30 minutos como mínimo

Doble función y pago de salarios:

En caso de que el conductor desempeñe a la vez funciones de cobrador, le corresponderá un mínimo de 30% más del salario percibido.

Reglamentación por el Poder Ejecutivo. Convenios colectivos:

Se promoverá, por sus distintas especificaciones, a la formulación de Convenios Colectivos de Trabajo para empleadores y trabajadores.

Hasta tanto se establezcan los mismos, el Poder Ejecutivo reglamentará el Art. 193, con participación de los empleadores y trabajadores.

La ley N° 884:

Regula las actividades de transporte automotor terrestre explotadas por empresas privadas, mixtas o por propietarios individuales.

Sujetos: trabajadores y empleadores

Art. 2:

"son sujetos de la presente ley los trabajadores que prestan servicios en la actividad del transporte terrestre y sus empleadores, sean personas físicas o jurídicas"

Art. 4°:

"los empleadores deberán mantener el plantel del personal con escalafones numerados debidamente habilitados y registrados por las autoridades competentes para satisfacer las necesidades de la organización y el servicio a cumplir"

Art. 5: Jornada laboral:

"se inicia desde el momento en que el trabajador esté a disposición del empleador, según el horario establecido, reciba o no el vehículo, hasta la devolución del mismo al finalizar el horario convenido"

Art. 9: las prohibiciones al empleador:

"se prohíbe emplear a menores de 18 años, permitir que los trabajadores realicen labores en horas nocturnas seguidas, después de 5 horas entre las 20 y las 6 horas, emplear solamente a un conductor para los viajes internacionales o para los viajes internos, cuando la distancia y el tiempo así lo exijan"

Art. 10: Prohibiciones al trabajador:

"la tendencia y el consumo de bebidas alcohólicas y otros estimulantes durante la jornada de trabajo, utilizar el vehículo en lugares que no correspondan al servicio o para fines ilícitos, entregar el vehículo a personas no autorizadas a conducir"

Art. 12: Salvamento:

"cuando se trate de operaciones de salvamento en zonas afectadas por inundaciones, incendios u otros desastres, no se observará la jornada legal"

Art. 13: Contrato escrito:

"todo empleador está obligado a celebrar un contrato escrito de trabajo debiendo presentarlo dentro de las 48 horas a la Dirección General del Trabajo para su registro y homologación"

Art. 14: Cartilla individual:



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

El empleador está obligado a hacer diariamente una cartilla individual habilitada por el Min. De Justicia y Trabajo con los siguientes datos:

Nombre completo del trabajador

Las horas de trabajo y el horario de descanso que corresponde al trabajador

La hora que comienza y termina la jornada

La duración del trabajo efectuado mientras el vehículo sale en servicio

La duración de trabajos auxiliares

La duración de los intervalos de descansos

Los días de descanso semanal

Un ejemplar de la cartilla quedará en poder del trabajador

Salario:

Ordinarios: el trabajador percibirá salario ordinario por el tiempo de duración del servicio

Extraordinarios: el tiempo de duración de excediere la jornada de trabajo normal, se recibirá salarios como horas extraordinarias, que se abonarán con los cargos que establece el Art. 235 del Código Laboral.

Art. 15: "el incumplimiento de las disposiciones de la presente ley por los empleadores será sancionado con multas de 5 a 50 salarios mínimos establecidos para las actividades diversas no especificadas para el **capital**, que será aplicada por la Autoridad Administrativa del Trabajo

Lección 22

Tiempo de trabajo:

Jornada Laboral. **Concepto:**

Art. 193: "considérese como jornada de trabajo efectivo al tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador."

División de las jornadas. Clases:

Diurna

Nocturna

mixta

Periodo diurno de trabajo:

De 8 horas por un día y 48 horas semanales cuando el trabajo fuere diurno (entre las 6 y las 20 horas)

Periodo nocturno de trabajo:

De 7 horas por día y 42 horas semanales si el trabajo fuere nocturno (entre las 20 y las 6 horas)

La Jornada mixta:

Es la que abarca periodos de tiempo comprendido de ambas jornadas, su duración máxima es de 7 horas. Se pagará conforme al tiempo ocupado dentro de cada periodo diurno y nocturno.

Duración de la jornada de trabajo de los trabajadores según la edad:

La jornada máxima de trabajo diurno para mayores de 15 años y menores de 18 es de 6 horas diarias y 36 horas semanales.

Los menores de 12 a 15 años no más de 4 horas diarias ni 24 horas semanales

Para los menores que todavía van a la **escuela** no más de 2 horas, y el total de las horas dedicadas a la escuela y el trabajo no deben exceder de 7 horas.

Lugar de actividad. **Naturaleza**. Peligrosidad. Condiciones penosas. Turnos continuos o rotativos. Art. 198:

Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o que por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas o en turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de 6 horas diarias ni 36 horas semanales, debiendo percibir el salario correspondiente a la jornada normal de 8 horas. En esta caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional asesorada por el organismo competente del Min. De Salud Pública y Bienestar Social, especificará como insalubre la actividad de que se trate. La calificación de insalubridad será mantenida hasta que sea demostrada la desaparición de las causas ante el organismo mencionado

Casos en que el trabajador esta obligado a prestar servicios de horas extraordinarias. Art. 202:

en casos de **accidentes** ocurridos o **riesgos** inminentes, al solo objeto de evitar trastornos en la marcha regular de la empresa

en caso de reparaciones urgentes en las maquinas o locales de trabajo

temporalmente, para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias

por exigencias excepcionales de la **economía** nacional o de la **empresa**, fundadas en el criterio de colaboración para fines de **interés** común de la empresa y de los trabajadores.

Prohibición para menores de 18 años. Art. 204:

Para los menores de 18 años, no habrá en ningún caso horas extraordinarias de trabajo, salvo lo dispuesto para el trabajo rural.

Trabajadores excluidos para la limitación de la jornada. Art. 205:

los gerentes, jefes, administradores en relación de dependencia y los empleadores no sujetos a fiscalización inmediata.

Los serenos, vigilantes y demás trabajadores que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia.

Los que cumplan su cometido fuera del local donde se halle establecida la empresa, como agentes y comisionistas que tengan **carácter** de empleado

Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, tales como labores de servicio domestico y el trabajo rural.

No obstante, ninguna de estas personas podrá ser obligada a trabajar más de 12 horas diarias y tendrán derecho a un descanso mínimo de una hora y media que integra la jornada de trabajo

Obligaciones del empleador relativa a jornadas de trabajo y salarios. Art. 206:

Fijar carteles en lugares visibles, que contengan indicaciones claras sobre las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador y los periodos intermedios de descanso en la jornada de trabajo.

Registrar las horas extras e importes respectivos en el **libro** de salarios

Compensación de horas de trabajo perdidas. Art. 207:

En los casos de suspensión colectiva de trabajo por causas imprevistas o de **fuerza** mayor, podrá ser completado el trabajo diario compensando las horas perdidas en las siguientes condiciones:

Las recuperaciones no podrán ser autorizadas sino durante 30 días al año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable.

La prolongación de la jornada no podrá exceder de una hora y no se remunerará como extraordinaria.

Autorización para el trabajo nocturno. Art. 208:

Se autoriza el trabajo nocturno de acuerdo con la duración máxima y retribución previstas para el mismo en este Código, en los siguientes casos:

Servicios públicos de imprescindible necesidad

Industrias cuyos **procesos** técnicos exigiesen un trabajo continuo

Reparación e instalación de maquinas, a efecto de no interrumpir el trabajo normal

Daños inminentes por accidentes imprevistos o de necesidad evidente

Los trabajos que deben ser realizados en horas nocturnas, conforme a su naturaleza.

La autorización se acordará siempre que estas actividades son puedan realizarse en horas diurnas.

Lección 23

Descansos legales. Fundamentos:

Los descansos legales tienen fundamentos de naturaleza **biología**, económica y social. El reposo es necesario e irremplazable para toda **persona** que desarrolla su actividad productiva **física** o mental. Sirve para combatir la fatiga (biológica), facilita el mejor rendimiento (económica) y proporciona una condición humana al trabajador (social)

Descansos obligatorios establecidos en el Código. Art. 212:





**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

"Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, se concederá a los trabajadores un periodo de descanso ininterrumpido de 10 horas por lo menos."

Descanso semanal y compensatorio. Art. 213:

"Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo. Excepcionalmente, puede estipularse un periodo integro de 24 horas consecutivas de descanso, en día distinto al domingo y dentro de la siguiente semana, en casos específicos (trabajos en un shopping o supermercado, terremotos o motivos de fuerza mayor)."

El descanso en días distintos al domingo es por razones de interés social y de orden técnico, que por la naturaleza de la empresa, no es posible interrumpir el trabajo los días domingos. De aquí nace la distinción entre descanso dominical y descanso compensatorio.

Planilla especial de trabajadores. Art. 214:

"Los empleadores deberán confeccionar una planilla especial con los nombres de los trabajadores ocupados en las circunstancias previstas en el artículo anterior, con los turnos de descansos compensatorios correspondientes a cada uno de ellos. Dicha planilla se colocará en un lugar visible del establecimiento"

Anticipación convencional de descanso semanal (sábados al mediodía). Art. 215:

"Con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el mediodía del sábado, por acuerdo entre las partes, podrán distribuirse las 48 horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario"

Las vacaciones anuales remuneradas. Art. 218:

"Todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:

Para trabajadores de 1 hasta 5 años de antigüedad: 12 días hábiles.

De más de 5 años hasta 10 años: 30 días hábiles

De mas de 10 años: 30 días hábiles.

Las vacaciones comenzarán en día lunes o el siguiente día hábil si éste fuese feriado"

Acumulación e interrupción de las vacaciones:

A petición del trabajador podrán acumularse por 2 años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa. Por urgente necesidad el empleador puede requerir la suspensión de las vacaciones. Habiendo dispuesto el patrono la suspensión del goce de vacaciones, el trabajador no pierde su derecho de reanudarlas. Los gastos serán por cuenta del empleador.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador no puede realizar servicios por cuenta ajena, esta prohibición esta destinada a hacer cumplir los fundamentos del descanso humano.

Periodo adquisitivo y de goce del derecho:

La época de las vacaciones debe señalar el empleador a más tardar dentro de los 6 meses siguientes al nacimiento del derecho y será concedida oficiosamente o a pedido del trabajador. El empleador podrá establecer turnos, si no prefiere cerrar el establecimiento en una época determinada (vacaciones colectivas, con cierre del local). El empleador dará a conocer por escrito al trabajador, con 15 días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

Sanción en caso de no otorgarse las vacaciones en el periodo legal:

Las vacaciones otorgadas después del plazo de goce del derecho (6 meses), obliga al empleador a pagar al trabajador el doble de la respectiva remuneración, sin perjuicio del descanso.

Duración de las vacaciones según la antigüedad del trabajador:

Para trabajadores de 1 hasta 5 años de antigüedad: 12 días hábiles.

De más de 5 años hasta 10 años: 30 días hábiles

De mas de 10 años: 30 días hábiles.

Vacaciones de trabajadores que no realizan trabajo continuo. Art. 219:

"En las labores en que el trabajo no se realice con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de 180 días en el año, y en los trabajos contratados a destajo, cuando el trabajador haya devengado el importe mínimo de 180 salarios, percibirá el importe de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado."

Cálculo del salario de vacaciones. Art. 220:

"Para calcular el monto que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de vacaciones, o el salario que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse con anticipación al inicio de las vacaciones"

Vacaciones causadas:

Si el contrato termina sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensará en dinero, en base al salario actual y el monto será doble cuando el despido ocurre después del periodo de goce (6 meses)

Vacaciones proporcionales:

Cuando con contrato termina después de completarse el periodo adquisitivo, por causa imputable al empleador, tiene derecho el trabajador a que se le pague la parte proporcional por vacaciones, en relación al tiempo trabajado. Se obtiene el tiempo o días correspondiente aplicando la regla de 3 simple.

Forma de concesión de las vacaciones:

El empleador dará a conocer por escrito al trabajador, con 15 días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. Las vacaciones comenzarán en día lunes o el siguiente día hábil si éste fuese feriado.

Prueba de otorgamiento. Art. 226:

"Cada empleador deberá inscribir en un registro la fecha en que entran a prestar servicios sus trabajadores, las fechas en que cada uno tome sus vacaciones anuales pagadas, la duración de las mismas y la remuneración correspondiente a ellas, si no lo hiciese así se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas".

Prueba de pago de salario de vacaciones:

Como prueba de pago de salario de vacaciones, el trabajador deberá extender el correspondiente recibo de comprobante de pago.

Lección 24

El salario. Definición:

Es la remuneración o ganancia, que puede evaluarse en dinero, debido por un empleador al trabajador, en virtud de los servicios u obras que éste haya realizado, o deba realizar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

Naturaleza jurídica y caracteres:

El salario es una contraprestación conmutativa y onerosa de la actividad física o intelectual del trabajador, puesta al servicio del empleador.

Caracteres:

La proporcionalidad: debe pagarse el salario convenido o el establecido como mínimo por la ley, conforme a la naturaleza, eficacia y tiempo de trabajo.

La continuidad: el salario debe pagarse al trabajador que estuvo a su disposición

Invariabilidad: el salario no puede alterarse por voluntad unilateral del empleador, en perjuicio del trabajador, pero si para beneficiarlo.

Estipulación libre del salario:

Las partes pueden estipular libremente el salario, mediante contrato individual o colectivo, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo legal.

El principio legal de paridad o igualdad salarial y sus excepciones se expresa así: "las tasas de remuneración no deben establecer desigualdad por motivos de sexo, impedimento físico, nacionalidad, religión, condición social y preferencia política o sindical. A trabajo de igual naturaleza, valor, duración y eficacia, deberá corresponder igual remuneración, salvo al salario mayor fundado en productividad y merecimientos"

Protección legal del salario con relación al empleador, forma, época y lugar de pago:



Forma de pago: Art. 231 y 232: "se abonarán salario en moneda de curso legal, queda prohibido el pago del mismo en vales, pagarés, cupones, fichas u otro signo representativo, cualquiera con que se pretenda sustituir la moneda. No obstante, el pago podrá hacerse parcialmente en especie hasta el 30%, siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, redunden en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo razonable"

Época de pago: "el salario se pagará íntegramente a intervalos regulares. Las partes fijarán los plazos de dichos intervalos, que de ningún modo podrá exceder de los siguientes:

En los trabajos a sueldo fijo, un mes

En los trabajos a jornal, la remuneración mínima diaria será el resultado del salario mensual legal entre 26

En los trabajos por pieza, medida o unidad de obra, cada 15 días, por los trabajos concluidos en dicho periodo, entregados y aceptados.

Si el salario consistiese en participación, se acordará una suma quincenal o mensual que deberá percibir el trabajador como anticipo, la cual será proporcionada a las necesidades del mismo.

Lugar de pago: salvo convenio previo, el salario debe ser pagado en un día hábil, en el lugar de trabajo y dentro de las 2 horas siguientes de la terminación de la jornada, salvo convenio diferente por escrito o caso de fuerza mayor.

Prohibición. Compensación. Deducción y Retención del salario:

Prohibición: el trabajador no podrá renunciar a su salario, y éste se pagará directamente al mismo o a la persona que él autorice por escrito. Está prohibido al empleador deducir, retener o compensar, suma alguna que rebaje el importe de los salarios, salvo en los casos legalmente previstos. En principio, la remuneración debe llegar íntegra al trabajador.

Los descuentos de salarios pueden originarse en diversas causas, cuyas formas son: la compensación, retención y deducción del salario.

Compensación: es uno de los modos de extinguir las obligaciones según el Cod. Civil. Existe cuando 2 personas por propio derecho, reúnen la calidad de acreedor y deudor recíprocos, ella extingue con fuerza de pago las 2 deudas, hasta donde alcance la menor, desde el tiempo que ambas comenzaron a existir. Ej.: el trabajador puede causar un daño en los equipos, instrumentos, productos, mercaderías, maquinarias o instalación del empleador, sea intencionalmente, por su culpa o negligencia, en este caso la compensación es admisible, siempre que el resarcimiento del daño a que tenga derecho el empleador se establezca por sentencia judicial.

Deducción y Retención del salario:

Los empleadores están obligados por ley al descuento del seguro social obligatorio y para la Caja de Jubilaciones y Pensiones complementarias. A este efecto, como agentes de retención, descontará del salario de cada trabajador, para realizar la entrega al I.P.S., juntamente con el aporte patronal. Para cubrir obligaciones legales del trabajador, si hay orden judicial, el empleador descontará del salario las cantidades indicadas en el mandamiento y la depositará en la cuenta individualizada. El cumplimiento de la retención ordenada por autoridad competente, hará incurrir al empleador en las sanciones legales del caso.

Protección legal del salario con relación a los acreedores del trabajador: inembargabilidad parcial del salario. Excepciones:

Inembargabilidad parcial del salario la ley protege el salario frente a los acreedores del trabajador. Esta inembargabilidad puede ser:

Total o absoluta: el salario no puede ser afectado de disponibilidad en ninguna proporción

Relativa o parcial: admite la medida precautoria, dentro del límite máximo del 50% legalmente autorizado.

Embargo: es la afección o imposibilidad de los bienes del deudor para asegurar pago de la deuda en ejecución. Dicha medida precautoria solo puede ser decretada judicialmente. El salario solo puede ser embargado de la siguiente forma:

Hasta el 50% para el pago de pensiones alimenticias debidas por el trabajador

Hasta el 40%, para el pago de habitación del trabajador o artículos alimenticios adquiridos para consumo propio y de familiares, económicamente dependiente de él

Hasta un 25% en los demás casos, como la reparación de daños, provenientes de un delito o cuasidelito.

Si fuesen embargos acumulativos, el monto es estos no podrán sobrepasar en ningún caso el 50% del salario básico percibido por el trabajador.

Las herramientas y útiles de trabajo son inembargables, de ser ellos indispensables para el ejercicio de la profesión u oficio.

Protección del salario frente a los acreedores del empleador: privilegios en general. Concepto y clases:

Los trabajadores son acreedores del empleador por el salario y las indemnizaciones a que tengan derecho, una vez ocurrida la terminación del contrato.

Privilegio: es el derecho dado por la ley a un acreedor, para ser pagado con preferencia a otro. El privilegio solo puede resultar de una disposición de la ley. El deudor no puede crear privilegio a favor de ninguno de sus acreedores. Los privilegios son:

-Generales: dan la preferencia a un crédito sobre todos los demás, pero en relación a todos los bienes del deudor.

-Especiales: otorgan preferencia un crédito, sobre todos los demás, pero en relación a un bien determinado, mueble o inmueble

Preferencia que concede el Código a los créditos por salarios para hacerlos efectivos:

El Código del Trabajo establece privilegios o preferencias para defender los derechos de trabajadores, en oposición a las de los otros acreedores del empleador, conforme a las siguientes reglas:

Los créditos de los trabajadores por salarios devengados total o parcialmente en los 6 meses anteriores a la declaración de quiebra del empleador, apertura de sucesión o por indemnizaciones en dinero a que los mismos tengan derecho, una vez terminados los contratos de trabajo se consideran singularmente privilegios.

Para el goce del privilegio concedido, los créditos de los trabajadores conservaran su carácter laboral

Verificación y cobro de créditos:

Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra o sucesión para el cobro de sus créditos. Deducirán sus reclamaciones en el Tribunal de trabajo conforme a la ley. Hecho el reconocimiento de los créditos a favor de los trabajadores, éstos peticionaran cobrarlos en los juicios de ejecución colectiva, a fin de que el sindico, administrador judicial, depositario o ejecutor testamentario, una vez verificados dichos créditos, proceda al pago, dentro de los 30 días siguientes al reconocimiento formal.

Protección del salario con relación a la familia del trabajador. Salario de la mujer casada y de los menores:

La ley protege también el salario con relación a la familia del trabajador, en forma directa o indirecta. Directamente garantiza el salario de la mujer casada y de los menores que trabajan. Indirectamente la familia del trabajador queda protegida por la inembargabilidad relativa del salario.

Lección 25

Salario mínimo legal. Concepto:

Es el que, según las condiciones de cada región, es suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador considerado como jefe de familia, dichas necesidades son: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas.

Otras clases de salarios:

-Salario mínimo vital: es el de la sobre vivencia

-Salario mínimo industrial: es el fijado en esta rama de actividad, superior al mínimo legal, pero sujeto a las posibilidades económicas de la empresa.

Factores considerados para calcular los salarios mínimos:

Los salarios mínimos se fijan periódicamente tomando en cuenta factores económicos, profesionales y geográficos:

Costo o nivel de vida de la familia obrera: es el conjunto de los bienes consumidos y servicios utilizados por dicho grupo social, durante cierto periodo, en lugar determinado

El nivel general del salario en el país o región donde se realice el trabajo: los salarios constituyen elementos importantes para establecer los costos de producción y los precios de venta de los bienes y servicios. En las ciudades mas importantes el salario mínimo es mas elevado que en zonas rurales.

Las condiciones económicas de las empresas: reflejada en los balances de pérdidas y ganancias, siempre que sean reales.

La naturaleza del trabajo y rendimiento del trabajador: en el calculo del salario mínimo, debe considerarse además de las circunstancias normales, las relativas a la naturaleza peligrosa, insalubre o penosa de las tareas, sus incidencias sobre duración de jornadas y la producción personal del trabajador.



Edad del trabajador: en la medida que influye en su rendimiento. A partir de los 18 años nace el derecho del salario mínimo que no se pierde.

Modalidades de fijación:

Art. 254: "Sobre la base de las investigaciones realizadas, el Consejo Nacional de Salarios mínimo de acuerdo con lo preceptuado, propondrá la **escala** de salario mínimo, que será elevada el Poder Ejecutivo a los efectos de su consideración"

Consejo Nacional de Salarios Mínimos. Composición. Atribuciones:

Es una institución creada por ley para regular los tipos de salarios mínimos, funciona en la sede del Min. De Justicia y Trabajo. Está presidido por el director del trabajo y los integran 3 representantes del Estado, 3 de los empleadores y 3 de los trabajadores.

Atribuciones:

-dictar su propio reglamento

-recabar de las instituciones nacionales, entes autónomos, empresas publicas de economía mixta, empresas privadas, industriales o comerciales, los datos e informes o dictámenes necesarios

-conceder audiencias publicas, para que las partes interesadas puedan expresar tu punto de vista

-disponer otras medidas de investigación para acumular pruebas

Procedimiento del Consejo para proponer por propia iniciativa la escala de salarios mínimos:

Sobre la base de las investigaciones realizadas, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos propondrá la escala de salarios mínimos, la que se elevará el Poder Ejecutivo por conducto del Min. De Justicia y Trabajo.

Plazo de vigencia del salario mínimo legal:

El salario mínimo legal fijado de acuerdo al procedimiento establecido en el Código, quedará en vigencia durante 2 años. Este plazo se prorrogará automáticamente por periodo de igual duración.

Modificación del salario mínimo antes de cumplirse el plazo establecido:

Antes de vencer el plazo establecido el salario mínimo será modificado cuando se comprueben cualquiera de las siguientes causas:

-profunda alteración de las condiciones de la zona o la industria, motivada por factores económico-financieros

-variación del costo de vida, estimada en un 10% cuanto menos.

Edad del trabajador para que goce del salario mínimo:

El salario mínimo es debido a todo trabajador mayor de 18 años por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal.

Determinación de los salarios mínimos a los trabajadores a destajo por pieza o tarea a domicilio:

En los trabajos a destajo, por pieza o tarea y efectuado a domicilio, los salarios mínimos se regularán de modo que aseguren al trabajador una remuneración equivalente a la que obtendrá en su trabajo, sobre la base del salario por tiempo.

Efectos jurídicos de la fijación del salario mínimo:

La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior. Será nula de pleno derecho toda cláusula contractual que establezca un salario inferior al mínimo legal. El trabajador a quien se le hubiese pagado un salario inferior al mínimo, tendrá derecho a reclamar del empleador el complemento debido. La Autoridad Administrativa del Trabajo fijará sumariamente el plazo que no excederá de 30 días para el pago de la diferencia.

Publicidad de los salarios mínimos:

Se dará la más amplia publicidad a los salarios mínimos en periódicos y mediante la fijación de carteles en lugares visibles de los centros de trabajo.

Lección 26

Asignación familiar. Concepto. Equivalente:

Es una prestación económica recibida por el trabajador como cooperación o ayuda para el sostenimiento y desarrollo de la familia. Constituye una manifestación práctica para cumplir un deber de justicia social.

Es una suma de dinero estimada como porcentual (5%) sobre el salario mínimo, por cada hijo menor matrimonial, extramatrimonial o adoptivo, que el jefe de familia recibe con su salario o separadamente.

Condiciones legales en que debe encontrarse el hijo:

Que sea menor de 17 años cumplidos, y sin limitación legal para el totalmente discapacitado físico o mental.

Que se halle bajo la patria potestad del trabajador

Que su crianza y educación sea a expensas del beneficiario

Que resida en el territorio nacional.

Modificaciones y extinción del pago de las asignaciones familiares:

El derecho a la asignación familiar se extinguirá automáticamente respecto de cada hijo al desaparecer las condiciones previstas en el Art. Anterior o por exceder el salario del beneficiario del 200% del mínimo legal. El trabajador beneficiado comunicará por escrito al empleador las causales de extinción de su derecho a percibirla, sin perjuicio de que el empleador pueda comprobarlas por medios hábiles. Ningún cambio de situación por ascenso o variación de categoría profesional del trabajador puede producir la alteración o pérdida del derecho, salvo lo anteriormente expresado.

Formalidades para la percepción del trabajador:

La asignación familiar será percibida por el trabajador desde el momento de su ingreso al trabajo, mediante comunicación escrita dirigida al empleador, con los recaudos legales pertinentes, como certificado de nacimiento, de vida y residencia

Derecho del padre y la madre a la asignación familiar:

Si ambos progenitores trabajan en relación de dependencia, tendrá derecho a percibir asignación familiar uno de ellos, siempre que el salario mayor de cualquiera de ellos no exceda el límite de 200% mayor al salario mínimo legal. Esta disposición no se aplica si ambos cónyuges tienen empleadores diferentes.

Caso de separación de los cónyuges:

En caso de separación o divorcio de los padres, percibirá la asignación familiar que corresponda a uno de ellos, el progenitor que tenga a los hijos bajo su custodia o tenencia.

Naturaleza y protección de las asignaciones familiares:

La asignación familiar es un beneficio social irrenunciable. No es ni forma parte del salario, por lo tanto queda excluida para estimar las imposiciones legales de seguridad. No puede ser cedida ni embargada. Se pagará en forma íntegra simultáneamente al salario normal y el trabajador expedirá recibo. La acción para reclamarla prescribe en 12 meses. El régimen paraguayo es provisional, hasta que se implante un sistema legal de compensación sobre la base del seguro social.

Época y forma de pago:

La acción para reclamarla prescribe en 12 meses. Se pagará en forma íntegra simultáneamente al salario normal.

Cambio de situaciones por ascenso de categoría profesional del trabajador y la asignación familiar:

Ningún cambio de situación por ascenso o variación de categoría profesional del trabajador puede producir la alteración o pérdida del derecho, salvo que el nuevo salario sobrepase el 200% sobre el salario mínimo legal.

Prohibición de rebaja de salarios, despido y otras sanciones aplicadas al trabajador cuya causa directa o indirecta sea el pago de la asignación familiar:

Quedan prohibidos toda disminución de salarios, despidos u otras sanciones, cuya causa tenga relación directa o indirecta con la asignación familiar. El régimen jurídico de la asignación familiar por su finalidad protectora es de orden público. En consecuencia toda renuncia o desviación de las disposiciones normativas en perjuicio del trabajador, queda sancionada de nulidad, de ahí que la rebaja de salario motivada por el pago de la asignación familiar, no obliga a los contratantes, aunque esté expresada en el contrato de trabajo, por constituir una cláusula nula.

Lección 27

Prevención de riesgos ocupacionales como derecho de los trabajadores:

El Derecho del Trabajo actual asume la necesidad y la obligación de proteger la vida, la salud y la integridad psicofísica de los trabajadores, neutralizando o reduciendo los riesgos de la actividad laboral.

La seguridad industrial. Actos inseguros y condiciones ambientales de inseguridad. La higiene laboral y la medicina del trabajo:



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

La política de prevención de riesgos ocupacionales se desarrolla a través de la seguridad, higiene y medicina del trabajo, entendida como conjunto de técnicas, estudios y acciones, materiales, organizativas y personales destinadas a evitar daños o alteración de la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores. Están obligados a realizar y cumplir las disposiciones los empleadores, trabajadores, sindicato y el Estado.

La higiene y medicina del trabajo es una ciencia que tiene por objeto la prevención y el control de las enfermedades profesionales.

La higiene laboral:

Aparte del concepto elemental de asegurar el aseo o limpieza, realiza el análisis de los riesgos del ambiente. Los riesgos del ambiente no controlado pueden provocar enfermedades o molestias.

Los riesgos del ambiente se clasifican en:

-Agentes físicos: los que actúan sobre el organismo, como los ruidos, vibraciones excesivas, temperaturas extremas, radiaciones

-Agentes químicos: vapores, gases, nieblas, polvo, humo

-Agentes biológicos: microorganismos, como bacterias, virus, hongos, en determinadas actividades en laboratorios y hospitales.

-Agentes ergonómicos: ligados a factores psicológicos que afectan la actividad, como la monotonía, aburrimiento y factores fisiológicos como el ritmo y posición del trabajo.

La medicina del trabajo:

Realiza actividades preventivas y la acción curativa de enfermedades y lesiones. La medicina preventiva actúa antes de la aparición de las molestias profesionales (Ej.: exámenes médicos admisionales y periódicos, utilización de equipo o elementos de protección, limitación del tiempo de exposición). La medicina curativa es aquella que cuida de los pacientes después de ocurrida la enfermedad ocupacional o lesión, generalmente a cargo del servicio médico de la Seguridad Social.

Obligaciones del empleador:

Garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores:

-disponer el examen médico admisional y periódico gratuito

-evaluar los riesgos, evitarlos si fuera posible, combatirlos en su origen.

-utilizar condiciones y métodos de trabajo favorables para la higiene, salud y seguridad

-planificar la prevención, incluidas las medidas individuales y colectivas a ser tomadas para evitar riesgos y señalar la forma de colaboración en casos de accidentes.

-concientizar a los trabajadores para el cumplimiento de las normas

-informar sobre los accidentes ocurridos a la autoridad competente

-cumplir las normas legales, reglamentarias y convencionales.

Obligaciones del trabajador:

Conocer y cumplir las normas legales, reglamentarias y convencionales de higiene, seguridad y medicina del trabajo. Dependen de las actividades de información y evaluación permanente de la empresa. Evitar los actos inseguros cuidando la salud y utilizando correctamente las maquinarias, herramientas, equipos. Colaborar con la empresa para disfrutar de las mejores y seguras condiciones de trabajo (mediante informes o avisos y denuncias oportunas)

Prohibiciones en locales de trabajo:

Esta prohibido: la inducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas y dormir en el local de trabajo

Comodidad en el trabajo:

Según las peculiaridades de ciertas empresas, el empleador habilitará alojamientos apropiados para dormir en el local. Cuando se permita al personal comer en el establecimiento, se dispondrá de un lugar apropiado y equipado adecuadamente para dicho fin, el que estará separado de los lugares de trabajo. Los comedores, vestuarios y servicios sanitarios deben ser mantenidos en óptimas condiciones. Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de asientos con respaldo en número suficiente, para el uso de cada trabajador ocupado, cuando la naturaleza del trabajo lo permita. El personal tendrá derecho a ocupar su asiento en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo, si la naturaleza del mismo no lo impidiese.

Obligaciones de la Autoridad Administrativa:

organizar el servicio de inspectores de seguridad

dictar el reglamento del presente título, inspirado en la mayor protección a la vida, seguridad, comodidad e higiene de los trabajadores, de acuerdo con los adelantos técnicos y progresivo desarrollo de la actividad industrial

promover la educación en materia de seguridad e higiene y en la prevención de riesgos, por cuantos medios sean apropiados, a fin de despertar y mantener el interés de empleadores y trabajadores.

Lección 28

La libertad sindical. Significado. Beneficiarios:

Es una especie de derecho de asociación para fines lícitos, que permite la creación de organizaciones u órganos colectivos llamados "sindicatos", sin fines de lucro, para la defensa de los intereses profesionales (de los trabajadores) o económicos (de los empleadores). "es el derecho subjetivo de los trabajadores y empleadores para organizarse en asociaciones o sindicatos con el fin de fomentar y defender sus intereses, afiliarse a ellos o retirarse". Los sindicatos pueden redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes o autoridades, contar con una administración propia, programas de acción y actividades lícitas.

Los beneficiarios de la libertad sindical son los trabajadores y empleadores y si la misma es bien ejercida alcanza a la sociedad.

Actos de injerencia contra la libertad sindical:

La intervención de los propios trabajadores y empleadores, organizaciones políticas, religiosas o sindicales, para perjudicar a determinada organización sindical o influenciar sobre la libre determinación de sus asociados son actos de injerencias. También las medidas destinadas a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o el sostenimiento económico de organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores (Sindicato Amarillo).

Sindicato de trabajadores dependientes. Concepto. Clases. Finalidades. Grados:

Existen sindicatos de trabajadores dependientes del sector privado, de la actividad privada y del sector público

Clases:

Sindicato de trabajadores dependientes del sector privado pueden ser por:

-empresa (por lo menos 20 trabajadores): están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios, ocupaciones o especialidades que prestan servicio en el establecimiento o institución.

-gremial (mínimo 30 trabajadores): podrá tener en el local un delegado elegido por sus compañeros

-industria (300 trabajadores o más): es el organizado por trabajadores que prestan servicios en varias empresas de una misma rama industrial

Sindicato de trabajadores del sector público: podrán constituirse cuando la institución tuviera menos de 500 funcionarios por lo menos con el 20% de ellos. Sobre la cantidad superior a 500 y menos de 1000 por lo menos el 25% de los trabajadores. El Estado como empleador no integra ninguna categoría sindicable.

Finalidades:

Sindicatos del sector privado:

Representar a sus asociados

Celebrar contratos colectivos y hacer valer los derechos que nazcan de los mismos

Proteger los derechos individuales y colectivos de los asociados

Patrocinar a sus miembros en conflictos laborales y en procedimientos de conciliación y arbitraje

Instituir y fomentar la creación de cajas de ahorros

Responder consultas o pedidos de informes

Sostener una oficina de colocación

Bregar por los oficios jurídicos, económicos, sociales y éticos

Sindicato del sector público:



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Asesorar a sus miembros y representarlos para la defensa de sus intereses  
Presentar a las autoridades los pedidos de sus agremiados  
Prestar ayuda a sus socios en caso de **desempleo**, enfermedad, invalidez o calamidad  
Promover y fomentar cooperativas  
Crear cajas de ahorros  
Sostener escuelas, **bibliotecas** e institutos técnicos en beneficio de socios y familiares  
Procurar la **atención** de la salud a nivel personal y del grupo familiar  
Cumplir fines culturales de **solidaridad**, prevención y de carácter social,  
Negociar condiciones o contratos colectivos de trabajo.

En resumen:

El estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales. El mejoramiento económico, **moral**, cultural y social de los asociados.

Grados de las organizaciones sindicales:

1°) Grado: Sindicato:

Sindicación Única y Plural: la forma de sindicación única o unicolor se basa en el siguiente principio: en cada región, rama industrial o empresa, solo está permitido organizar un Sindicato, que a su vez puede ser impuesta legalmente o con adhesión libre. En una sociedad democrática, la unidad del **Movimiento Sindical** no debe ser impuesta por el Estado. Es contraria a la libertad sindical. El principio de la sindicación plural, permite la formación de varios Sindicatos, en la misma empresa, industria o región a voluntad de los trabajadores, pero cumpliendo ciertos requisitos mínimos (número mínimo de cotizaciones y necesidad de desempeñar el oficio respectivo, así como presentar **documentos** válidos para la inscripción). El Código Laboral Paraguayo acepta el principio de la sindicación plural, coherente con la libertad sindical y los convenios internacionales incorporados a la ley. El Estado no puede impedir la libre constitución de Sindicatos con fines lícitos.

Trabajadores que pueden formar parte de un sindicato:

Las personas físicas sin distinción de sexo, nacionales o extranjeros, mayores de 18 años de edad. Los menores necesitan autorización de su representante legal o la venia supletoria de un Juez (del menor), pero no podrán participar de la dirección del Sindicato; y todos los trabajadores que ejerzan la representación de la empresa. Cada trabajador solo puede asociarse a un sindicato. Pueden integrar la directiva únicamente los socios **activos** que tienen cumplido 20 años. En resumen: los requisitos legales para la constitución de los sindicatos de trabajadores son: calidad de trabajador dependiente y capacidad jurídica, cantidad mínima de asociados y perseguir fines sindicales.

Sindicato de empleadores:

Pueden constituir 3 o más empleadores de la misma rama de actividad de Industria, de comerciantes y de servicios. Se caracterizan generalmente por su forma de asociación con personería jurídica. Tiene relativa **escasez** de socios, pero con fuerza económica, apreciable organización, suficientes materiales y **recursos humanos** calificados. El eje de su actividad es económico. Y su **éxito** depende del nivel de autoridad entre sus miembros para asumir y cumplir los compromisos. Ej.: Asociación Rural del Paraguay, Unión Industrial del Paraguay.

Lección 29

Inscripción de los Sindicatos:

Obedeciendo a la tradición civilista que no admite la existencia de personas jurídicas sin previo reconocimiento del **Estado**, se considera que las **organizaciones** profesionales o sindicatos carecen de vida y son incapaces de adquirir **derechos** y contraer **obligaciones** mientras un acto expreso del **poder** administrativo no les haya otorgado personería gremial o **personalidad** jurídica, denominación utilizadas indistintamente.

Personería gremial:

Es el que transforma al **sindicato** en sujeto de derechos y obligaciones, en el ámbito **laboral**, se consigue mediante la inscripción.

La inscripción es un acto de la **Autoridad Administrativa del Trabajo** materializado cuando se legalizan los **documentos** exigidos por la **ley**. Inscripción es el reconocimiento.

Para la inscripción, la **Dirección del Trabajo** o Sub-Secretaría del Trabajo debe examinar con cuidado y **atención** a las personas, cosas o documentos, para establecer la **identidad**, **naturaleza**, condición y circunstancias de los mismos, y formar de ellos un juicio. Si del examen surge que no se lesiona el principio de **legalidad**, la inscripción se hará de forma inmediata. No puede negarse.

Legalización del Acta de Constitución, de los Estatutos y **Nominas** de fundadores de un sindicato:

La Asamblea constitutiva es el acto fundacional y el Acta de Constitución el certificado de nacimiento del Sindicato.

La Asamblea Constitutiva reunirá la cantidad mínima o más de personas que tienen el propósito de asociarse para la defensa de sus intereses profesionales colectivos.

El Acta Constitutiva tendrá por lo menos:

Lugar y fecha de la Asamblea de fundación

Nombres y apellidos, número de cédula de identidad, Estado civil, **Nacionalidad**, Profesión u oficio, Firma de los asistentes.

La denominación del Sindicato y el domicilio real del mismo

El objeto

La forma como será dirigido y administrado el sindicato.

Los estatutos sociales constituyen el conjunto de **normas** relativas a la **organización**, elección de autoridades, funcionamiento, disolución y liquidación de un sindicato. Es la ley particular del Sindicato. Una vez aprobada por la Asamblea, será inscrita literalmente en el Acta de Fundación. (Leer Art. 296). La legalización se realiza previo estudio de los documentos y comprobación de que no contrarían u omiten disposiciones legales.

Derechos y obligaciones de un sindicato:

Derechos:

Celebrar **contratos** colectivos y hacer valer los derechos y ejercitar las **acciones** derivados del mismo de la ley

Un sindicato no puede celebrar un **contrato** individual de trabajo con un empleador, pero sí con un empleado del propio sindicato, por que en tal supuesto actúa como dador de trabajo.

Tiene derecho a la propia **organización** como el de adquirir **bienes**, registrar **marcas** y exención de todo tributo **fiscal** o municipal sobre sus fondos y agencias de colocaciones o bolsas de trabajo

También a presentar denuncias a la Autoridad competente, constituir Federaciones o Confederaciones y realizar todo acto lícito al cumplimiento de sus fines.

Obligaciones:

Mantener fluida **comunicación** con la Autoridad Administrativa del Trabajo relativos a cambios acaecidos en la Junta Directiva, las modificaciones del Acta de Constitución y los Estatutos para la legalización e inscripción, nomina actualizada de socios anualmente, brindar informaciones y proporcionar **datos** requeridos para verificar el funcionamiento del Sindicato y enviar copia de rendiciones de **cuentas** a la autoridad competente.

Por medio de la Asamblea, deben juzgar las rendiciones de cuentas presentadas por su Directiva, administrar y utilizar correctamente sus bienes, depositar los fondos sociales en una institución bancaria y cumplir otras obligaciones impuestas por **leyes** y reglamentos.

Extinción y disolución de un sindicato:

El sindicato se extinguirá cuando:

No tenga el número mínimo de miembros o asociados exigidos por la ley, tratándose de un sindicato por **empresa**, si la **empresa** cierra o se disuelve.

El sindicato se disolverá cuando:

Por federarse (Unir por alianza, liga, unión o pacto entre varios) con asociaciones o **partidos políticos**, nacionales o extranjeros, con la cancelación de su inscripción y consiguiente personería gremial establecida en sentencia firme y ejecutoria de la autoridad judicial, y por los motivos establecidos en sus Estatutos.

La estabilidad sindical:



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Es la garantía de gozan ciertos trabajadores dirigentes de no ser despedidos, trasladados o suspendidos, o alteradas sus condiciones de trabajo, sin causa previamente admitida por juez competente. El dirigente debe ser un trabajador dependiente, en actividad o con permiso. Pueden gozar de estabilidad sindical hasta 11 dirigentes de la Comisión Directiva de un Sindicato, es el techo o limitación. La cantidad exacta de beneficiarios se determina en cada caso, según la cantidad de asociados. Ej.: los sindicatos de **empresas** que tienen entre 20 y 30 socios tendrán 3 dirigentes protegidos, de 31 a 50 socios más de 4 dirigentes y más de 51 será de 1 dirigente por cada 30 socios.

Gozan de la estabilidad:

los delegados del Sindicatos gremial mayoritario, a falta de comité o sindicato,

los gestores u organizadores de sindicatos,

negociadores de contrato colectivo y de reglamento interno,

los candidatos a ocupar cargos directivos del sindicato, federaciones y confederaciones,

los dirigentes elegidos mientras dure su mandato y hasta 6 meses después.

Los candidatos a ocupar cargos desde 30 días antes de la Asamblea y hasta 30 días después si fuese electo.

Los negociadores de contrato colectivo y reglamento interno, desde la notificación al empleador, hasta 90 días después de homologado y registrado el documento.

Los gestores y organizadores de sindicatos, federación y confederación, desde 30 días antes de la Asamblea hasta 6 meses después.

El elegido del sindicato gremial, desde su designación hasta 90 días después. Los integrantes de la comisión directiva electa, hasta 11 miembros, desde la Asamblea de elección hasta 6 meses después.

Cada sindicato debe comunicar al empleador los nombres de las personas amparadas por la estabilidad. El dirigente sindical podrá ser despedido siempre que sea probada previamente la existencia de una causa justa imputada al mismo, o que la condición de dirigente sea falsa. Según la gravedad de la causa, la ley autoriza incluso la suspensión mientras dure el juicio ante la **justicia** laboral.

Lección 30

Contrato colectivo de condiciones de trabajo. **Concepto:**

Es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones generales de trabajo, celebrado entre un empleador, o un **grupo** de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores por una parte y por otra, y por otra una o varias organizaciones representantes de los trabajadores o representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados a éstos últimos, con el objeto de establecer las bases de los contratos individuales de trabajo.

Es un contrato marco que persigue lograr mejores condiciones laborales sobre las mínimas ya determinadas legalmente. En este sentido puede crear normas de validez futura. Es un acto jurídico bilateral y solemne. Nace del acuerdo de voluntades y debe ajustarse estrictamente a los requisitos legales. Las normas del contrato colectivo son obligatorias como una ley, para los sujetos celebrantes y los trabajadores sindicalizados o no de la empresa o profesión.

Acreditación de la personería para negociar el contrato colectivo en el sector privado:

Los representantes del sindicato de trabajadores acreditarán la personería con la resolución administrativa que inscribe a la organización y le otorga la personería jurídica. La coalición de trabajadores no sindicalizados debe elegir y autorizar, mediante poder, a uno o mas representantes.

El empleador individual, con **registro** patronal, puede negociar contrato colectivo por derecho propio, o mediante representante convencional (con poder especial o general). El grupo de empleadores otorgará un poder conjunto, por **escritura** publica, a un representante.

Forma del contrato y numero de ejemplares ¿desde que momento produce efectos?:

El contrato colectivo debe redactarse por escrito en 3 ejemplares, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el tercero presentado para su homologación y registro en la Dirección del Trabajo. Produce efectos legales desde que se cumplan tales actos administrativos a pedido de cualquiera de las partes. La falta de uno de los requisitos de validez exigidos, trae como resultado la declaración de inexistencia o nulidad del acuerdo.

Cláusulas comunes o normativas y compromisorias:

El contrato colectivo es un acto jurídico complejo, cuyo contenido incluye cláusulas relativas a:

La envoltura protectora: está constituida por cláusulas del contrato colectivo sobre celebración, duración, revisión, modos de terminación y campos de aplicación

Cláusulas compromisorias: compromisos entre los sujetos celebrantes, son las que aseguran la efectividad del contrato colectivo y determinan las obligaciones recíprocas de las partes

Cláusulas normativas: son disposiciones normativas que crea o mejora derechos, que benefician a los trabajadores individualmente considerados. Determinan las condiciones y beneficios destinados a los contratos individuales de trabajo. Se refieren a las normas que fijan el importe de un **salario** mayo, la jornada de trabajo y su **distribución**, la intensidad y **calidad** de tareas, la duración de los descansos, **escala** de vacaciones, medidas de **higiene** y **seguridad**, etc. Por imperio de la ley se extiende a todos los trabajadores libres, no agremiados, que prestan **servicios** en la misma empresa celebrante.

Ámbito de validez del contrato colectivo. Contenido:

El contrato colectivo de condiciones de trabajo será considerado como acto jurídico solemne. La falta de uno de los requisitos exigidos por la ley, trae como resultado la nulidad del mismo. La forma escrita ordenada por la ley es indispensable y debe observarse bajo pena de nulidad. La validez o existencia del contrato colectivo depende de su observancia.

Contenido:

Cláusulas comunes o normativas

Cláusulas compromisorias

Cláusulas ilícitas: será ilícito establecer en los contratos colectivos derogaciones de las leyes de trabajo y **procedimiento** de solución de **conflictos** declarados de orden público, ni incluir cláusulas menos favorables al trabajador que las sancionadas por leyes y reglamentos.

Duración de un contrato colectivo:

Puede celebrarse por **tiempo** fijo, por el término de duración de la empresa y por el tiempo necesario para realizar la obra determinada.

Sujetos afectados:

Del lado de los trabajadores: Para pactar un contrato colectivo de condiciones de trabajo es necesario que haya pluralidad de trabajadores quienes actúan por medio de la organización profesional o reunidos en **grupos**, para el nacimiento del contrato colectivo esta característica justifica el nombre dado, pues rige las relaciones de trabajo para una colectividad de obreros o empleadores.

Del lado de los empleadores: puede ser pactado por un empleador, un grupo de empleadores actuando cada uno como **persona** distinta o una o varias organizaciones de empleadores.

Revisión:

El procedimiento de revisión será igual al procedimiento de formación, o al que se hubiere estipulado en el contrato. Si alguna de las partes no lo aceptare, puede separarse de él, sin perjuicio de la obligación impuesta al empleador, para celebrar cada contrato colectivo, si tuviere mas de 20 trabajadores dependientes.

Terminación:

Puede terminar por.

Mutuo consentimiento de las partes

Las causas pactadas

Caso fortuito o **fuerza** mayor

El contrato ley.

Se denomina contrato ley al contrato colectivo de trabajo celebrado entre trabajadores y empleadores de una rama de la **industria**, o región o profesión, afectados por las dos terceras partes de empleadores y trabajadores organizados que por Resolución de la Dirección del Trabajo, se extiende a todos los otros trabajadores y empleadores de la misma actividad.

Acciones **derivadas**:

El incumplimiento de un contrato colectivo puede consistir en la inejecución de las cláusulas normativas incorporadas a los contratos individuales de trabajo, pudiendo reclamar cada trabajador el cobro por la vía judicial.



#### Lección 31

Reglamento interno de trabajo. Concepto:

Es el conjunto de disposiciones obligatorias acordadas por igual número de representantes del empleador y de sus trabajadores, destinadas a regular el orden, la disciplina y la seguridad, necesarias para asegurar la productividad de la empresa y la buena ejecución de las labores en los establecimientos de trabajo.

Obligatoriedad:

La homologación y registro del reglamento interno por la Autoridad competente preside su fuerza obligatoria. Todo empleador con más de 10 trabajadores contara con un reglamento interno para prever los hechos que constituyen faltas leves o graves y las respectivas sanciones. Las medidas disciplinarias como la suspensión, traslado y postergación del ascenso solamente podrán ser utilizadas existiendo el reglamento interno, salvo que el empleador decida aplicarla en lugar del despido.

Forma de elaboración:

El acuerdo escrito debe celebrarse del acuerdo del de los trabajadores y empresas, conforme lo establezca el contrato colectivo o por una comisión partidaria, con igual número de representantes de ambas partes, esta forma de celebración se denomina "contractualista". Cuando una empresa impone o exige adhesión a un reglamento interno preparado unilateralmente se denomina "Institucionalista".

Contenido mínimo:

Hora de entrada y salida, así como su forma de documentación y el descanso que divide la jornada

Lugar y tiempo en que deben comenzar y terminar las faenas

Días y horas fijadas para hacer limpieza de las maquinarias, aparatos, locales y talleres, e iniciación de la encargada de ella.

Indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, con instrucciones para prestar los primeros auxilios.

Labores insalubre y peligrosas que no deben desempeñar los varones menores de 18 años y las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia

Trabajos de carácter temporal o transitorio o de trabajadores sustitutos

Día y lugar de pago de salarios

Forma y tiempo de los exámenes médicos y las medidas profilácticas dispuestas por leyes o reglamentos sanitarios.

Sanciones disciplinarias conforme a la importancia, naturaleza, perjuicios ocasionales por las faltas y forma de aplicación de las mismas. Para aplicar las medidas de suspensión disciplinaria, con pérdida de salarios, que dure 4 a 8 días, el traslado del lugar de trabajo y la postergación temporal de ascenso, previamente será instruido un sumario administrativo, para probar la causa y la responsabilidad del trabajador. La sanción será notificada al trabajador y comunicada a la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Representantes de la empresa o del empleador u órgano competente para la recepción de los pedidos, certificados médicos, justificaciones y otros.

El plazo de validez del reglamento interno, procedimientos de revisión o de actualizaciones, en caso de necesidad

Las demás reglas o indicaciones que según la naturaleza de cada actividad, sean necesarias para obtener la mayor productividad, regularidad o seguridad en el desarrollo de la empresa.

Homologación y registro:

A fin de que las disposiciones del reglamento interno sean obligatorias dentro de la empresa, para el empleador y los trabajadores, debe ser homologado y registrado por la Dirección del Trabajo. Homologación significa aprobación, una vez comprobado que no riñe con disposiciones legales. El registro sirve también para fines estadísticos. Para todo esto, el documento consensuado será presentado por el empleador dentro de los 8 días de haber sido concluido y firmado, a la Autoridad Administrativa del Trabajo, la que procederá a verificar su contenido para su aprobación y anotación, dentro del plazo de 15 días. De existir observaciones correrá traslado de las mismas a las partes, por el término de 6 días hábiles antes de dictar resolución, que ordenará o denegará la homologación y registro.

Vigilancia. Impresión y publicidad del reglamento interno:

La homologación y consiguiente registro es suficiente para que el reglamento interno entre en vigencia y sea obligatorio para las partes.

El plazo de validez debe constar expresamente en el mismo documento. El documento debe ser escrito, con caracteres fácilmente legibles y se fijará en los lugares más visibles del local (publicidad).

#### Lección 32

Huelga. Concepto. Sujetos. Exclusiones:

Es la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores, para defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales. Es un derecho colectivo. Nunca puede ser indefinido. Su finalidad es presionar a los empleadores para una mejor posición contractual, para fijar normas nuevas o cumplir las vigentes. Es un derecho constitucionalizado de los trabajadores del sector público y privado. Están exceptuados, es decir no pueden declararse en huelga los militares y policías.

Ejercicio del derecho de huelga:

La ley debe regular el ejercicio de este derecho. Pero es doctrina universal de que será pacífica, prohibiéndose los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas, la ocupación del local de trabajo y los atentados contra el derecho de propiedad.

Servicios públicos imprescindibles:

Son el suministro de agua potable, el transporte, la energía eléctrica y la atención de primeros auxilios y toda necesaria en los hospitales. La huelga de estos servicios no puede ser total, por que la ley obliga a mantener el suministro esencial para la población. El sindicato o a falta de éste el Comité de Huelga están obligados a asegurar los servicios esenciales. Cuando los trabajadores de los servicios públicos imprescindibles no garantizan los servicios mínimos esenciales la huelga será declarada ilegal y los trabajadores podrán ser sancionados con el despido.

La huelga de trabajadores no organizados en sindicatos. Informaciones a ser proporcionadas a la Autoridad Administrativa del Trabajo y al empleador:

El derecho colectivo de huelga corresponde a los trabajadores sindicalizados o no. Una Asamblea de 20 o más trabajadores de la misma empresa puede declarar huelga y nombrar un Comité de Huelga de 5 miembros, que se encargará de las negociaciones y buscará la solución del conflicto. Se labrará Acta de la asamblea mencionando a cada uno de los asistentes quienes firmarán y además contendrá la declaración de la huelga, los motivos, nomina de negociadores o integrantes del Comité de Huelga, el tiempo de duración de la medida de fuerza y la decisión de comunicar la iniciación de la huelga, por lo menos 72 horas antes a la Autoridad Administrativa y al empleador. El empleador designará inmediatamente su representante, para quedar instalada una Comisión Bipartita, la que intentará un acuerdo dentro de las 72 horas siguientes. Si las recomendaciones son rechazadas, queda expedita la posible calificación a pedido de la parte interesada.

Huelga legal e ilegal:

Quien declara la ilegalidad o legalidad de la huelga será el Juzgado en lo Laboral de Turno de la jurisdicción territorial.

Huelga ilegal:

Cuando no tenga por motivo o fin la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores

Cuando es declarada o sostenida por motivos estrictamente políticos, o tenga por finalidad directa ejercer coacción sobre los poderes del Estado

Cuando los trabajadores de servicios públicos imprescindibles no garanticen los suministros esenciales para la población

Cuando fuera declarada durante la vigencia de un contrato colectivo y no se refiera a su incumplimiento, salvo las huelgas de solidaridad y huelgas generales.

En caso de calificación de la huelga como ilegal, los trabajadores huelguistas podrán ser despedidos. Pero, dicho efecto no es automático. Hará falta la decisión patronal expresa.

Huelga legal:

Es aquella que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores.

En los casos de adhesión a una huelga general, o sea declarada por solidaridad con otros trabajadores, que adoptaron medida de fuerza.

El incumplimiento del contrato colectivo o negativa injustificada a negociar el contrato colectivo

El ejercicio de la huelga declarada legal no extingue la relación de trabajo ni puede dar origen a sanción alguna.

Paro. Concepto:



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Es el cierre del local de trabajo para impedir toda actividad, decidido por el empleador para la defensa de sus intereses legítimos. Es otro instituto del derecho colectivo laboral. Es un derecho de los empleadores.

Paro legal:

Es declarado por el Juzgado en lo Laboral de Turno de la jurisdicción territorial, no obliga al empleador a pagar salarios durante su duración. El paro será legal en los siguientes casos:

Cuando se efectúa para evitar el peligro de violencia para las personas o de **daño** para las cosas

Si es realizado para desalojar a ocupantes del lugar de trabajo o cualquiera de sus dependencias

Por la imposibilidad de mantener el **proceso de producción** en las condiciones competitivas

Cuando existe violación reiterada del contrato colectivo por los trabajadores

Si se efectúa en defensa de cualquier otro **interés** legítimo.

Paro ilegal:

El que no responda a los motivos señalados arriba será ilegal y calificado de igual manera, y obliga al pago de salarios a los trabajadores durante el tiempo de duración.

El procedimiento del paro incluye notificaron a la Autoridad Administrativa y a los trabajadores. El pedido de calificación puede ser de los trabajadores o del empleador.

Lección 33

Seguridad social. Concepto:

Es la asistencia social del Estado, juntamente con las políticas de ocupación, de salarios, de viviendas, de educación, de precios, de migraciones y sanidad pública, realizan el conjunto de acciones que conducen al **hombre** a procurar el bienestar económico social, cuyo fin último es el "bien común" de la **sociedad**.

Previsión Social:

Es uno de los aspectos de la **seguridad social**, es presentada por los especialistas como un conjunto de normas que se propone paliar o resolver ciertos riesgos sociales. Para amparar las contingencias se adopta la técnica del **seguro**, que constituye una de las expresiones de la previsión social, como también lo es el **ahorro**.

Organismo directo: (I.P.S.):

Por ley, se establece que la dirección y **administración** del instituto estará a cargo de un Consejo de **Administración** supervisado por el **Estado**, el que estará integrado por el Presidente del Instituto y los miembros designados por el **Poder Ejecutivo**, de conformidad con lo previsto en la ley. La fiscalización del **movimiento** financiero del Instituto estará a cargo de un sindicato designado por el Poder Ejecutivo a propuesta de la Contraloría General de la Nación.

Conformación de Consejo Administrativo por ley:

Presidente

Consejero en representación del Min. De Justicia y Trabajo

Consejero en representación del Min. De Salud Pública y Bienestar Social

Consejero en representación de los Empleadores

Consejero en representación de los trabajadores asegurados

Consejero en representación de los jubilados y pensionados del Instituto.

Cada uno tendrá su respectivo suplente

Ley y reglamentos de Seguridad Social:

Instrumentos legales:

Decreto de 1943: crea en Instituto de Previsión Social y establece el campo de aplicación, determina el **financiamiento** y los beneficios y prestaciones

Decreto de 1960: es la primera modificación del primer decreto, amplía el campo de aplicación y extiende los beneficios del **sistema** a otros grupos

Decreto de 1956: establece el aporte de los empleadores para atender los **gastos** de la campaña de **medicina** preventiva

Decreto de 1968: amplía el campo de aplicación incluyendo a los maestros y catedráticos del magisterio oficial primario y normal.

Decreto de 1962: incrementa los aportes de los empleadores y trabajadores

Decreto de 1973: crea el **Banco** Nacional de Trabajadores y establece un aporte adicional para los trabajadores para la compra de sus propias acciones en el Banco

Decreto de 1973: establece jubilaciones y pensiones complementarias

Decreto de 1973: instituye honores y privilegios a favor de los veteranos de la **guerra** del Chaco

Decreto de 1987: crea el Fondo de Jubilaciones y Pensiones para los miembros del Poder Legislativo

Decreto de 1992: establece el régimen unificado de jubilaciones y pensiones y modifica varias disposiciones de Decretos Ley desde 1973.

Contingencias cubiertas por el **Seguro Social**:

El Seguro Social Paraguayo de acuerdo a la ley, ofrece la cobertura de las siguientes contingencias del trabajador y su **familia**:

Riesgos de enfermedad, maternidad y accidentes que no sea del trabajo

Jubilación ordinaria: al asegurado que cumpla 60 años de edad y tenga como mínimo 25 años de servicios reconocidos. El haber jubilatorio corresponderá al 100% del promedio de los 36 últimos meses de salarios, anteriores al último aporte. O tener 55 años de edad y 30 años de aportes o servicios reconocidos, en cuyo caso el haber jubilatorio será del 80% del promedio de salarios de los últimos 36 meses anteriores al último aporte

Jubilación extraordinaria: se suprimió por ley en el 92, cuando se unificaron las Jubilaciones y Pensiones, las cuales coexistían con la Pensión de **Vejez**. A su vez se eliminó la Jubilación por Retiro Voluntario, Jubilación por Exoneración

Jubilación de invalidez por enfermedad común: se adquirirá cuando el asegurado tenga por lo menos:

-150 semanas de aportes (3 años) y menos de 55 años de edad o

-150 a 250 semanas de aportes (3 a 5 años) y menos de 60 años de edad o

-250 a 400 semanas de aportes (5 a 8 años) y menores de 65 años de edad

El haber jubilatorio será del 50% del salario mensual promedio de los últimos 36 meses anteriores a la declaración de la invalidez y de aumentos que ascenderían al 1,5% de dicho monto, por cada 50 semanas de aportes, hasta totalizar el 100%.

Jubilación por invalidez, por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Se determinará conforme a la Tabla Valorativa de Incapacidades, la Tabla de Porcentajes de Jubilación y el Salario Promedio de los 36 meses anteriores a la iniciación de la incapacidad. Si el accidente de trabajo ocurriera antes de que el Asegurado haya percibido salario alguno, la jubilación se calculará sobre la base de salario mínimo legal vigente en el momento para actividades diversas no especificadas de la **capital** del Paraguay. En caso de que el asegurado haya recibido salario por un tiempo menor de 36 meses, se le computará los faltantes con las equivalencias correspondientes de acuerdo a los salarios mínimos legales

Pensión por **muerte** del jubilado: el asegurado activo o que tenga 750 semanas de aportes (15 años), sin tener la edad mínima requerida para su jubilación (55-60 años) o que fallezca a consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, los familiares recibirán una pensión equivalente al 60% del importe de jubilación que recibía o que hubiera recibido al causante excluyente:

La viuda o concubina o viudo, que concurriera con los hijos solteros hasta la mayoría de edad, y los incapacitados y declarados tales por una Junta Médica del Instituto, en cuyo caso la mitad de la pensión corresponderá a la viuda o concubina o viudo, y la otra mitad a los citados hijos por partes iguales

La viuda o concubina o viudo de menos de 40 años de edad, le corresponderá la indemnización equivalente a 3 **anualidades** de pensión que le hubiera correspondido.

Los hijos huérfanos hasta la mayoría de edad, los incapacitados y declarados tales por una Junta Médica del Instituto, por partes iguales la totalidad de la pensión

Los padres, siempre que hayan vivido bajo la protección del causante, en partes iguales. De sobrevivir uno de ellos recibirá la totalidad de la pensión. Las pensiones indicadas en los incisos a) y c) acrecerán proporcionalmente a medida que los beneficiarios concurrentes dejen de tener derecho a ellos.





**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

El derecho de percibir la pensión se adquiere desde la fecha del fallecimiento del asegurado, y se extinguirá si la viuda o viudo, contrae matrimonio o viviere en concubinato, recibirán en tales casos por única vez la suma equivalente a 2 anualidades de la pensión.

La pensión a los hijos incapacitados se pagará mientras dure la incapacidad de los mismos.

Para que la concubina tenga derecho a la pensión debe haber vivido en relación de pública notoriedad, como mínimo durante 2 años si tuvieren hijos comunes y 5 años si no los tuvieren, y además estar inscripta en los registros del Instituto antes del fallecimiento del asegurado.

**Subsidio en dinero:** cuando el asegurado fallecido tuviere menos de 740 semanas de aportes (15 años), se otorgará a sus herederos o beneficiarios, un subsidio en dinero por una sola vez equivalente a un mes de salario por cada año de antigüedad que tuviere el asegurado.

**Gastos funerarios:** si no existiere heredero, se abonará a quien o quienes justifiquen haber realizado gastos fúnebres correspondientes, hasta un monto equivalente a 75 jornales mínimos (Gs. 3.150.000) establecidos para las actividades diversas no especificadas en la capital de la Republica. Cuando posteriormente apareciera algún heredero, el monto de los gastos se descontará de la pensión en su caso.

Atención medica, quirúrgica y dental

Medicamentos y hospitalizaciones

Subsidio en dinero a sometidos a tratamiento medico, con reposo por enfermedad

Normas de la Constitución Nacional:

Art. 95: "el sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia será establecido por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población"

Los servicios del sistema de seguridad social podrán ser públicos, privados o mixtos y en todos los casos estarán supervisados por el Estado.

Los recursos financieros de los seguros sociales no serán desviados de sus fines específicos, y estarán disponibles para ese objetivo, sin perjuicio de las inversiones lucrativas que puedan acrecentar su patrimonio.

Desde la sanción de la Constitución de 1992, no solo no se han cumplido sus disposiciones claras, sino que se han violado permanentemente los preceptos constitucionales

Lección 34

Sanciones y cumplimiento de las leyes de trabajo:

Son denominados también "Contravenciones laborales", son fallas u omisiones que violan las normas legales o convencionales.

El responsable de una falla o hecho es el infractor, el sujeto que comete la falta intencionalmente o por negligencia.

Los elementos de la contravención laboral son:

-la acción u omisión (al hacer o dejar de hacer)

-la imputabilidad, por dolo o por culpa a cualquiera de los sujetos del contrato de trabajo (con intención de perjudicar o por negligencia)

-el perjuicio causado contra el orden, disciplina o regularidad del trabajo.

Las contravenciones pueden ser leves o graves:

-leves: la inasistencia al trabajo por un día, sin aviso ni justificación, la lentitud para atender a un cliente etc.

-graves: el no adoptar medidas preventivas para evitar accidentes, la ausencia seguida de 3 o mas días, sin justificación.

**Sanción:** es la consecuencia jurídica que deriva de la comisión de todo acto contrario al derecho o la recompensa o la pena, o sea, el bien o mal que la ley condiciona a la observancia o infracción de sus disposiciones.

La autoridad de aplicación (la que fiscaliza y sanciona) no debe perseguir fines económicos.

Para lograr el cumplimiento de las normas laborales preferirá el método persuasivo-educativo.

Son importantes las medidas de seguridad, las cauciones, las visitas de inspección, la vigilancia constante, todos los el fin de coaccionar al cumplimiento de las prescripciones laborales.

Cuando el sujeto obligado a respetar la norma cumple el mandato legal, no se aplica pena alguna. Pero, si ocurre un acto violatorio, interviene la autoridad de aplicación para asegurar el cumplimiento del derecho objetivo.

Existen sanciones disciplinarias de efectos diferentes: como las advertencias con anotación en el legajo del trabajador, sanciones pecuniarias como la multa aplicada a empleadores infractores y las sanciones que afectan a los trabajadores como la postergación del ascenso, el traslado, la suspensión disciplinaria, el despido.

Las sanciones jurídicas se aplican sin perjuicio de las demás responsabilidades, indemnizaciones o gastos de otro orden determinados en la ley, debido al incumplimiento de sus disposiciones.

**Multa.** Concepto:

Es la pena económica que consiste en una tasación en dinero efectivo de la infracción, utilizando para fijar el monto o importancia del valor del salario mínimo diario para actividades diversas no especificadas en la capital. La multa no es para el trabajador

Regla general en casos de infracciones que carecen de penas especiales:

El incumplimiento de disposiciones que carezcan de pena especial se sanciona con multas equivalentes al importe de 10 a 30 jornales mínimos por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia. Pero el objetivo primario es corregir la falta y lograr que en adelante cada trabajador perjudicado por la misma reciba el trato legal.

El incumplimiento de cada obligación legal del empleador con la Autoridad Administrativa del Trabajo también se castiga con 10 a 30 jornales mínimos diarios, duplicándose en caso de reincidencia

Obligaciones legales del empleador con la Autoridad Administrativa:

El incumplimiento de cada obligación legal del empleador con la Autoridad Administrativa del Trabajo también se castiga con 10 a 30 jornales mínimos diarios, duplicándose en caso de reincidencia.

**Cancelación de la personería gremial:**

El incumplimiento por el sindicato de trabajadores de las obligaciones legales y prohibiciones legales, será sancionado con multa de 30 jornales mínimos por cada infracción. Son responsables solidarios los Miembros de la Comisión Directiva en ejercicio. En caso de reincidencia, la Autoridad Administrativa del Trabajo podrá solicitar judicialmente la cancelación de la personería jurídica del sindicato, atendiendo a la gravedad.

**Inhabilitación para ocupar cargos sindicales:**

La instrucción de la obligación legal de rendir cuenta de la administración de los fondos del sindicato, a la Asamblea según plazo establecido en los estatutos, impuesta a los dirigentes del sindicato, se castigará imponiendo a los infractores la cancelación del registro como dirigente, con la inhabilitación para ocupar cargos sindicales por el plazo de 10 años.

**Recursos contra la Resolución de la Autoridad Administrativa del Trabajo:**

Se procede a la apelación ante el Tribunal de Apelación del Trabajo. El recurso será impuesto ante la misma Autoridad Administrativa dentro del plazo de 3 días de notificada la misma. Este procedimiento es normal teniendo en cuenta que el sistema de jurisdicción laboral paraguayo es mixto. El Tribunal de Apelación del Trabajo de Turno imprimirá el trámite correspondiente, y su decisión causara ejecutoria (inapelable). Son considerados partes en la apelación: el administrado y la Autoridad Administrativa que aplico la multa.

Lección 35

**Prescripción de las acciones laborales (plazos de 1 año, 60 días y 30 días):**

La prescripción es el medio de adquirir derecho, o liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo. Tiene importancia procesal por que el trabajador dispone de un plazo determinado para iniciar demanda laboral con el fin de obtener un pronunciamiento judicial sobre un derecho que estima violado. Y el mismo plazo puede ser invocado por el empleador como ya transcurrido para liberarse de la obligación. Dicha prescripción es llamada así "liberatoria o extintiva"

La prescripción liberatoria laboral es la que se refiere al ejercicio de las acciones derivadas de una relación jurídica laboral (de origen legal o convencional). Constituye una defensa para el empleador. Para que la acción se considere prescrita basta que el titular del derecho no la haya utilizado o puesto en movimiento (iniciada la demanda) en el termino legislativo previsto.

La persona que se crea acreedora de otra debe ser diligente para ejercer su derecho, iniciando la demanda dentro de un plazo, pues el presunto deudor no puede esperar toda la vida que a la otra accione.

Plazo de 1 año:



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Para la prescripción de las acciones acordadas por el mismo, o derivadas del contrato individual o colectivo Ej.: las acciones para demandar el pago de salarios, normal o extra, importe de vacaciones y asignación familiar.

Plazo de 60 días:

Acción para pedir nulidad de un contrato individual de trabajo, desde que éste se hubiese conocido; el celebrado por intimidación, contado el plazo desde el día que cesó la causa; la acción del trabajador para dar por terminado un contrato por causas legales.

La acción para reclamar el pago por falta o vicio del preaviso legal, contando desde la fecha del despido; la acción para reclamar la indemnización por despido injustificado calculada sobre la antigüedad contando el plazo desde el día de la terminación del vínculo.

Cuando el trabajador está involucrado en un hecho que según la ley permite al empleador despedirlo con justa causa, sin obligación de indemnización alguna, la decisión patronal debe producirse dentro de los 30 días desde aquel en que tuviera conocimiento de la causa justificada. Si no ejercita su derecho en ese tiempo, la acción para despedir con causa al trabajador quedará prescripta.

En el plazo de prescripción se incluyen los días inhábiles, salvo el último del término.

La prescripción no corre contra personas incapaces de comparecer en juicio, salvo que tenga representante legal, ni contra el trabajador que tenga suspendidos los efectos del contrato individual durante el tiempo del servicio militar obligatorio o movilización militar.

La prescripción puede interrumpirse por interposición de la demanda; el reconocimiento expreso o tácito del derecho de la otra parte, por caso fortuito o fuerza mayor comprobado, y gestiones privadas de arreglo para hacer efectivo un derecho, con participación de ambas partes.

La Autoridad Administrativa del Trabajo:

Es el Min. De Justicia y Trabajo, fue creado por ley en 1948. Las dependencias del mismo, con competencia delegada son:

-La Sub-Secretaría del Trabajo: que comenzó a funcionar en 1990, creada por ley del Presupuesto de ese año.

-La Dirección del Trabajo: origen en 1964.

-Dirección General de Recursos Humanos: interviene para el examen de aprendices

-Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional

-Comisión Nacional de Salarios Mínimos: es un órgano técnico, presidido por el Director del Trabajo.

Inspección y vigilancia:

Constituye una unidad de servicio, con un jefe responsable e inspectores del trabajo (dependencia de la Dirección del Trabajo). Es el corazón de la Autoridad Administrativa. El estado de salud de todo el organismo depende de sus latidos. El método de inspección vigente es rígido coactivo. Persigue como único objetivo detectar infractores y multar. Especialmente en otras épocas, cuando el importe de las multas no se depositaba en las rentas generales. Se debería preferir el método persuasivo-educativo-coactivo.

La inspección debe ser ejercida por personas capaces. Una virtud que todo funcionario debe probar diariamente es la honestidad.

Competencia de la Sección:

La inspección directa y permanente de los establecimientos industriales, comerciales, obrajeros, agrícolas y ganaderos de la República, a fin de velar por el cumplimiento de las Leyes del Trabajo. Esta inspección será ejercida por inspectores que sean capaces para dichas funciones.

Vigilancia y control del trabajo de mujeres en fábricas, talleres, establecimientos industriales y comerciales.

Queda establecido expresamente que no podrá ser inspector ninguna persona interesada en la explotación de fábricas, talleres, obrajes, estancias ganaderas y comercios, ya sea propietario, socio, accionista, arrendatario, proveedor, empleado, agente comisionista u otro carácter análogo.

Los resultados de las inspecciones realizadas, informes e indicaciones dadas por el cuerpo de inspectores, serán puestos a conocimiento del Director del Trabajo, por escrito.

Carta Orgánica:

Según el Art. 410 del Código del Trabajo, es obligación de la Autoridad Administrativa elaborar su propia Carta Orgánica en el plazo de un año (ya vencido), con reglamentos expresamente previstos.

Lección 36

El Derecho Internacional Privado del Trabajo:

Es el conjunto sistemático de las normas y principios que regulan las relaciones laborales, en las que aparecen uno o más elementos extra-territoriales.

Las relaciones jurídicas nacionales han pasado a ser internacionales, y así se plantea al jurista el problema de decidir cuál de los sistemas jurídicos habrá de ser aplicable. Las leyes de protección al trabajo son territoriales, eso significa que en el contrato se aplicará la ley del lugar de ejecución de los servicios, aunque el contrato se haya celebrado en otro país. En casos de trabajo transitorio o realizado en varios países, cabe la aplicación de la ley del domicilio del empleador, aunque en circunstancias especiales las partes podrían acordar la ley aplicable.

ITAIPU:

Es una represa gigantesca construida por trabajadores paraguayos y brasileños. Dos países vecinos, con ordenamientos jurídicos-laborales distintos.

ITAIPU es una entidad binacional creada por el Tratado suscrito entre la República del Paraguay y la República Federativa del Brasil en 1973. Constituyen sus órganos principales: el Consejo de Administración (delibera y decide) y el Directorio Ejecutivo (decide y ejecuta). En la Dirección Ejecutiva coexisten áreas diferentes, componentes en razón de la materia. Sin embargo, impera el orden y la unidad institucional.

Protocolos Laborales de ITAIPU: Protocolo Laboral 1

En cumplimiento del Tratado de ITAIPU de 1974, las Altas Partes Contratantes suscribieron el Protocolo Adicional sobre relaciones de Trabajo y Seguridad Social, ratificado en el Paraguay. Dicho documento conocido también como Protocolo 1, consagra la aplicación de 3 clases de normas: a) territoriales, b) especiales uniformes, y c) más favorables al trabajador, consideradas en conjunto.

Normas territoriales:

La territorialidad de la ley o la ley del lugar de celebración del contrato individual de trabajo rige en cuanto a:

Capacidad jurídica del trabajador:

Ya puede trabajar como dependiente un menor de 18 años de edad, con autorización de su padre o tutor. A falta de la misma, otorgará venia el Juez del Menor. Es preciso, además, la presentación de un certificado médico que acredite aptitudes físicas y salud mental. Eventualmente, podría estar en juicio mediante representante legal. La capacidad laboral plena se adquiere a los 18 años, es decir, cumplida esa edad no existen restricciones. El trabajador puede: celebrar contrato de trabajo por sí mismo, percibir remuneraciones, estar en juicio, como actor o demandado. La casada no precisa conformidad marital (expresa o tácita) para suscribir contrato de trabajo. La mujer separada de hecho, separada legalmente y aquella cuyo marido está ausente, celebra contrato por sí misma. El derecho laboral admite que la autorización concedida al menor pueda ser condicionada, limitada y revocada.

La formación del contrato:

Por su forma el contrato puede ser:

- expreso: verbal: únicamente para el servicio doméstico, cuando la ocupación va a ser transitoria, sin exceder 90 días, y el salario no debe exceder de 90 jornales

escrito: cuando el salario es superior al mínimo fijado

- tácito

Un contrato individual de trabajo se prepara en 3 originales, uno para cada celebrante y otro para gestionar la homologación ante la Autoridad Administrativa.

El contrato individual del trabajo debe contener:

Lugar y fecha de celebración: los paraguayos deben ser contratados en el Paraguay y los brasileños en el Brasil

Identificación del trabajador y empleador

Actividades a ser realizadas

Lugar de ejecución de las tareas



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

Monto y forma de pago de los salarios: la entidad ITAIPU, en el Reglamento del Personal y el Contrato Colectivo, deslinda los beneficios no considerados como salarios. Ciertos beneficios son acordados para facilitar la vida del empleado y su familia, y no por el trabajo realizado

La determinación del periodo de pago: trabajador-empleado-mensualero. ITAIPU no tiene funcionarios como erróneamente expresan muchos de sus documentos

División y duración de la jornada: en ITAIPU se tiene pluralidad de sedes y lugares de ejecución de los trabajos. Si bien la duración de tiempo de trabajo esta regulada con una norma especial uniforme de 8 horas diarias y admite pausa para el descanso y la alimentación, la división varia según los países. Y dentro de cada territorio (Paraguay y Brasil), conforme a la ubicación de los escritos regionales. Los trabajadores del sitio de obras 8 horas diarias o 48 horas semanales y extras permanentes de 2 horas diarias, los empleados de oficinas 44 horas semanales. En Asunción se trabaja 40 horas semanales

Prueba del contrato:

La existencia del contrato laboral subordinado se demuestra en principio con el respectivo documento, pero a falta de este, existen otros medios de prueba, como la declaración patronal unilateral o el certificado de trabajo que reconoce servicios prestados anteriormente. Según el Código Laboral: "se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta".

Derechos sindicales de los trabajadores:

Se reconoce el derecho de los trabajadores, sin distinción de sexo o nacionalidad, si necesidad de autorización previa, para constituir libremente organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados

Competencia de los jueces y tribunales:

La facultad general del Estado para estudiar y resolver conflictos se denomina "jurisdicción". La facultad estatal de administrar justicia laboral es más conocida como "jurisdicción del trabajo". El ordenamiento jurídico crea los órganos necesarios (o posibles) para resolver conflictos, los cuales conforman la "jurisdicción laboral". A estos órganos y a las personas que están al frente, la ley confiere atribuciones o competencia (una parte de la jurisdicción que tiene el Estado). La competencia se regula según la materia, las personas, el territorio y el grado. Según el Protocolo 1:

Entenderán las autoridades del trabajo, en razón de la materia de las acciones que deriven de las aplicaciones del Protocolo 1, del Reglamento del Personal, de los contratos individuales suscritos y del contrato colectivo. Los sujetos que pueden litigar validamente son: los empleados de la entidad, sus derechohabientes y la propia ITAIPU. La descentralización judicial no tiene importancia para el caso ITAIPU, por que el Tratado, ratificado como ley nacional, establece que ITAIPU tiene 2 sedes, una de ellas en Asunción, y las cuestiones ventiladas contra ella debe iniciarse y proseguir en la Capital.

Derechos y obligaciones de ITAIPU en materia de seguridad social:

La empleadora ITAIPU Binacional aporta el I.P.S. un 16,5% sobre el salario percibido por cada empleado. El empleado aporta un 9,5% de su salario, por seguro medico, para la Caja de Jubilaciones y Pensiones complementarias. También se le obliga a pagar por suscripción de acciones del Banco de Trabajadores. En casos de enfermedad, el I.P.S., según normas reglamentarias, abona hasta el 50% del salario diario en carácter de subsidio, ITAIPU está abonando voluntariamente salarios íntegros de los días de enfermedad no cubiertos, y el complemento sobre el subsidio, durante 6 meses. Esta decidida acción social de la entidad ha paliado la irritante diferencia originada en leyes diferentes de ambos países. El Directorio de la Entidad, ha reconocido tácitamente la ineficiencia de los servicios del I.P.S., ya que dispuso un fondo especial para cubrir gastos médicos y odontológicos y un programe de Asistencia Social.

Identificación profesional:

En el Paraguay no se reconoce tal tipo de identificación, pero si la personal. Sin duda, se refiere el Protocolo 1 a la tarjeta de identidad expedida por la Itaipú a sus empleados, para circular por las oficinas y sitios de obra. El tema es tratado igualmente en la cartilla impresa por la Asesoría de Seguridad, encargada precisamente del control de las personas, vinculadas o no a la entidad, en las oficinas y las zonas de obras.

Normas Especiales Uniformes. Actos Normativos:

Independientemente del lugar de celebración de los contratos, fueron acordadas las Normas Especiales Uniformes, las que están en vigor en Paraguay y Brasil, y ellas son:

La jornada de trabajo: duración 8 horas, con pausa intermedia para descanso y alimentación. No distingue entre periodo diurno, nocturno y mixto. Se corrigió en el Protocolo 2.

Edad mínima para la contratación de un paraguayo: 18 años. Un Acto Normativo estableció que las actividades insalubres tienen duración máxima de 6 horas diarias. Están sujetos a la jornada normal con todos sus efectos, aquellos empleados que realizan tareas de vigilancia e inspección y los que con motivos del trabajo se enteran de secretos. Solamente se los excluya a los jefes, asesores, administradores de bienes y dinero.

Prorroga de la jornada: hasta 2 horas diarias, por acuerdo individual o colectivo, debido a fuerza mayor o para atender servicios imposterables por su naturaleza (admitida en la Industria de la Construcción)

Valor de la remuneración: de horas extraordinarias: mas 25% sobre el valor del salario hora normal. En la zona de obras se eleva hasta al 50%.

Adicional por trabajo nocturno: realizado entre las 21 y las 5:30 horas. Aumento del 25% sobre el salario-hora diurno. Se elevó al 30%.

Pre-aviso único de 30 días: en los contratos indefinidos y sin plazos. Cursado u omitido, su duración integra la antigüedad. Es practica abonar el importe substitutivo. No tener pre-avisados por razones de seguridad.

Indemnización por tiempo de servicio: a razón de un mes del sueldo más alto por cada año de trabajo efectivo y por fracción igual o superior de 6 meses.

Indemnización del 70% al termino de todo contrato laboral para cierta obra

Protocolo Laboral 2: Itaipú

Contratos civiles con cláusulas laborales:

Itaipú, cliente de empresas contratistas:

Itaipú, como cliente interesado en hacer construir las obras principales y auxiliares, suscribió contratos de naturaleza civil con firmas constructoras, fabricantes y locadores de servicios. Cada documentos incluía cláusulas laborales padronizadas relativas a: nomina del personal, comunicación de entrada y salida, cantidad de trabajadores, calidad de mano de obra, disciplina, salarios, importe de cargas sociales destinadas a los trabajadores, seguro complementario en caso de accidentes etc. Las cláusulas laborales a ser cumplidas eran incluidas en cada Contrato Civil, Itaipú fiscalizaba el cumplimiento de los compromisos laborales, a la par de las autoridades de cada país. Los trabajadores eran o son dependientes del contratista o locador de servicios.

Los esquemas laborales aplicados en Itaipú y las zonas de obras logran los objetivos previstos, como la vivienda decorosa y gratuita, lugares de recreación, medios de transporte, facilidades para escolares, seguro de vida y accidentes personales, alimentación variada y abundante etc. Ambos Protocolos se diferencian en las jornadas de trabajo, en el Protocolo 1 la jornada es de 8 horas, cualquiera sea la naturaleza, en cambio en el Protocolo 2 la jornada es de 8 horas en condiciones normales de ejecución del trabajo, se distingue las condiciones normales de aquellas que son insalubres con jornadas de hasta 6 horas.

Yacyretá:

En 1926, se había firmado en Washintong el Protocolo Paraguayo-Argentino relativo a la utilización de los Saltos de Apipé. En 1958 fue suscripto el Convenio para el estudio del aprovechamiento del Río Paraná, creándose una Comisión Mixta Técnica entre ambos países.

En 1973, en Asunción, se firmó el Tratado de Yacyretá, por la cual os 2 Estados se comprometen a emprender en común, la obra destinada al aprovechamiento hidroeléctrico del Río Paraná a la altura de la isla Yacyretá. A tal fin se creó el Ente Binacional Yacyretá, al cual se le designa la capacidad jurídica y responsabilidad técnica para realizar los estudios y proyectos de obras mencionadas y asumir la dirección, ejecución, puesta en marcha y explotación de las mismas, como una unidad técnica-económica. Entre setiembre de 1994 y 1998 terminan las obras civiles, principales y electromecánicas.

Las altas partes contratantes aprobaron el Protocolo de Trabajo y Seguridad Social, en virtud del Tratado de Yacyretá, el objetivo fue establecer un régimen jurídico justo y equitativo, tanto para los trabajadores de contratistas, de sub-contratistas, locadores y sub-locadores



**HUGO FERREIRA**  
**PRESIDENTE CEDUNA 2016**

(0982) 626 343

de servicios ocupados en el área prioritaria delimitada por la Entidad para la construcción de las obras civiles principales. También el Protocolo Laboral de Yacretá prevé la Ley del Lugar de celebración del contrato.

Las Normas Especiales Uniformes establecen:

-Jornada normal de trabajo de 48 semanales y 8 horas diarias

-Prorroga de 2 horas de jornada normal como extraordinarias en trabajos que por su naturaleza deben ser ejecutados por equipo.

-Prorroga de la jornada normal en los casos de peligro inminente o accidente ocurrido, reparación urgente o necesidad de realizar trabajos imposterables

-Remuneración por horas extraordinarias de por lo menos el 50% superior a la de la hora normal.

-Jornada de 6 horas en trabajos insalubres y/o peligrosos y 36 horas semanales, con adicional del 30%, jornada nocturna de 7 horas, con retribución equivalente a 8 horas, mas recargo de 30%,

-Descansos remunerados los siguientes días: 1 de enero, viernes santo, 1 de mayo, 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 15 de agosto y 25 diciembre

-La suspensión máxima solo podrá durar 90 días, preaviso de 30 días o su pago compensatorio.

El Protocolo también prevé que las autoridades, de las Altas Partes, competentes en materia de higiene y seguridad social, elaborarán un acuerdo en el que estipularán las medidas preventivas para eliminar o atenuar al máximo el efecto de la insalubridad y el peligro en la ejecución de los trabajos.

Los servicios médicos destinados a la atención de los trabajadores a cargo de las instituciones competentes de cada país, que además celebrarán un acuerdo reglamentario para establecer el procedimiento de reembolso de gastos por servicios prestados a trabajadores de la otra nacionalidad.

Lección 37

Temas actuales del Derecho Laboral:

Es necesario aclarar que los temas actuales se presentan en determinados momentos y lugares.

La **evolución** y desarrollo del derecho laboral en el siglo XX se manifiesta por una parte en las leyes, por otra en los hechos sociales y la más resaltante es el fenómeno sindical con los conflictos colectivos, que se abren paso por encima de las limitaciones o prohibiciones de las leyes escritas.

El reconocimiento de estos hechos y su importancia atribuida para lograr la paz mundial aparece en el Tratado de Versalles, donde se reconoce a la justicia social como elemento indispensable de la paz, y creó la Organización Internacional del Trabajo, cuya composición tripartita constituyó una verdadera novedad.

El auge del **derecho del trabajo** tiene su culminación cuando hace raíces en el ordenamiento constitucional, asegurando así que los principios y normas mantengan su fundamentación en la **Carta** o Constitución, de modo que no quede la posibilidad de que un azar cualquiera lleve a los legisladores a desconocerlas.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas y sus consecuencias, de los trabajadores dependientes, entre sí y con sus empleadores, el origen y la existencia de los sindicatos, y las vinculaciones de estos sujetos (trabajador, empleador, sindicato) con el Estado (soberano/coordinador/empleador)

La flexibilización laboral:

Es el instrumento ideológico y pragmático de que se sirven los países de **economía del mercado**, para que las empresas puedan contar con mecanismos capaces de compatibilizar sus intereses y los de sus trabajadores, teniendo en cuenta la coyuntura mundial, caracterizada por las rápidas fluctuaciones del sistema económico, por la aparición de **nuevas tecnologías** y otros factores que necesitan ajustes.

La flexibilización en buen sentido presupone la intervención Estatal, aunque se básica, con normas generales para permitir la vida del trabajador con **dignidad**.

La flexibilización abarca diversos factores ligados a la empresa, tales como el **costo** de la mano de obra, la organización del tiempo de trabajo y la **gestión** de los recursos humanos. Las **estrategias** para la flexibilización pueden ser políticas, económicas, sociales y jurídicas.

Es el conjunto de medidas destinadas a dotar al derecho laboral de nuevos mecanismos capaces de compatibilizarlo con los cambios derivados de factores de orden económico, tecnológico o de naturaleza diversa que exigen rápidos ajustes.

Artículos para leer Código Laboral:

Art.: 4,5,6,7,8 al 16

Art.: 18,19,22,

Art.: 23, 24,25,

Art.: 26,27,28,29

Art.: 33,34

Art.: 31,35 al 38

Art.: 40,41,42

Art.: 43,44,45,46

Art.: 47,48,49,

Art.: 50,59,

Art.: 61,62,65 Inc.1, 67

Art.: 71,72,73,75,76

Art.: 78,79,81,82

Art.: 84 al 102

Art.: 105,107,108,109

Art.: 110,111,112

Art.: 123

Art.: 141,143,145,147

Art.: 153,154,155,156,158

Art.: 183,186

Art.: 193

Art.: 205

Art.: 230

Art.: 273,288,294,296

Art.: 317 al 324,326

Art.: 352,360

Art.: 362,363,409,412