

DERECHO LABORAL

LEGISLACIÓN

TOMO II – VOL. II
CONSTITUCIÓN,
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES,
CÓDIGOS, LEYES Y DECRETOS



© **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**
DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

DERECHO LABORAL LEGISLACIÓN –TOMO II - VOL. II.
CONSTITUCIÓN, INSTRUMENTOS INTERNACIONALES,
CÓDIGOS, LEYES Y DECRETOS

Primera Edición: 491 ejemplares

Edición 2017. P. 616

ISBN: 978-99953-41-30-5

DERECHOS RESERVADOS

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS (IJ)

Alonso y Testanova 9º Piso, Torre Sur, Asunción.

Teléfono: +595 21 422 161

JOSÉ RAÚL TORRES KIRMSE

Ministro Responsable del Instituto de Investigaciones Jurídicas

CARMEN MONTANÍA CIBILS

Directora del Instituto de Investigaciones Jurídicas

Coordinación y Elaboración:

MIRIAN SANTOS, Investigadora

Equipo de Edición:

MIGUEL LÓPEZ, Diseño de Tapa

OVIDIO AGUILAR, Diagramación

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
--------------------	---

CONSTITUCIÓN

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY.....	11
--	----

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

LEY N° 1.215/86	23
LEY N° 01/89	37
LEY N° 04/92	45
LEY N° 1.040/97	53
LEY N° 1.468/99	63

CÓDIGOS

LEY N° 213/93	89
LEY N° 742/61	231
LEY N° 1.680/01	309

LEYES

LEY N° 15/48	319
LEY N° 18/48	321
LEY N° 1.182/66	325
LEY N° 253/71	327
LEY N° 884/81	337
LEY N° 1.265/87	345

LEY N° 285/93	359
LEY N° 508/94	363
LEY N° 1.542/00	369
LEY N° 1.626/00.....	371
LEY N° 1.652/00	415
LEY N° 1.980/02	425
LEY N° 2.479/04.....	431
LEY N° 4.469/11	435
LEY N° 4.558/11	441
LEY N° 4.951/13	445
LEY N° 5.115/13.....	463
LEY N° 5.407/15	485
LEY N° 5.421/15	497
LEY N° 5.508/15	501
LEY N° 5.636/16	511
LEY N° 5.884/17	517

DECRETOS

DECRETO N° 6.369/11	521
DECRETO N° 5.159/16.....	543
DECRETO N° 6.157/16.....	549
DECRETO N° 7.351/17.....	555

ÍNDICES

Índice Alfabético, Temático y Sumariado	559
---	-----



PRESENTACIÓN

Los **Derechos Laborales** llamado también **Derecho del Trabajo** o **Derechos Sociales**, son considerados **Derechos Universales**.

Los derechos laborales no son tan antiguos como el trabajo mismo. A lo largo de la historia se han venido registrando las luchas por conquistarlos, y hoy día comprenden un conjunto de normas cuyos preceptos legales son aplicables a toda actividad humana realizada en relación de dependencia a cambio de una contraprestación, que merece ser objeto de tutela, principalmente los grupos con necesidades especiales, tales como los menores y las mujeres trabajadoras entre otros.

El **Instituto de Investigaciones Jurídicas**, está abocado en la elaboración de una colección en Derecho Laboral y en ese afán ha presentado la obra "**Derecho Laboral. Tomo I. Aportes Doctrinarios**"; seguidamente "**Derecho Laboral. Tomo II. Vol. I. Convenciones de la OIT**", y en ésta ocasión "**Derecho Laboral. Tomo II. Vol. II. Legislación**".

Este material contiene la Constitución Nacional, extraída de sus partes aquellos que específicamente refieren a los derechos laborales; Instrumentos Internacionales aprobados y ratificados por Paraguay, que no forman parte de la OIT pero guardan relación con los derechos laborales; los Códigos del Trabajo y Procesal del Trabajo; el Código de la Niñez y de la Adolescencia, en la parte que regula la actividad laboral del menor; leyes especiales como la *Inserción al empleo juvenil*, el *Trabajo doméstico*, la *Que crea el Ministerio de Trabajo* entre otros que disponen sobre los derechos laborales, y decreto reglamentario de la ley que reorganiza el Ministerio de Trabajo,

Empleo y Seguridad Social, así también el que establece el salario mínimo vigente.

Siguiendo el esquema de las publicaciones, la obra cuenta con el valor agregado de las concordancias al pie de página que indican modificaciones, derogaciones, ampliaciones o información complementaria y un Índice Alfabético – Temático – Sumariado, que ha de facilitar la búsqueda de la información requerida.

Éste es una herramienta ineludible y necesaria en toda biblioteca de Juristas.

Quedan pendiente los siguientes: **“Derecho Laboral. Tomo II. Vol. III. Seguridad Social”**, **“Derecho Laboral. Tomo III. Jurisprudencia”**.

Equipo de Investigación

CONSTITUCIÓN

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY (1)

PARTE I DE LAS DECLARACIONES FUNDAMENTALES DE LOS DERECHOS, DE LOS DEBERES Y DE LAS GARANTÍAS

TÍTULO II DE LOS DERECHOS, DE LOS DEBERES Y DE LAS GARANTÍAS

CAPÍTULO II DE LA LIBERTAD

Artículo 10.- De la proscripción de la esclavitud y de otras servidumbres (2).

Están proscripitas la esclavitud, las servidumbres personales y la trata de personas. La ley podrá establecer cargas sociales en favor del Estado.

Artículo 29.- De la libertad de ejercicio del periodismo (3).

El ejercicio del periodismo, en cualquiera de sus formas, es libre y no está sujeto a autorización previa. Los periodistas de los

(1) Del presente texto se han extraídos sólo aquellos que refieren al Derecho Laboral.

(2) C, Arts. 9, 44, 54, 67, 128, 29; Ley N° 1/89 "Que aprueba y ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica", art. 6°.

(3) C, Arts. 23, 25, 26, 27, 110; Ley N° 1/89 "Que aprueba y ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica", art. 13.

medios masivos de comunicación social, en cumplimiento de sus funciones, no serán obligados a actuar contra los dictados de su conciencia ni a revelar sus fuentes de información.

El periodista columnista tiene derecho a publicar sus opiniones firmadas, sin censura, en el medio en el cual trabaje. La dirección podrá dejar a salvo su responsabilidad, haciendo constar su disenso.

Se reconoce al periodista el derecho de autoría sobre el producto de su trabajo intelectual, artístico o fotográfico, cualquiera sea su técnica, conforme con la ley.

CAPÍTULO III DE LA IGUALDAD

Artículo 46.- De la igualdad de las personas (4).

Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien.

Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.

Artículo 47.- De las garantías de la igualdad (5).

(4) C, Arts. 1, 6, 30, 31, 47, 48, 50, 53, 54, 58, 63, 64, 66, 67, 74, 88, 90, 92, 107, 115 (9), 115 (10), 117, 129, 130, 181; Ley N° 1215/86 "Que aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer", arts. 4, 5, 7; Ley N° 1/89 "Que aprueba y ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica", art. 23 num. 3); Ley N° 1040/97 "Que aprueba el Protocolo de San Salvador", art. 3; CL, arts. 9°, 47, 67, 229.

(5) C, Arts. 30, 31, 46, 48, 50, 74, 88, 89, 92, 101, 107, 115 (10), 181; Ley N° 1/89 "Que aprueba y ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica", art. 23 num. 3); Ley N° 4/92 "Que aprueba la adhesión de la República al "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales", adoptado durante el XXI

El Estado garantizará a todos los habitantes de la República:

- 1) La igualdad para el acceso a la justicia, a cuyo efecto allanará los obstáculos que la impidiesen;
- 2) La igualdad ante las leyes;(6)
- 3) La igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad; y,
- 4) La igualdad de oportunidades en la participación de los beneficios de la naturaleza, de los bienes materiales y de la cultura (7).

Artículo 48.- De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer (8).

El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.

CAPÍTULO VII DE LA EDUCACIÓN Y DE LA CULTURA

Artículo 73.- Del derecho a la educación y de sus fines (9).

Toda persona tiene derecho a la educación integral y permanente, que como sistema y proceso se realiza en el contexto de la

Periodo de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, en la ciudad de Nueva York, el 16 de diciembre de 1966", art. 3°.

(6) Ley N° 1/89 "Que aprueba y ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica", art. 24.

(7) Ley N° 1/89 "Que aprueba y ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica", art. 23.

(8) C, Arts. 46, 47, 53, 88, 89, 92, 115 (9), 115 (10), 117, 129.

(9) C, Arts. 27, 66, 76, 78, 87, 115 (15), 124, 143 (4), 143 (5).

cultura de la comunidad. Sus fines son el desarrollo pleno de la personalidad humana y la promoción de la libertad y la paz, la justicia social, la solidaridad, la cooperación y la integración de los pueblos; el respeto a los derechos humanos y a los principios democráticos; la afirmación del compromiso con la Patria, de la identidad cultural y la formación intelectual, moral y cívica, así como la eliminación de los contenidos educativos de carácter discriminatorio.

La erradicación del analfabetismo y la capacitación para el trabajo, son objetivos permanentes del sistema educativo.

Artículo 78.- De la educación técnica (10).

El Estado fomentará la capacitación para el trabajo por medio de la enseñanza técnica, a fin de formar los recursos humanos requeridos para el desarrollo nacional.

**CAPÍTULO VIII
DEL TRABAJO**

**SECCIÓN I
DE LOS DERECHOS LABORALES**

Artículo 86.- Del derecho al trabajo (11).

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

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas, y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Artículo 87.- Del pleno empleo (12).

(10) C, Arts. 58, 73, 76, 87, 115 (15).

(11) C, Arts. 1, 10, 66, 79, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 107, 256; Ley N° 1040/97 "Que aprueba el Protocolo de San Salvador", art. 6.

(12) C, Arts. 1, 47 (4), 58, 73, 74, 78, 115 (13), 115 (15), 176.

El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.

Artículo 88.- De la no discriminación (13).

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Artículo 89.- Del trabajo de las mujeres (14).

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.

La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

Artículo 90.- Del trabajo de los menores (15).

Se dará prioridad a los derechos del menor trabajador para garantizar su normal desarrollo físico, intelectual y moral.

Artículo 91.- De las jornadas de trabajo y de descanso (16).

(13) C, Arts. 10, 46, 54, 58, 66, 89; Ley N° 1215/86 "Que aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer", arts. 4, 5, 7; Ley N° 1/89 "Que aprueba y ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica", art. 1°; Ley N° 1040/97 "Que aprueba el Protocolo de San Salvador", art. 3; CL, arts. 9°, 47, 67, 229.

(14) C, Arts. 10, 46, 55.

(15) C, Art. 54.

(16) C, Arts. 86, 92.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas, o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.

Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley.

Artículo 92.- De la retribución del trabajo (17).

El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo y móvil, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

Artículo 93.- De los beneficios adicionales al trabajador (18).

El Estado establecerá un régimen de estímulo a las empresas que incentiven con beneficios adicionales a sus trabajadores. Tales emolumentos serán independientes de los respectivos salarios y de otros beneficios legales.

Artículo 94.- De la estabilidad y de la indemnización (19).

(17) C, Arts. 1, 86, 91; Ley N° 4/92 "Que aprueba la adhesión de la República al "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales", adoptado durante el XXI Periodo de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, en la ciudad de Nueva York, el 16 de diciembre de 1966", art. 7°; Ley N° 1040/97 "Que aprueba el Protocolo de San Salvador", art. 7.

(18) C, Art. 92; Véase Ley N° 285/93 "Que reglamenta el artículo 93 de la Constitución Nacional".

(19) C, Arts. 86, 89, 96.

El derecho a la estabilidad del trabajador queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca, así como su derecho a la indemnización en caso de despido injustificado.

Artículo 95.- De la seguridad social (20).

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 este objetivo, sin perjuicio de las inversiones lucrativas que puedan acrecentar su patrimonio.

Artículo 96.- De la libertad sindical (21).

Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

(20) C, Arts. 86, 283 (1, 5); Ley N° 4/92 “Que aprueba la adhesión de la República al “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, adoptado durante el XXI Periodo de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, en la ciudad de Nueva York, el 16 de diciembre de 1966”, art. 9°; Ley N° 1040/97 “Que aprueba el Protocolo de San Salvador”, art. 9; Ley N° 1.468/99 “Que aprueba el Convenio de seguridad social entre la República del Paraguay y el Reino de España”.

(21) C, Arts. 42, 86, 94, 119, 173, 175; Ley N° 1/89 “Que aprueba y ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica”, art. 16; Ley N° 4/92 “Que aprueba la adhesión de la República al “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, adoptado durante el XXI Periodo de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, en la ciudad de Nueva York, el 16 de diciembre de 1966”, art. 8° inc. a), b), c).

Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo correspondiente.

En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.

Artículo 97.- De los convenios colectivos (22).

Los sindicatos tienen el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo.

El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo.

Artículo 98.- Del derecho de huelga y de paro (23).

Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones.

Los derechos de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales.

La ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad.

Artículo 99.- Del cumplimiento de las normas laborales.

(22) C, Arts. 86, 96, 248, 256.

(23) C, Arts. 86, 173, 175; Ley N° 4/92 "Que aprueba la adhesión de la República al "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales", adoptado durante el XXI Periodo de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, en la ciudad de Nueva York, el 16 de diciembre de 1966", art. 8° inc. d).

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

Artículo 100.- Del derecho a la vivienda (24).

Todos los habitantes de la República tienen derecho a una vivienda digna.

El Estado establecerá las condiciones para hacer efectivo este derecho, y promoverá planes de viviendas de interés social, especialmente las destinadas a familias de escasos recursos, mediante sistemas de financiamiento adecuados.

**SECCIÓN II
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Artículo 102.- De los derechos laborales de los funcionarios y de los empleados públicos (25).

Los funcionarios y los empleados públicos gozan de los derechos establecidos en esta Constitución, en la sección de derechos laborales, en un régimen uniforme para las distintas carreras dentro de los límites establecidos por la ley y con resguardo de los derechos adquiridos.

Queda sancionada esta Constitución. Dada en el recinto de deliberaciones de la Convención Nacional Constituyente, a los veinte días del mes de junio de mil novecientos noventa y dos, en la ciudad de Asunción, Capital de la República del Paraguay.

Doctor Oscar Facundo Ynsfrán
Presidente

(24) C, Arts. 1º, 59.

(25) C, Arts. 86/99, 101, 111.

Doctor Diógenes Martínez
Primer secretario

Doctor Emilio Oriol Acosta
Segundo secretario

Doctora Cristina Muñoz
Tercer secretario

Doctora Antonia de Irigoitia
Cuarto secretario

Doctor Víctor Báez Mosqueira
Quinto secretario

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

LEY N° 1.215/86 (26)

QUE APRUEBA LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER

EL CONGRESO DE LA NACION PARAGUAYA

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Art. 1°.- Apruébase la CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER, cuyo texto fuera aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas y abierto a la firma de los Estados Miembros de la citada Organización el 18 de diciembre de 1979.

CONVENCION

SOBRE

LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1).

Los Estados Partes en la presente Convención,

(26) Del presente texto se han extraídos sólo aquellos que refieren al Derecho Laboral.

CONSIDERANDO QUE la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres,

CONSIDERANDO QUE la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo,

CONSIDERANDO QUE los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos,

TENIENDO EN CUENTA las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

TENIENDO EN CUENTA asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

PREOCUPADOS, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones,

RECORDANDO que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno

desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,

PREOCUPADOS por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades,

CONVENCIDOS de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer,

SUBRAYADO que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer,

AFIRMANDO que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer,

CONVENCIDOS de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz,

TENIENDO presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

RECONOCIENDO que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesaria modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia,

RESUELTOS a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones,

Han convenido en lo siguiente:

Parte I
Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (27).

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios

(27) C, art. 89.

apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el

ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 6

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

Parte II
Artículo 7

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo 8

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Artículo 9

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

Parte III
Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcio-

nando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia (28).

Artículo 13

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular (29):

- a) El derecho a prestaciones familiares;
- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

(28) Véase Ley N° 5.508/15 “Que crea la promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna”.

(29) C, arts. 48, 88.

a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;

b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;

c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;

d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;

e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;

f) Participar en todas las actividades comunitarias; g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;

g) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Parte IV

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley (30).

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le

(30) C, art. 48.

reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
- b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
- d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;
- f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación

nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;

h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Art. 2º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la sala de sesiones del honorable congreso nacional, a los veinte días del mes de noviembre del año un mil novecientos ochenta y seis.

Pedro Hugo Peña
Vice - Presidente Segundo
Cámara de Senadores

Juan Ramón Chaves
Presidente
Cámara de Diputados

Juan Roque Galeano
Secretario Parlamentario

Carlos María Ocampos Arbo
Secretario General

Asunción, 28 de noviembre de 1986.

Téngase por ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

Gral. de Ejercito Alfredo Stroessner
Presidente de la República

Carlos A. Saldívar
Ministro de Relaciones Exteriores

LEY N° 01/89 (31)

QUE APRUEBA Y RATIFICA LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS O PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Art. 1°.- Apruébase y ratifícase la “CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS” o “PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA”, suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969 durante la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, y firmada por la República del Paraguay el 2 de febrero de 1971, cuyo texto es como sigue:

**CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS
“PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA”**

PREÁMBULO

Los Estados Americanos signatarios de la presente Convención.

Reafirmando su propósito de consolidar en este Continente dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre;

(31) Del presente texto se han extraídos sólo aquellos que refieren al Derecho Laboral.

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos;

Considerando que estos principios han sido consagrados en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que han sido reafirmados y desarrollados en otros instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional;

Reiterando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exente del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos, y

Considerando que la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria (Buenos Aires, 1.967) aprobó la incorporación a la propia Carta de la Organización de normas más amplias sobre derechos económicos, sociales y educacionales y resolvió que una convención interamericana sobre derechos humanos determinara la estructura, competencia y procedimiento de los órganos encargados de esa materia,

Han convenido en lo siguiente:

Parte I
Deberes de los Estados y derechos protegidos

Capítulo I
Enumeración de deberes

Artículo 1
Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidas en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.³²

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Artículo 2
Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el Artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

(32) C, art. 88.

Capítulo II
Derechos civiles y políticos

Artículo 6
Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre (33)

1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y de mujeres están prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohibido el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física del recluso.

3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio para los efectos de este artículo:

a) Los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías, o personas jurídicas de carácter privado;

b) El servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar a aquél;

c) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y

d) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

(33) C, art. 10.

Artículo 13

Libertad de Pensamiento y de Expresión (34)

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su selección.

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

a) El respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o

b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencia radioeléctrica, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.

4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.

5. Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún

(34) C, art. 29.

motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional.

Artículo 16
Libertad de Asociación (35)

1 Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Artículo 23
Derechos Políticos (36)

1. Todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades:

a) De participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;

b) De votar y ser elegidos en elecciones periódicas auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores, y

c) De tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

(35) C, art. 96.

(36) C, art. 47 num. 3), 4).

2. La ley puede reglamentar el ejercicio de los derechos y oportunidades a que se refiere el inciso anterior, exclusivamente por razones de edad, nacionalidad, residencia, idioma, instrucción, capacidad civil o mental, o condena por juez competente, en proceso penal.

Artículo 24
Igualdad ante la ley (37)

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Art. 2º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobada por la Cámara de Senadores el trece de junio del año un mil novecientos ochenta y nueve y por la Cámara de Diputados, sancionándose la Ley, el catorce de julio del año un mil novecientos ochenta y nueve.

El Presidente de la Cámara de
Senadores
Alberto Nogués

El Presidente de la Cámara de
Diputados
Miguel Ángel Aquino

Evelio Fernández Arévalos
Secretario Parlamentario

Eugenio Sanabria Cantero
Secretario Parlamentario

Asunción, 8 de agosto de 1989.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Andrés Rodríguez

El Ministro de Relaciones Exteriores
Luis María Argaña

(37) C, art. 47 num. 2).

LEY N° 04/92 (38)

QUE APRUEBA LA ADHESIÓN DE LA REPÚBLICA AL “PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES”, ADOPTADO DURANTE EL XXI PERIODO DE SESIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK, EL 16 DE DICIEMBRE DE 1966

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- Apruébase la adhesión al “PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES”, adoptado durante el XXI Período de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, en la Ciudad de Nueva York, el 16 de diciembre de 1966, cuyo texto es como sigue:

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Los Estados Partes en el Presente Pacto,

Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables.

(38) Del presente texto se han extraídos sólo aquellos que refieren al Derecho Laboral.

Reconocimiento que estos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana,

Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos,

Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, está obligado a procurar la vigencia y observancia de los derechos reconocidos en este Pacto,

Conviene en los artículos siguientes:

Parte I
Artículo 1

1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.

2. Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio de beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podría privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.

3. Los Estados Partes en el presente Pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio del derecho de libre determinación, y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas.

Parte II
Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el Presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

3. Los países en vías de desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos.

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto (39).

Artículo 4

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, en el ejercicio de los derechos garantizados conforme al presente Pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por Ley, sólo en la medida compatible con la

(39) C, art. 47.

naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática.

Artículo 5

1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él.

2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de Leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Parte III

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación técnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el Presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguran en especial (40):

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; e,

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conformes a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo:

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; y,

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar (41).

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras

(40) C, art. 92.

(41) C, arts. 96, 98.

restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la Ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la Ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos; y,

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las Leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías prevista en dicho Convenio o a aplicar la Ley en forma que menoscaben dichas garantías.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social (42).

Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

(42) C, art. 95.

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posible, especialmente para su constitución y mientras sea responsables del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la Ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la Ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

Artículo 2º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobada por la Honorable Cámara de Senadores el once de marzo del año un mil novecientos noventa y dos y por la Honorable Cámara de Diputados, sancionándose la Ley, el veinte y cuatro de marzo del año un mil novecientos noventa y dos.

José A. Moreno Ruffinelli

Presidente

Honorable Cámara de Diputados

Gustavo Díaz de Vivar

Presidente

Honorable Cámara de Senadores

Ricardo Lugo Rodríguez

Secretario Parlamentario

Abrahán Esteche

Secretario Parlamentario

Asunción, 9 de abril de 1992.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República

Andrés Rodríguez

Hugo Estigarribia Elizeche

Encargado de Despacho

Ministerio de Relaciones Exteriores.

LEY N° 1.040/97 (43)

QUE APRUEBA EL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- Apruébase el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1.988, durante el Décimo Octavo Período de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, cuyo texto es como sigue:

**PROTOCOLO ADICIONAL
A LA
CONVENCIÓN AMERICANA
SOBRE
DERECHOS HUMANOS
EN MATERIA DE
DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES**

“PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”

PREÁMBULO

Los Estados Partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”,

(43) Del presente texto se han extraídos sólo aquellos que refieren al Derecho Laboral.

Reafirmando su propósito de consolidar en este continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y justicia social, fundado en el respeto de los derechos humanos esenciales del hombre;

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos;

Considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros;

Reconociendo los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación entre los Estados y de las relaciones internacionales;

Recordando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos;

Teniendo presente que si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar

en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de las personas, el régimen democrático representativo del gobierno, así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales; y,

Considerando que la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que pueden someterse a la consideración de los Estados Partes reunidos con ocasión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos proyectos de protocolos adicionales a esa Convención con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades.

Han convenido en el siguiente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Protocolo de San Salvador":

Artículo 1 **Obligación de adoptar medidas**

Los Estados Partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.

Artículo 2 **Obligación de adoptar disposiciones de derecho interno**

Si el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo no estuviera ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones

de este Protocolo, las medidas legislativas o de otro carácter que fueran necesarias para hacer efectivos tales derechos.

Artículo 3

Obligaciones de no discriminación

Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (44).

Artículo 4

No admisión de restricciones

No podrán restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, a pretexto de que el presente

Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Artículo 5

Alcance de las restricciones y limitaciones

Los Estados Partes sólo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos.

Artículo 6

Derecho al trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y

(44) C, art. 88.

decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada (45).

2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7

Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo a que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular (46).

a) Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b) El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c) El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

(45) C, art. 86.

(46) C, art. 92.

d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e) La seguridad e higiene en el trabajo;

f) La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trata de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g) La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; y,

h) El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Artículo 8 **Derechos sindicales**

1. Los Estados Partes garantizarán:

a) El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; y,

b) El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstas sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral pública, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Artículo 9 **Derecho a la seguridad social**

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes (47).

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Artículo 15 **Derecho a la constitución y protección de la familia**

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material.

2. Toda persona tiene derecho a constituir familia, el que ejercerá de acuerdo con las disposiciones de la correspondiente legislación interna.

(47) C, art. 95.

3. Los Estados Partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a:

a) Conceder atención y ayuda especial a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto;

b) Garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar (48);

c) Adoptar medidas especiales de protección de los adolescentes a fin de garantizar la plena maduración de sus capacidades física, intelectual y moral; y,

d) Ejecutar programas especiales de formación familiar a fin de contribuir a la creación de un ambiente estable y positivo en el cual los niños perciban y desarrollen los valores de comprensión, solidaridad, respeto y responsabilidad.

Artículo 18

Protección de los minusválidos

Toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Con tal fin, los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial a:

a) Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos y el ambiente necesario para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o sus representantes legales, en su caso;

b) Proporcionar formación especial a los familiares de los minusválidos a fin de ayudarlos a resolver los problemas de conviven-

(48) Véase Ley N° 5.508/15 “Que crea la promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna”.

cia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional de éstos;

c) Incluir de manera prioritaria en sus planes de desarrollo urbano la consideración de soluciones a los requerimientos específicos generados por las necesidades de este grupo; y,

d) Estimular la formación de organizaciones sociales en las que los minusválidos puedan desarrollar una vida plena.

Artículo 2º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo

Aprobada por la Honorable Cámara de Senadores el diez de octubre del año un mil novecientos noventa y seis y por la Honorable Cámara de Diputados, sancionándose la Ley, el veinte de marzo del año un mil novecientos noventa y siete.

Atilio Martínez Casado
Presidente
H. Cámara de Diputados

Miguel Abdón Saguier
Presidente
H. Cámara de Senadores

Francisco Díaz Calderara
Secretario Parlamentario

Víctor Sánchez Villagra
Secretario Parlamentario

Asunción, 16 de abril de 1997.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Juan Carlos Wasmosy

Rubén Melgarejo Lanzoni
Ministro Relaciones Exteriores

LEY N° 1.468/99

**QUE APRUEBA EL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL
ENTRE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY Y EL REINO DE
ESPAÑA**

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

LEY:

Artículo 1°.- Apruébase el Convenio de Seguridad Social entre la República del Paraguay y el Reino de España, suscrito en Asunción, el 24 de junio de 1998, cuyo texto es como sigue:

**CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL
ENTRE
LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
Y
EL REINO DE ESPAÑA**

**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1
Definiciones**

1. Las expresiones y términos que se enumeran a continuación tienen, a efectos de la aplicación del presente Convenio, el siguiente significado:

a) "Partes Contratantes" o "Partes": Designa la República del Paraguay y el Reino de España.

b) “Territorio”: Respecto a Paraguay, el territorio paraguayo; respecto a España, el territorio español.

c) “Legislación”: Las leyes, reglamentos y demás disposiciones de seguridad social vigentes en el territorio de cada una de las Partes Contratantes.

d) “Autoridad Competente”: Respecto de Paraguay, el Ministerio de Justicia y Trabajo y el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social; respecto de España, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

e) “Institución Competente”: La institución u organismo responsable en cada caso de la aplicación de su legislación.

“Organismo de Enlace”: Organismo de coordinación e información entre las instituciones de ambas Partes Contratantes que intervenga en la aplicación del Convenio y en la información a los interesados sobre derechos y obligaciones derivados del mismo.

g) “Trabajador”: Toda persona que como consecuencia de realizar o haber realizado una actividad por cuenta ajena o propia está o ha estado sujeta a las legislaciones enumeradas en el Artículo 2 de este Convenio.

h) “Familiar o Beneficiario”: La persona definida como tal por la legislación aplicable.

i) “Período de Seguro”: Todo período reconocido como tal por la legislación bajo la cual se haya cumplido, así como cualquier período considerado por dicha legislación como asimilado a un período de seguro.

j) “Prestaciones Económicas”: Prestación en efectivo, pensión, renta, subsidio o indemnización previstos por las legislaciones mencionadas en el Artículo 2 de este Convenio, incluido todo complemento, suplemento o revalorización.

2. Los demás términos o expresiones utilizados en el Convenio tienen el significado que les atribuye la legislación que se aplique.

Artículo 2

Campo de aplicación material

1. El presente Convenio se aplicará:

A) En Paraguay: (49)

A las leyes que regulan la seguridad social en cuanto a:

a) Prestaciones económicas por incapacidad temporal, por enfermedad común o accidente no laboral;

b) Prestaciones económicas por maternidad;

c) Prestaciones económicas por invalidez, vejez, muerte y supervivencia;

d) Prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

B) En España:

A la legislación relativa a las prestaciones contributivas del sistema español de la seguridad social, en lo que se refiere a:

a) Prestaciones económicas por incapacidad temporal, por enfermedad común o accidente no laboral;

b) Prestaciones económicas por maternidad;

c) Prestaciones económicas de invalidez, vejez, muerte y supervivencia;

d) Prestaciones económicas de protección familiar;

e) Prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

2. El presente Convenio se aplicará igualmente a la legislación que en el futuro complete o modifique la enumerada en el apartado precedente.

(49) C, art. 95.

En el caso de que una de las Partes Contratantes introduzca cambios sustanciales en el sistema vigente de jubilaciones y pensiones de modo tal que las normas correspondientes del presente Convenio no puedan ser de aplicación, se procederá, siempre que exista acuerdo bilateral al respecto, a las adaptaciones pertinentes para integrar las nuevas disposiciones adoptadas en el campo material de este Convenio.

3. El Convenio se aplicará a las disposiciones que en una Parte Contratante extiendan la legislación vigente a nuevos grupos de personas, siempre que la Autoridad Competente de la otra Parte no se oponga a ello dentro de los tres meses siguientes a la recepción de la notificación de dichas disposiciones.

Artículo 3

Campo de aplicación personal

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores que estén o hayan estado sujetos a las legislaciones de Seguridad Social de una o ambas Partes Contratantes, así como a sus familiares, beneficiarios y supervivientes.

Artículo 4

Principio de igualdad de trato

Los trabajadores de una de las Partes Contratantes que ejerzan una actividad laboral por cuenta propia o ajena en el territorio de la otra Parte, estarán sometidos y se beneficiarán de la legislación de dicha Parte, en materia de Seguridad Social, en las mismas condiciones que los trabajadores de la misma.

Artículo 5

Conservación de los derechos adquiridos y pago de prestaciones en el extranjero

1. Salvo que el presente Convenio disponga otra cosa, las jubilaciones, pensiones y otras prestaciones económicas reconocidas por las Partes y comprendidas en el Artículo 2, apartado 1, con excepción de las de incapacidad temporal en los casos de enfermedad común o

profesional o accidente sea o no de trabajo, no estarán sujetas a reducción, modificación, suspensión, supresión o retención por el hecho de que el beneficiario se encuentre o resida en el territorio de la otra Parte, y se le harán efectivas en el mismo.

2. Las prestaciones reconocidas en base a este Convenio a beneficiarios que residan en un tercer país, se harán efectivas en las mismas condiciones y con igual extensión que a los propios nacionales que residan en ese tercer país.

TÍTULO II

DISPOSICIONES SOBRE LA LEGISLACIÓN APLICABLE

Artículo 6

Norma General

Los trabajadores a quienes sea aplicable el presente Convenio estarán sujetos exclusivamente a la legislación de Seguridad Social de la Parte Contratante en cuyo territorio ejerzan la actividad laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 7.

Artículo 7

Normas especiales y excepciones

1. Respecto a lo dispuesto en el Artículo 6, se establecen las siguientes normas especiales y excepciones:

1° El trabajador de una empresa con sede en el territorio de una de las Partes Contratantes, que desempeñe tareas profesionales, de investigación, científicas, técnicas o de dirección o actividades similares, y que sea trasladado para prestar servicios en el territorio de la otra Parte, por un período limitado, continuará sujeto a la legislación de la Parte Contratante de origen hasta un plazo de veinticuatro meses, susceptible de ser prorrogado, con carácter excepcional, mediante previo y expreso consentimiento de la Autoridad Competente de la otra Parte.

Igual regulación será de aplicación a aquellos trabajadores que presten servicios de carácter complementario o auxiliar de los señala-

dos en el apartado anterior, con los requisitos y en los supuestos que se detallan en el acuerdo administrativo.

Las mismas normas se aplicarán a los trabajadores que habitualmente ejerzan una actividad autónoma de carácter profesional en el territorio de una de las Partes Contratantes y que se trasladen para ejercer tal actividad en el territorio de la otra Parte.

2° El personal itinerante al servicio de empresas de transporte aéreo que desempeñe su actividad en el territorio de ambas Partes, estará sujeto a la legislación de la Parte en cuyo territorio tenga su sede la empresa.

3° El trabajador por cuenta ajena que ejerza su actividad a bordo de un buque, estará sometido a la legislación de la Parte cuya bandera enarbole el buque.

No obstante, lo anterior, cuando el trabajador sea remunerado por esa actividad por una empresa o una persona que tenga su domicilio en el territorio de la otra Parte, deberá quedar sometido a la legislación de esta última Parte, si reside en su territorio. La empresa o persona que pague la retribución será considerada como empleador para la aplicación de dicha legislación.

Los trabajadores nacionales de una Parte y con residencia en la misma que presten servicios en una empresa pesquera mixta constituida en la otra Parte y en un buque abanderado en esa Parte, se considerarán pertenecientes a la empresa participante del país del que son nacionales y en el que residen y, por tanto, quedarán sujetos a la Seguridad Social de este país, debiendo, la citada empresa asumir sus obligaciones como empleado.

4° Los trabajadores empleados en trabajos de carga, descarga, reparación de buques y servicios de vigilancia en el puerto, estarán sometidos a la legislación de la Parte Contratante a cuyo territorio pertenezca el puerto.

5° Los miembros del personal de las Misiones Diplomáticas y de las Oficinas Consulares se regirán por lo establecido en los

Convenios de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, del 18 de abril de 1961 y sobre Relaciones Consulares, del 24 de abril de 1963, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 6, 7 y 8.

6° Los funcionarios públicos de una Parte, distintos a los que se refiere el apartado anterior, que se hallen destinados en el territorio de la otra Parte, quedarán sometidos a la legislación de la Parte a la que pertenece la Administración de la que dependen.

7° El personal administrativo y técnico y los miembros del personal de servicio de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de cada una de las Partes que sean nacionales del Estado acreditante, siempre que no tengan el carácter de funcionarios públicos, podrán optar entre la aplicación de la legislación del Estado acreditante o la del otro Estado.

La opción se ejercerá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de iniciación del trabajo en el territorio del Estado en el que desarrollen su actividad.

8° El personal al servicio privado y exclusivo de los miembros de las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares, que sean nacionales del Estado acreditante, tendrán el mismo derecho de opción regulado en el apartado anterior.

9° Las personas enviadas, por una de las Partes, en misiones de cooperación al territorio de la otra Parte, quedarán sometidas a la Seguridad Social del país que las envía, salvo que en los acuerdos de cooperación se disponga otra cosa.

2. Las Autoridades Competentes de ambas Partes Contratantes podrán, de común acuerdo, en interés de determinados trabajadores o categorías de trabajadores, modificar las excepciones previstas en los apartados anteriores.

TÍTULO III
DISPOSICIONES RELATIVAS A LAS PRESTACIONES

CAPÍTULO 1
PRESTACIONES ECONÓMICAS POR ENFERMEDAD O
ACCIDENTE COMÚN Y MATERNIDAD

Artículo 8
Totalización de períodos de seguro

Cuando la legislación de una Parte Contratante subordine la adquisición, conservación o recuperación del derecho a prestaciones por enfermedad o maternidad, al cumplimiento de determinados períodos de seguro, la institución competente tendrá en cuenta a tal efecto, cuando sea necesario, los períodos de seguro cumplidos en esta rama o en este régimen con arreglo a la legislación de la otra Parte Contratante, como si se tratara de períodos cumplidos con arreglo a su propia legislación, siempre que no se superpongan.

CAPÍTULO 2
PRESTACIONES POR INVALIDEZ, VEJEZ, MUERTE Y
SUPERVIVENCIA

SECCIÓN 1
DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 9
Determinación del derecho y liquidación de las prestaciones

El trabajador que haya estado sucesiva o alternativamente sometido a la legislación de una y otra Parte Contratante tendrá derecho a las prestaciones reguladas en este Capítulo en las condiciones siguientes:

1. En primer lugar, la institución competente de cada Parte determinará el derecho y calculará la prestación, teniendo en cuenta únicamente los períodos de seguro acreditados en esa Parte.

2. En segundo lugar la institución competente de cada Parte determinará el derecho a prestaciones totalizando con los propios, los períodos de seguro cumplidos bajo la legislación de la otra Parte. Cuando efectuada la totalización se alcance el derecho a la prestación, para el cálculo de la cuantía a pagar, se aplicarán las reglas siguientes:

a) Se determinará la cuantía de la prestación a la cual el interesado hubiera tenido derecho como si todos los períodos de seguro totalizados hubieran sido cumplidos bajo su propia legislación (pensión teórica).

b) El importe de la prestación se establecerá aplicando a la pensión teórica, calculada según su legislación, la misma proporción existente entre el período de seguro cumplido en la Parte a que pertenece la institución que calcula la prestación y la totalidad de los períodos de seguro cumplidos en ambas Partes (pensión prorata).

c) Si la legislación de alguna de las Partes exige una duración máxima de períodos de seguro para el reconocimiento de una prestación completa, la institución competente de esa Parte tomará en cuenta, a los fines de la totalización, solamente los períodos de cotización de la otra Parte necesarios para alcanzar derecho a dicha pensión.

3. Determinados los derechos conforme se establece en los párrafos precedentes, la institución competente de cada Parte reconocerá y abonará la prestación que sea más favorable al interesado entre las calculadas de acuerdo con los números 1 y 2, independientemente de la resolución adoptada por la institución competente de la otra Parte.

Artículo 10 **Períodos de seguro inferiores a un año**

1. No obstante lo dispuesto en el Artículo 9, párrafo 2, cuando la duración total de los períodos de seguro cumplidos bajo la legislación de una Parte Contratante no llega a un año y, con arreglo a la legislación de esa Parte no se adquiere derecho a prestaciones, la

institución de dicha Parte no reconocerá prestación alguna por el referido período. Los períodos citados se tendrán en cuenta, si fuera necesario, por la institución de la otra Parte Contratante para el reconocimiento del derecho y determinación de la cuantía de la prestación según su propia legislación, pero ésta no aplicará lo establecido en el párrafo 2 b) del Artículo 9.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, cuando los períodos acreditados en las dos Partes sean inferiores a un año éstos deberán totalizarse de acuerdo con el Artículo 9, apartado 2, si con dicha totalización se adquiere derecho a prestaciones bajo la legislación de una o ambas Partes Contratantes.

Artículo 11

Condiciones específicas para el reconocimiento del derecho

1. Si la legislación de una Parte Contratante subordina la concesión de las prestaciones reguladas en este Capítulo a la condición de que el trabajador haya estado sujeto a su legislación en el momento de producirse el hecho causante de la prestación, esta condición se considerará cumplida si en dicho momento el trabajador está asegurado en virtud de la legislación de la otra Parte o en su defecto, cuando reciba una prestación de esa Parte, de la misma naturaleza o una prestación de distinta naturaleza pero causada por el propio beneficiario.

El mismo principio se aplicará para el reconocimiento de las pensiones de supervivencia para que, si fuera necesario, se tenga en cuenta la situación de alta o de jubilado y/o pensionista del sujeto causante en la otra Parte.

2. Si la legislación de una Parte Contratante exige para reconocer la prestación que se hayan cumplido períodos de cotización en un tiempo determinado inmediatamente anterior al hecho causante de la prestación, esta condición se considerará cumplida si el interesado los acredita en el período inmediatamente anterior al reconocimiento de la prestación en la otra Parte.

Las cláusulas de reducción, de suspensión o de supresión previstas por la legislación de una de las Partes Contratantes en el caso de jubilados y/o pensionistas que ejercieran una actividad laboral, les serán aplicables aunque ejerzan su actividad en el territorio de la otra Parte Contratante.

Artículo 12

Cómputo de períodos de cotización en Regímenes Especiales

Si la legislación de una de las Partes condiciona el derecho o la concesión de determinados beneficios al cumplimiento de períodos de seguro en una profesión sometida a un Régimen Especial o, en una profesión o empleo determinado, los períodos cumplidos bajo la legislación de la otra Parte sólo se tendrán en cuenta, para la concesión de tales prestaciones o beneficios, si hubieran sido acreditados al amparo de un régimen de igual naturaleza, o a falta de éste, en la misma profesión o, en su caso, en un empleo idéntico.

Si teniendo en cuenta los períodos así cumplidos el interesado no satisface las condiciones requeridas para beneficiarse de una prestación de un Régimen Especial, estos períodos serán tenidos en cuenta para la concesión de prestaciones del Régimen General o de otro Régimen Especial en el que el interesado pudiera acreditar derecho.

Artículo 13

Determinación de la incapacidad

Para determinar el grado de disminución de la capacidad de trabajo del asegurado, las instituciones competentes de cada una de las Partes Contratantes tendrán en cuenta los informes médicos y los datos administrativos emitidos por las instituciones de la otra Parte. No obstante, cada institución podrá someter al asegurado a reconocimiento por un médico de su elección.

SECCIÓN 2
APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Artículo 14
Base reguladora de las prestaciones

Para determinar la base reguladora para el cálculo de las prestaciones, en aplicación de lo dispuesto en el Artículo 9, apartado 2, la institución competente tendrá en cuenta las bases de cotización reales acreditadas por el asegurado en España durante los años que precedan inmediatamente al pago de la última cotización a la Seguridad Social española. La cuantía de la prestación obtenida se incrementará con el importe de las mejoras y revalorizaciones establecidas para cada año posterior y hasta el hecho causante para las prestaciones de la misma naturaleza.

SECCIÓN 3
APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN PARAGUAYA

Artículo 15

Hasta tanto la legislación de Seguridad Social no incluya a los trabajadores independientes, éstos no se encuentran cubiertos por el presente Convenio. Sin embargo, están incluidos aquellos trabajadores que hayan estado sujetos a la legislación de Seguridad Social y que estén aportando voluntariamente a los efectos de completar los requisitos para acceder a la jubilación o pensión.

CAPÍTULO 3
PRESTACIONES FAMILIARES

Artículo 16
Reconocimiento del derecho a las prestaciones familiares

1. Las prestaciones familiares se reconocerán a los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia o a los titulares de pensión o jubilación de una de las Partes, de acuerdo con la legislación de esa

Parte, aunque sus familiares beneficiarios residan en el territorio de la otra Parte.

2. Cuando se cause derecho a las prestaciones familiares durante el mismo período y para el mismo familiar según la legislación de ambas Partes Contratantes, debido al ejercicio de una actividad profesional o a la condición de pensionista o jubilado de ambas Partes, las prestaciones serán pagadas por la Parte en cuyo territorio resida el familiar.

CAPÍTULO 4

AUXILIO POR DEFUNCIÓN O GASTOS MORTUORIOS

Artículo 17

Reconocimiento del derecho al auxilio

1. El auxilio por defunción o gasto mortuario será concedido por la institución competente de la Parte Contratante cuya legislación sea aplicable al trabajador en el momento del fallecimiento.

2. En el caso del fallecimiento de un pensionista o jubilado de las dos Partes que causara el derecho al auxilio en ambas, éste será reconocido por la institución competente de la Parte en cuyo territorio residiera el pensionista o jubilado en el momento del fallecimiento.

3. Si el fallecimiento tiene lugar en el territorio de un tercer país, el reconocimiento del derecho al auxilio, corresponderá a la institución competente de la Parte en cuyo territorio residió en último lugar.

4. Para la concesión del auxilio por defunción o gasto mortuario, se totalizarán, si fueran necesarios, los períodos de seguro acreditados en la otra Parte.

CAPÍTULO 5
PRESTACIONES ECONÓMICAS POR ACCIDENTE DE
TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Artículo 18
Determinación del derecho a prestaciones

El derecho a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será determinado de acuerdo con la legislación de la Parte Contratante a la que el trabajador se hallase sujeto en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.

Artículo 19
Agravación de las secuelas de un accidente de trabajo

Si el trabajador, víctima de un accidente de trabajo, sufre una recaída o agravación de las secuelas del accidente, estando sujeto a la Seguridad Social de la otra Parte, las prestaciones que puedan corresponderle por esta recaída o agravación serán a cargo de la institución competente de la Parte en la que el trabajador se hallaba asegurado en el momento de producirse el accidente de trabajo.

Artículo 20
Enfermedad profesional

1. Las prestaciones por enfermedad profesional se regularán de acuerdo con la legislación de la Parte Contratante que fuera aplicable al trabajador durante el tiempo que estuvo ejerciendo la actividad sujeta a riesgo de enfermedad profesional, aun cuando ésta se haya diagnosticado por primera vez estando sujeto el trabajador a la legislación de la otra Parte.

2. En los supuestos en que el trabajador haya realizado sucesiva o alternativamente dicha actividad, estando sujeto a la legislación de una y otra Parte, sus derechos serán determinados de acuerdo con la legislación de la Parte a la que esté o haya estado sujeto en último lugar por razón de dicha actividad.

Artículo 21

Agravación de la enfermedad profesional

1. En caso de que una enfermedad profesional haya originado una concesión de prestaciones por una de las Partes, ésta responderá de cualquier agravación de la enfermedad que pueda tener lugar aun cuando se halle sujeto a la legislación de la otra Parte, siempre que el trabajador no haya realizado una actividad con el mismo riesgo, estando sujeto a la legislación de esta última Parte.

2. Si después de haber sido reconocida la pensión de invalidez por enfermedad profesional por la institución de una Parte, el interesado ejerce una actividad susceptible de agravar la enfermedad profesional que padece, estando sujeto a la legislación de la otra Parte, la institución competente de la primera Parte continuará abonando la prestación que tenía reconocida sin tener en cuenta la agravación y con arreglo a lo dispuesto en su legislación. La institución competente de la segunda Parte, a cuya legislación ha estado sujeto el interesado mientras se producía la agravación, le concederá una prestación cuya cuantía será igual a la diferencia que exista entre la cuantía de la prestación a la que el interesado tenga derecho después de la agravación y la cuantía de la prestación a la que hubiera tenido derecho en esa Parte, antes de la agravación.

Artículo 22

Valoración de la incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

Para valorar la disminución de la capacidad, derivada de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, se tendrán en cuenta las secuelas de anteriores accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que pudiera haber sufrido el trabajador, aunque éstos se hubieran producido estando sujeto a la legislación de la otra Parte.

TÍTULO IV
DISPOSICIONES DIVERSAS, TRANSITORIAS,
FINALES Y DEROGATORIAS

CAPÍTULO 1
DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 23

Normas específicas para los supuestos de totalización de períodos

Quando deba llevarse a cabo la totalización de períodos de seguro cumplidos en ambas Partes para el reconocimiento del derecho a las prestaciones, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Cuando coincida un período de seguro obligatorio con un período de seguro voluntario o asimilado se tendrá en cuenta el período de seguro obligatorio.

b) Cuando coincidan períodos de seguros asimilados en ambas Partes, se tomarán en cuenta los acreditados en la Parte en la que el trabajador haya estado asegurado obligatoriamente en último lugar. Si no existieran períodos obligatorios anteriores en ninguna de las Partes, se tomarán en cuenta los períodos asimilados de la Parte en la que el asegurado acredite períodos obligatorios con posterioridad.

c) Cuando coincida un período de seguro voluntario acreditado en una Parte con un período de seguro asimilado, acreditado en la otra Parte, se tendrá en cuenta el período de seguro voluntario.

d) Cuando en una Parte no sea posible precisar la época en que determinados períodos de seguro hayan sido cumplidos, se presumirá que dichos períodos no se superponen con los períodos de seguro cumplidos en la otra Parte.

Artículo 24

Totalización de períodos de seguro para la admisión al seguro voluntario

Para la admisión al seguro voluntario o continuación facultativa del seguro, los períodos de seguro cubiertos por el trabajador en virtud de la legislación de una Parte, se totalizarán, si fuera necesario, con los períodos de seguro cubiertos en virtud de la legislación de la otra Parte, cuando no se superpongan.

Artículo 25

Revalorización de las pensiones y/o jubilaciones

Las pensiones y/o jubilaciones reconocidas por aplicación de las normas del Título III de este Convenio, se revalorizarán con la misma periodicidad y en idéntica cuantía que las prestaciones reconocidas al amparo de la legislación interna. Sin embargo, cuando se trate de pensiones y/o jubilaciones cuya cuantía haya sido determinada bajo la fórmula "prorrata temporis" prevista en el párrafo 2 del Artículo 9, el importe de la revalorización se podrá determinar mediante la aplicación de la misma regla de proporcionalidad que se haya aplicado para establecer el importe de la pensión y/o jubilación.

Artículo 26

Efectos de la presentación de documentos

1. Las solicitudes, declaraciones, recursos y otros documentos que, a efectos de aplicación de la legislación de una Parte, deban ser presentados en un plazo determinado ante las Autoridades o Instituciones correspondientes de esa Parte, se considerarán como presentados ante ella si lo hubieran sido dentro del mismo plazo ante la Autoridad o Institución correspondiente de la otra Parte.

2. Cualquier solicitud de prestación presentada según la legislación de una Parte será considerada como solicitud de la prestación correspondiente según la legislación de la otra Parte, siempre que el interesado manifieste, declare expresamente o se deduzca de la

documentación presentada, que ha ejercido una actividad laboral en el territorio de dicha Parte.

Artículo 27

Ayuda administrativa entre Instituciones

1. Las Instituciones Competentes de ambas Partes podrán solicitarse, en cualquier momento, reconocimientos médicos, comprobaciones de hechos y actos de los que pueda derivarse la adquisición, modificación, suspensión, reducción, extinción, supresión o mantenimiento del derecho a prestaciones por ellas reconocido. Los gastos que en consecuencia se produzcan, serán reintegrados, sin demora, por la Institución Competente que solicitó el reconocimiento o la comprobación, cuando se reciban los justificantes detallados de tales gastos.

2. La Institución Competente de una de las Partes que, al liquidar o revisar una pensión y/o jubilación, con arreglo a lo establecido en los Capítulos 2 y 5 del TÍTULO III del Convenio, compruebe que ha pagado al beneficiario de prestaciones una cantidad superior a la debida, podrá solicitar de la Institución Competente de la otra Parte que deba prestaciones de igual naturaleza al mismo beneficiario, la retención sobre el primer pago de los atrasos correspondientes a los abonos periódicos de la cantidad pagada en exceso dentro de los límites establecidos por la legislación de la Parte que realice la retención. Esta última Institución transferirá la suma retenida a la Institución acreedora.

Artículo 28

Beneficios de exenciones en actos y documentos administrativos

1. El beneficio de las exenciones de derechos de registro, de escritura, de timbre y de tasas consulares u otros análogos, previstos en la legislación de cada una de las Partes Contratantes, se extenderá a los certificados y documentos que se expidan por las Administraciones o Instituciones Competentes de la otra Parte en aplicación del presente Convenio.

2. Todos los actos administrativos y documentos que se expidan para la aplicación del presente Convenio serán dispensados de los requisitos de legalización y legitimación.

Artículo 29

Modalidades y garantía del pago de las prestaciones

1. Se entenderá cumplido el pago de un beneficio por una de las Partes cuando éste se realice en la moneda nacional.

2. Si se promulgasen en alguna de las Partes Contratantes disposiciones que restrinjan la transferencia de divisas, ambas Partes adoptarán de inmediato las medidas necesarias para garantizar la efectividad de los derechos derivados del presente Convenio.

Artículo 30

Atribuciones de las Autoridades Competentes

1. Las Autoridades Competentes de las dos Partes Contratantes deberán:

a) Establecer los Acuerdos Administrativos necesarios para la aplicación del presente Convenio.

b) Designar los respectivos Organismos de Enlace.

c) Comunicarse las medidas adoptadas en el plano interno para la aplicación de este Convenio.

d) Notificarse todas las disposiciones legislativas y reglamentarias que modifiquen las que se mencionan en el Artículo 2.

e) Prestarse sus buenos oficios y la más amplia colaboración técnica y administrativa posible para la aplicación de este Convenio.

2. Podrá reunirse una Comisión Mixta presidida por las Autoridades Competentes de ambas Partes, a petición de cualquiera de ellas, con la finalidad de examinar los problemas que puedan surgir en la aplicación de este Convenio y de los Acuerdos de desarrollo.

Artículo 31
Regulación de las controversias

1. Las Autoridades Competentes deberán resolver mediante negociaciones las diferencias de interpretación del presente Convenio y de sus Acuerdos Administrativos.

2. Si las controversias no pudieran ser resueltas mediante negociación en un plazo de tres meses a partir del comienzo de la misma, éstas deberán ser sometidas a una Comisión Arbitral, cuya composición y procedimiento serán fijados de común acuerdo entre las Partes Contratantes. La decisión de la Comisión Arbitral será considerada como obligatoria y definitiva.

CAPÍTULO 2
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 32
Cómputo de períodos anteriores a la vigencia del Convenio

1. Los períodos de seguro cumplidos de acuerdo con la legislación de cada una de las Partes antes de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, serán tomados en consideración para la determinación del derecho a las prestaciones que se reconozcan en virtud del mismo.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior y en el Artículo 22, apartado a), cuando se haya producido una superposición de períodos de seguro obligatorio y voluntario que correspondan a períodos anteriores a la entrada en vigor del Convenio Complementario del 2 de mayo de 1.972, cada una de las Partes tomará en consideración los períodos acreditados en su legislación para determinar el derecho a la prestación y cuantía de la misma.

Artículo 33

Hechos causantes y situaciones anteriores a la vigencia del Convenio

1. La aplicación de este Convenio otorgará derecho a prestaciones por contingencias acaecidas con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor. Sin embargo, el abono de las mismas no se efectuará, en ningún caso, por períodos anteriores a la entrada en vigor del Convenio.

2. Los destacamientos y estancias temporales válidamente iniciados antes de la entrada en vigor del presente Convenio, se regirán por el Convenio Complementario del 2 de mayo de 1.972, a efectos de la prestación de asistencia sanitaria.

3. Las pensiones y/o jubilaciones que hayan sido liquidadas por una o ambas Partes o los derechos a pensiones y jubilaciones que hayan sido denegados antes de la entrada en vigor del Convenio, serán revisados, a petición de los interesados, teniendo en cuenta las disposiciones del mismo, siempre que la solicitud de revisión se presente en un plazo de dos años a partir de la entrada en vigor del Convenio. El derecho se adquirirá desde la fecha de solicitud, salvo disposición más favorable de la legislación de esa Parte. No se revisarán las prestaciones pagadas que hayan consistido en una cantidad única.

CAPÍTULO 3

Disposiciones Finales y Derogatorias

Artículo 34

Vigencia del Convenio

1. El presente Convenio tendrá duración indefinida salvo denuncia de una de las Partes, que surtirá efecto a los tres meses de su notificación fehaciente a la otra Parte.

2. En caso de denuncia, y no obstante las disposiciones restrictivas que la otra Parte pueda prever para los casos de residencia en el

extranjero de un beneficiario, las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a los derechos adquiridos al amparo del mismo.

3. Las Partes Contratantes acordarán las disposiciones que garanticen los derechos en curso de adquisición derivados de los períodos de seguro o asimilados cumplidos con anterioridad a la fecha de terminación del Convenio.

Artículo 35

Derogación del Convenio General de Seguridad Social del 25 de junio de 1.959 y del Convenio Complementario al Convenio de Seguridad Social del 2 de mayo de 1.972

A la entrada en vigor del presente Convenio, quedan derogados el Convenio General sobre Seguridad Social del 25 de junio de 1.959, y el Convenio Complementario al Convenio de Seguridad Social del 2 de mayo de 1.972, respetándose los derechos adquiridos al amparo de los mismos.

Artículo 36

Firma y Ratificación

El presente Convenio será ratificado de acuerdo con la legislación interna de cada una de las Partes Contratantes.

El presente Convenio entrará en vigor el primer día del segundo mes siguiente al de la fecha en que ambas Parte Contratantes hayan intercambiado por vía diplomática, los instrumentos de ratificación.

Hecho en Asunción, el veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y ocho, en dos ejemplares siendo ambos auténticos.

Fdo.: Por la República del Paraguay, RUBÉN MELGAREJO LANZONI, Ministro de Relaciones Exteriores.

Fdo.: Por el Reino de España, IGNACIO GARCÍA VALDECASAS, Embajador Extraordinario y Plenipotenciario.

Artículo 2.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores a veintisiete días del mes de mayo del año un mil novecientos noventa y nueve y por la Honorable Cámara de Diputados, a diecinueve días del mes de agosto del año un mil novecientos noventa y nueve, quedando sancionado el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 204 de la Constitución Nacional.

Pedro Efraín Alegre Sasiain
Presidente
H. Cámara de Diputados

Juan Carlos Galaverna D.
Presidente
H. Cámara de Senadores

Alfonso González Núñez
Secretario Parlamentario

Ada Solalinde de Romero
Secretaria Parlamentaria

Asunción, 3 de setiembre de 1999.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Luis Ángel González Macchi

Miguel Abdón Saguier
Ministro de Relaciones Exteriores

CÓDIGOS

LEY N° 213/93 ⁽⁵⁰⁾

QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

LIBRO PRIMERO

Disposiciones Generales y Contrato Individual de Trabajo

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

CAPÍTULO I

Del Objeto y Aplicación del Código

Artículo 1°.- Este Código tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.

Artículo 2°.- Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código:

- a) Los trabajadores intelectuales, manuales o técnicos en relación de dependencia y sus empleadores;
- b) Los profesores de institutos de enseñanza privada y quienes ejerzan la práctica deportiva o profesional;

(50) Actualizada con la Ley N° 496/94 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo". Véase Ley N° 5.407/15 "Del trabajo doméstico".

c) Los sindicatos de empleadores y trabajadores del sector privado;

d) Los trabajadores de las empresas del Estado y de las empresas municipales productoras de bienes o prestadores de servicios.

Los demás trabajadores del Estado sean de la Administración Central, de las Municipalidades o Departamentos, serán regidos por Ley especial (51).

Artículo 3°.- Los derechos reconocidos por este Código a los trabajadores no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación convencional. Será nulo todo pacto contrario.

Las Leyes que los establecen obligan y benefician a todos los trabajadores y empleadores de la República, sean nacionales o extranjeros y se inspirarán en los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, proclamada por la novena Conferencia Panamericana de Bogotá el día 2 de mayo de 1948 y en los demás Convenios Internacionales del Trabajo ratificados y canjeados por el Paraguay que integran el Derecho positivo.

(51) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 2°. Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código:

Los trabajadores intelectuales, manuales o técnicos en relación de dependencia y sus empleadores.

Los profesores de institutos de enseñanza privada y quienes ejerzan la práctica deportiva profesional.

Los sindicatos de trabajadores y empleadores del sector privado.

Los trabajadores de las empresas del Estado y de las Empresas Municipales.

Los demás trabajadores del Estado, sean de la Administración Central o de Entes Descentralizados los de las Municipalidades y Departamentos, serán regidos por Ley especial.

Están excluidos los Miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía”.

Artículo 4°.- Los reglamentos de fábricas o talleres, contratos individuales y colectivos de trabajo que establezcan derechos o beneficios en favor de los trabajadores, inferiores a los acordados por la Ley, no producirán ningún efecto, entendiéndose sustituidos por los que, en su caso, establece aquélla.

Artículo 5°.- Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de garantías y derechos en beneficio de los trabajadores. Ese mínimo no podrá alterarse en detrimento de éstos.

Las prestaciones ya reconocidas espontáneamente o mediante convenio por los empleadores y que fuesen más favorables a los trabajadores, prevalecerán sobre las que esta Ley establece.

Artículo 6°.- A falta de normas legales o contractuales de trabajo, exactamente aplicables al caso controvertido, se resolverá de acuerdo con la equidad, los principios generales del Derecho Laboral, las disposiciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo aplicables al Paraguay, los principios del derecho común no contrarios a los del Derecho Laboral, la doctrina y jurisprudencia, la costumbre o el uso local.

Artículo 7°.- Si se suscitase duda sobre interpretación o aplicación de las normas de trabajo, prevalecerán las que sean más favorables al trabajador.

CAPÍTULO II Del Trabajo y sus Garantías

Artículo 8°.- Se entiende por trabajo, a los fines de este Código, toda actividad humana, consciente y voluntaria, prestada en forma dependiente y retribuida, para la producción de bienes o servicios.

Artículo 9°.- El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quienes lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social (52).

Artículo 10.- No se reconocerá como válido ningún contrato, pacto o convenio sobre trabajo, en el que se estipule el menoscabo, sacrificio o pérdida de la libertad personal.

Artículo 11.- El trabajo intelectual, manual o técnico goza de las garantías establecidas por la legislación, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.

Artículo 12.- Todo trabajo debe ser remunerado. Su gratuidad no se presume.

Artículo 13.- Nadie podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución de autoridad competente fundada en Ley; ni obligado a prestar servicios personales, sin su pleno consentimiento y una justa retribución.

Artículo 14.- No se podrá impedir a nadie la ejecución de su trabajo lícito. Sólo podrá hacerlo la autoridad competente, mediante resolución fundada, para tutelar los intereses generales de la Nación o derechos de terceros, preestablecidos por la Ley.

Artículo 15.- Todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo, recibir educación profesional y técnica para perfeccio-

(52) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 9°- El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

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

nar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación.

Artículo 16.- El Estado tomará a su cargo brindar educación profesional y técnica a trabajadores de modo a perfeccionar sus aptitudes para obtener mejores ingresos y una mayor eficiencia en la producción.

Mediante una política económica adecuada procurará igualmente mantener un justo equilibrio de la oferta y la demanda de mano de obra, dar empleo apropiado a los trabajadores desocupados o no ocupados plenamente por causas ajenas a su voluntad, a los minusválidos físicos y psíquicos, ancianos y veteranos de la guerra.

TÍTULO SEGUNDO Del Contrato de Trabajo

CAPÍTULO I Definición, Sujetos y Objetos

Artículo 17.- Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección y dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuera la clase de ella (53).

Artículo 18.- El contrato de trabajo es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, no solemne ni formal.

Artículo 19.- Se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta.

(53) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 17.- Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección o dependencia de éste y por su cuenta, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella".

A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las Leyes del trabajo y los contratos colectivos o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.

Artículo 20.- Los sujetos que celebran el contrato de trabajo son: el trabajador y el empleador.

Artículo 21.- Trabajador es toda persona física que ejecuta una obra o presta a otros servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar a su trabajo un ayudante o auxiliar, el empleador de aquél lo será igualmente de éste previa conformidad del empleador (54).

Artículo 22.- Un mismo trabajador puede celebrar contrato de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

Artículo 23.- Este Código no rige para los Directores, Gerentes, Administradores y otros ejecutivos de la empresa, que por el carácter de representante de ésta, la importancia de sus emolumentos, naturaleza del trabajo y capacidad técnica, gozan de notoria

(54) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 21.- Trabajador es toda persona que ejecuta una obra o presta a otros servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar a su trabajo un ayudante o auxiliar, el empleador de aquél lo será igualmente de éste previa conformidad del empleador.

Son considerados como trabajadores los aprendices, que reciban salarios, o paguen ellos al empleador algún emolumento, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje legislado en el Capítulo I, Título III del Libro Primero de este Código".

independencia en su trabajo. En todos los casos en que predominen los elementos de la subordinación se aplicarán las disposiciones de este Código.

Artículo 24.- Empleador es toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo.

Artículo 25.- Serán considerados como representantes del empleador y, en tal concepto, obligan a éste en sus relaciones con los demás trabajadores:

a) Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración, con el asentimiento del empleador; y,

b) Los intermediarios.

Se entiende por intermediarios las personas que contratan los servicios de otra u otras para ejecutar trabajos en beneficio de un empleador, aun cuando aparezcan como empresarios independientes organizando los servicios de determinados trabajadores para realizar trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, materiales u otros elementos de un empleador para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo. Todo intermediario debe declarar su calidad y el nombre del empleador por cuenta de quien actúa, al celebrar contratos de trabajo. En caso contrario, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes.

Artículo 26.- No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contrato ejecuten trabajo en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos y autonomía

directiva y técnica o labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra (55).

Artículo 27.- Son empleados de confianza los que prestan servicios de asesoramiento, o administran dinero o bienes de la empresa. Igualmente reciben dicha calificación, pero sujetos a sus respectivas jornadas con todos los efectos, aquellos que realizan tareas de vigilancia e inspección, y los que, con motivo del trabajo, se enteran de los secretos del empleador (56).

Artículo 28.- La sustitución del empleador no afectará los contratos de trabajo vigentes.

El empleador substituido responde solidariamente con el substituyente de las obligaciones derivadas del contrato o la Ley, nacidas antes de la substitución y por el plazo de seis meses, contado desde la fecha de ésta.

Transcurrido dicho plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

Los trabajadores tendrán con el nuevo empleador, las mismas obligaciones contraídas con el substituido.

(55) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 26.- No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contrato ejecuten trabajos en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos y autonomía directa y técnica o labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra".

(56) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 27.- Son empleados de confianza los que prestan servicios de asesoramiento, o administran dinero o bienes de la empresa. Igualmente reciben dicha calificación, pero sujetos a la jornada normal con todos sus efectos, aquellos que realizan tareas de vigilancia e inspección, y los que, con motivo del trabajo, se enteran de secretos del empleador".

Artículo 29.- El objeto del contrato a que se refiere este Título, es toda obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio material, intelectual o mixto que se preste en iguales condiciones.

No están comprendidos en la regulación del contrato establecido por este Código:

a) Los trabajos de carácter familiar, en los que solamente estén ocupadas personas de la familia o por ella aceptadas, bajo la protección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajan no sean asalariados; y,

b) Los trabajos que, sin tener carácter familiar, se ejecutan ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos y de buena vecindad.

Artículo 30.- El trabajador no estará obligado a prestar más servicios que los estipulados en el contrato y en la forma y término convenidos, salvo el caso de accidentes ocurridos o riesgos inminentes y al solo efecto de evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa.

Si en el contrato no se determinase el servicio que deba prestarse, el trabajador está obligado a desempeñar solamente el que fuere compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la negociación, comercio o industria que ejerza el empleador.

Artículo 31.- El resultado o producto del trabajo contratado pertenece al empleador, a quien el trabajador transfiere todos sus derechos sobre aquél por el hecho mismo del contrato.

Artículo 32.- Las invenciones llamadas de explotación hechas en las empresas, talleres o sitios de trabajo, en las que dominasen el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos del empleador, así como aquéllas realizadas por trabajadores especialmente contratados para estudiarlas y obtenerlas, denominadas de servicio, pertenecen en propiedad al empleador.

Artículo 33.- Si la explotación por el empleador de la invención llamada de servicio, diese lugar a ganancias que acusasen evidente desproporción con la remuneración del trabajador que en el ejercicio de su actividad ha producido la invención, el trabajador tendrá derecho a pedir compensación especial.

Artículo 34.- Son propiedad exclusiva del trabajador las invenciones llamadas libres que hayan nacido de su actividad personal durante el trabajo y que no puedan calificarse de invenciones de explotación o de servicio.

A la propiedad patentada o no de las mismas, el trabajador no podrá renunciar en beneficio del empleador o de un tercero sino en virtud de un contrato especial y posterior a la invención.

En cualquier caso, tanto el empleador como el trabajador estarán obligados al secreto de la invención.

CAPÍTULO II

De la Capacidad para Contratar

Artículo 35.- Tendrán plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, percibir remuneraciones y ejercer por sí mismos las acciones derivadas del contrato o la Ley, los menores de edad de uno u otro sexo que hayan cumplido diez y ocho años y la mujer casada, sin necesidad de autorización alguna. La libertad de contratar para los mayores de diez y ocho años no implicará su emancipación.

Artículo 36.- Los menores que tengan más de doce años y menos de diez y ocho, podrán celebrar contrato de trabajo, con autorización. La misma podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal del menor.

En los casos en que se contratasen menores de dieciocho años para trabajar, deberán observarse las disposiciones del Código del Menor (57).

Artículo 37.- La falta de autorización exigida en el artículo anterior, no exonerará al empleador del cumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, hasta que fuere declarada su caducidad por autoridad competente y a petición de parte.

Artículo 38.- Se registrá conforme al derecho común la capacidad del empleador unipersonal y de las personas jurídicas contratantes.

CAPÍTULO III

De las Limitaciones a la Libertad Contractual

Artículo 39.- El contrato de trabajo, siendo su objeto lícito, tiene por norma general la voluntad de las partes libremente manifestada.

Artículo 40.- Sin embargo, de lo dispuesto en el artículo anterior, no será válido el contrato que contraríe en perjuicio del trabajador:

- a) Las disposiciones legales y reglamentarias;
- b) Las bases de trabajo establecidas en los acuerdos conciliatorios y laudos voluntarios; y,
- c) Los contratos colectivos de condiciones de trabajo.

(57) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

Artículo 36.- Los menores que tengan más de doce años y menos de dieciocho, podrán celebrar contrato de trabajo, con autorización.

La autorización podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal del menor. En los casos en los que se contratasen menores de dieciocho años para trabajar, deberán observarse las disposiciones del Código del Menor.

Véase Ley N° 1680/01, "Código de la Niñez y de la Adolescencia".

Artículo 41.- Se considerará como nula toda cláusula del contrato en la que una de las partes abuse de la necesidad o inexperiencia del otro contratante, para imponerle condiciones injustas o no equitativas.

Artículo 42.- Si en virtud de los preceptos anteriores, resultase nula una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, con las disposiciones adecuadas a su legitimidad.

De haberse fijado ventajas particulares por las cláusulas anuladas, el Juez competente, a instancia de parte, decidirá la compensación que corresponda.

CAPÍTULO IV

De las Modalidades del Contrato

Artículo 43.- El contrato de trabajo, en cuanto a la forma de celebrarlo, puede ser verbal o escrito.

Deberán constar por escrito los contratos individuales en que se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal correspondiente a la naturaleza del trabajo.

Artículo 44.- Podrá celebrarse verbalmente cuando se refiera:

- a) *Al servicio doméstico;* (58)
- b) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días; y,
- c) A obra determinada cuyo valor no exceda del límite fijado en el artículo anterior, segundo párrafo.

Artículo 45.- El contrato de trabajo escrito, su modificación o prórroga, se redactarán en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. Su documentación estará exenta de todo impuesto.

(58) Derogado por la Ley N° 5.407/15, “Del Servicio Doméstico”.

Cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación y registro a la Dirección del Trabajo.

Artículo 46.- En el contrato de trabajo escrito, se consignarán los siguientes datos y cláusulas:

- a) Lugar y fecha de celebración;
- b) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de los contratantes;
- c) Clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación;
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración convenida;
- e) Duración y división de la jornada de trabajo;
- f) Beneficios que suministre el empleador en forma de habitación, alimentos y uniformes, si el empleador se ha obligado a proporcionarlos y la estima de su valor;
- g) Las estipulaciones que convengan las partes; y,
- h) Firma de los contratantes o impresión digital cuando no supiesen o pudiesen firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego. En este último caso, lo hará por ante el Juez de Paz de la Jurisdicción, escribano público o el secretario general del sindicato respectivo, si lo hubiese.

Artículo 47.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada mayor que la permitida por este Código;

b) Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres embarazadas o en período de lactancia (59) y los menores de dieciocho años; (60)

c) Las que estipulen trabajos para niños menores de doce años;

d) Las que constituyen renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por la Ley;

e) Las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad un salario menor que el pagado a otro trabajador en la misma empresa por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada;

f) Las que fijen horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;

g) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva a juicio de la autoridad competente;

h) Las que fijen un salario inferior al mínimo legal;

i) Las que estipulen plazos o lugares diferentes que los establecidos por la Ley, para el pago de los salarios a los trabajadores;

j) Las que entrañen obligación directa o indirecta para adquirir artículos de uso y consumo en tienda, negocios o lugar determinado por el empleador; y,

k) Las que permitan retener el salario en concepto de multa, por parte del empleador.

(59) Véase Ley N° 5.508/15 “Que crea la promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna”.

(60) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 47.- ... b) Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciocho años; ...”.

Artículo 48.- Faltando contrato de trabajo escrito se presumirá la existencia de la relación laboral alegada por el trabajador, salvo prueba en contrario, si existe prestación subordinada de servicios.

Artículo 49.- En cuanto a su duración, el contrato de trabajo puede ser: de plazo determinado, por tiempo indefinido o para obra o servicio determinado.

A falta de plazo expreso, se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre o por tiempo indefinido.

El contrato celebrado por tiempo determinado, no podrá exceder en perjuicio del trabajador, de un año para los obreros ni de cinco años para los empleados, y concluirá por la expiración del término convenido.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita. Lo será de este último modo, por el hecho de que el trabajador continúe prestando sus servicios después de vencido el plazo, sin oposición del empleador.

El contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros.

Artículo 50.- Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción, y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar.

Artículo 51.- Por la forma de pagarse la remuneración, el contrato de trabajo es a sueldo, a jornal, a comisión, a destajo y en participación.

Contrato a sueldo y a jornal es aquel en que se pacta la remuneración tomando como base una unidad de tiempo.

Contrato a comisión es cuando se pacta la retribución en un porcentaje de las ventas o cobros por cuenta del empleador.

Contrato a destajo es aquel en que se establece la remuneración tomando como base una unidad de obra.

Cualquiera sea la forma de remuneración, las partes pueden convenir la participación del trabajador en las utilidades del empleador.

Artículo 52.- Cuando se hubiese pactado el trabajo por modalidades susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible, y el trabajador podrá exigir que se le reciba por partes la prestación y se le abone en proporción al trabajo ejecutado.

Artículo 53.- Por los sujetos de la relación jurídica el contrato de trabajo es individual, de equipo y colectivo de condiciones de trabajo.

El contrato individual es la relación que se establece entre el trabajador y el empleador.

El contrato de equipo es la relación que se establece entre el empleador y un grupo de trabajadores, quienes se obligan a ejecutar una misma obra recibiendo por su trabajo conjunto un salario global.

El contrato colectivo de condiciones de trabajo se define en el Título II del Libro Tercero de este Código.

Artículo 54.- Si el empleador hubiese celebrado contrato con un grupo de trabajadores para un trabajo conjunto, tendrá con respecto a cada uno de sus miembros los derechos y obligaciones que le son inherentes, pero sólo en el caso de que así se hubiese pactado.

Todo trabajador que dejase el grupo antes de la terminación del trabajo contratado, tendrá derecho a la parte alícuota del salario que le corresponde en el ya realizado.

Artículo 55.- En el caso del artículo anterior, el jefe elegido o reconocido por el grupo representará a los trabajadores que lo integran, como un gestor de negocios.

Necesitará autorización o consentimiento por escrito de los miembros que formen el grupo para cobrar y repartir el salario global, y en todo caso deberá distribuirlo en cuanto hubiese cobrado.

El derecho de los trabajadores del grupo a su parte en el salario cobrado por el jefe, podrá ejercerse contra éste, de igual modo que el del trabajador contra el empleador.

CAPÍTULO V

De los Gastos del Contrato

Artículo 56.- El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos del traslado de ida y vuelta, si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia.

La misma obligación existirá para el empleador que haya requerido los servicios de un trabajador residente en lugar distinto a aquél en que debería prestar servicios, cuando el contrato no llegase a celebrarse.

Si el trabajador prefiere a la terminación del contrato radicarse en otro punto, el empleador le costeará su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

El empleador quedará exento de esta obligación, cuando la terminación del contrato se deba a la voluntad o culpa del trabajador.

Artículo 57.- Todo contrato celebrado por trabajadores paraguayos para la prestación de servicios fuera del país, deberá ser aprobado y registrado por la Autoridad Administrativa del Trabajo y visado por el Cónsul de la Nación donde deberá prestar los servicios.

Son, además, cláusulas indispensables para esta clase de contratos:

a) Que los gastos de transporte y alimentación del trabajador, de su mujer e hijos en su caso, así como los derivados del cumplimiento de las Leyes sobre emigración, sean por cuenta y a cargo del empleador;

b) Que el empleador preste fianza suficiente a juicio de la Autoridad Administrativa del Trabajo, para garantizar los gastos de repatriación del trabajador y su familia, cuando el traslado de ésta al extranjero, haya sido por cuenta de aquél; y,

c) Que el trabajador tenga veinte años, salvo que fuera contratado conjuntamente con un familiar mayor de edad pariente por consanguinidad hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado.

CAPÍTULO VI

Del Período de Prueba en la Etapa Inicial del Contrato

Artículo 58.- Establécese en la etapa inicial del contrato de trabajo, un período de prueba que tendrá por objeto respecto del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y, de parte de éste, verificar la conveniencia de las condiciones del trabajo contratado.

Dicho período tendrá como máximo la siguiente duración:

a) De treinta días para el personal del servicio doméstico y trabajadores no calificados;

b) De sesenta días, para trabajadores calificados o para aprendices; y,

c) Tratándose de trabajadores técnicos altamente especializados, las partes podrán convenir un período distinto del anterior, conforme a las modalidades del trabajo contratado.

Artículo 59.- El período de prueba será remunerado de acuerdo con lo estipulado en el contrato respectivo. Si al término de aquel,

ninguno de los contratantes manifiestase su voluntad expresa de dar por terminado el contrato de trabajo, éste continuará vigente en la forma convenida, debiendo computarse el período de prueba a todos los efectos legales.

En caso de celebrarse un nuevo contrato entre los mismos contratantes y para la misma clase de trabajo, no regirá el período de prueba.

Artículo 60.- Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad alguna.

No obstante, los trabajadores gozarán durante dicho período de todas las prestaciones, con excepción del preaviso y la indemnización por despido.

CAPÍTULO VII De los Derechos y Obligaciones que Derivan del Contrato de Trabajo

Artículo 61.- El contrato de trabajo debe ser cumplido de buena fe, y obliga no sólo a lo que esté formalmente expresado en él, sino a todas las consecuencias derivadas del mismo o que emanen de la naturaleza jurídica de la relación o que por Ley correspondan a ella.

Artículo 62.- Son obligaciones de los empleadores:

a) Dar ocupación efectiva a los trabajadores por ellos contratados;

b) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en las leyes o reglamentos de trabajo y cláusulas de los contratos colectivos, o en su defecto, según la costumbre;

c) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que deje de trabajar por causas imputables al empleador;

d) Suministrar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y elementos necesarios para ejecutar el trabajo convenido,

los cuales serán de buena calidad y repuestos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan obligado a usar herramientas propias;

e) Proporcionar lugar seguro para la guarda de los útiles y herramientas del trabajador, bajo inventario que podrá solicitar cualquiera de las partes;

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

g) Reintegrar al trabajador los gastos debidamente autorizados que éste hubiera efectuado en ocasión de su trabajo y requeridos para su ejecución;

h) Conceder licencia al trabajador para cumplir sus obligaciones personales impuestas por leyes o disposiciones gubernativas; pero el empleador no está obligado a reconocer por estas causas, más de dos días remunerados en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince días en el mismo año;

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

j) Conceder, a solicitud del trabajador, tres días de licencia con goce de salario para contraer matrimonio, tres días en caso de nacimiento de un hijo/a y tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos; (61)

(61) Modificado por Ley N° 3.384.- Que modifica el artículo 62, inciso j) de la Ley N° 213/93 "Que establece el Código del Trabajo". Texto anterior: "Artículo 62.- ... j) Conceder, a solicitud del trabajador, tres días de licencia con goce de salario para contraer matrimonio, tres días en caso de nacimiento de un hijo y tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos; ...".

k) Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho;

l) Adoptar, conforme a las leyes y reglamentos, las medidas adecuadas en los establecimientos industriales y comerciales, para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales;

ll) Expedir gratuitamente al trabajador, cuando éste lo solicitase, una constancia escrita relativa a sus servicios;

m) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores paraguayos, y a los que les hubieren prestado satisfactoriamente servicios con anterioridad;

n) Observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de labor;

ñ) Cumplir las disposiciones del reglamento interno;

o) Atender las quejas justificadas que los trabajadores elevaran;

p) Capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidente; y,

q) Cumplir con las demás obligaciones que les impongan las leyes o reglamentos de Trabajo.

Artículo 63.- Queda prohibido a todo empleador:

a) Deducir, retener o compensar suma alguna del importe de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sino en la forma y dentro de los límites establecidos por la Ley;

b) Exigir o aceptar de los trabajadores dinero u otras gratificaciones en compensación por ser admitidos en el trabajo o por cualquier otro motivo referente a las condiciones de éste;

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

d) Influir en las convicciones políticas, religiosas o sindicales de sus trabajadores;

e) Cobrar a los trabajadores interés alguno sean cual fueren las cantidades anticipadas a cuenta de salarios;

f) Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a retirarse del sindicato o asociación gremial a que perteneciesen;

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

h) Retener por su sola voluntad las herramientas o bienes del trabajador en concepto de indemnización, garantía u otro título que no fuere traslativo de dominio;

i) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias en los lugares de trabajo;

j) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, o en condiciones anormales, bajo la influencia de drogas, estupefacientes u otras causas;

k) Portar armas dentro de las fábricas o lugares cerrados de trabajo, salvo permiso especial al efecto; y,

l) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos que este Código y demás Leyes pertinentes otorgan a los trabajadores.

Artículo 64.- Los empleadores tienen los siguientes derechos:

a) Organizar, dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos industriales, comerciales o en cualquier otro lugar;

b) Organizarse en defensa de sus propios intereses para constituir asociaciones o sindicatos de empleadores, de acuerdo con lo que establecen este Código y demás Leyes pertinentes;

c) 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 de trabajo o por otro motivo fundado en Ley;

d) Proceder al cierre de los establecimientos y suspensión del trabajo, en la forma y condiciones autorizadas por la Ley;

e) De propiedad sobre el producto del trabajo contratado;

f) De propiedad sobre las invenciones hechas en las empresas, talleres o sitios de trabajo, en las que dominasen el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos del empleador y sobre aquéllas realizadas por trabajadores contratados especialmente para estudiarlas y obtenerlas; y,

g) Los demás derechos que les acuerdan las leyes o reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones del presente Código.

Artículo 65.- Son obligaciones de los trabajadores:

a) Realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente a la prestación estipulada;

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, intensidad y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos;

c) Acatar los preceptos del reglamento de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes según la organización establecida;

d) Observar conducta ejemplar y buenas costumbres durante el trabajo;

e) Abstenerse de todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas, así como la de los establecimientos, talleres o lugares en que el trabajo se realiza;

f) Prestar auxilio en casos de siniestros o riesgos que pongan en peligro inminente la persona o los intereses del empleador o de sus compañeros de trabajo;

g) Trabajar excepcionalmente un tiempo mayor que el señalado para la jornada ordinaria, cuando las circunstancias lo requieran para la buena marcha del trabajo. En este caso, tendrán derecho al aumento que legalmente les corresponde en la retribución;

h) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado

i) Los instrumentos y útiles de trabajo entregado por aquél no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural y adecuado de dichos objetos, ni el ocasionado por causas fortuitas, fuerza mayor o proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

j) Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;

k) Comunicar oportunamente al empleador o sus representantes las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de los empleadores o trabajadores;

l) Guardar estricta reserva de los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo desempeñado, así como de los asuntos administrativos cuya divulgación pueda acarrear perjuicios a la empresa. Esta obligación rige también después de la terminación del contrato de trabajo salvo que aquellos conocimientos integren las aptitudes adquiridas o completen la formación profesional del trabajador;

m) Servir con lealtad a la empresa para la que trabajen, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma;

ll) Acatar las medidas preventivas y de higiene que impongan las autoridades competentes o que indique el empleador o sus representantes para seguridad y protección del personal;

n) Dar aviso al empleador o a sus representantes de las causas de inasistencia al trabajo; y,

o) Cumplir las demás obligaciones establecidas por las leyes y reglamentos de trabajo.

Artículo 66.- Queda prohibido a los trabajadores:

a) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del empleador;

b) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender la ejecución del mismo permaneciendo en su puesto o incitar a su suspensión arbitraria, siempre que ésta no se deba a huelga declarada, en cuyo caso deberán abandonar el lugar del trabajo;

c) Usar los útiles, materiales y herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto del ordenado por el mismo o a beneficio de extraños;

d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquiera otra condición anormal;

e) Portar armas de cualquier clase, a menos que sean necesarias por la naturaleza del servicio;

f) Hacer colectas o suscripciones en los centros de trabajo, sin permiso del empleador, toda vez que interrumpen las actividades laborales; y

g) Coartar la libertad de trabajar o no trabajar y desarrollar cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

Artículo 67.- Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

a) Percibir las remuneraciones en los términos del contrato y con sujeción a la Ley, por jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo;

b) Gozar de los descansos obligatorios establecidos en este Código;

c) Disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, religión, condición social, y preferencias políticas y sindicales.

d) Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por la Ley, en concepto de previsión y seguridad sociales;

e) Disfrutar de una existencia digna, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad;

f) Recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos aplicados al desarrollo eficiente de la producción;

g) De propiedad sobre las invenciones que hayan nacido de su actividad personal, durante el trabajo y que no pueden ser clasificadas de invenciones de explotación o de servicio;

h) Estabilidad en el empleo de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las causas legales de separación;

i) A organizarse en defensa de sus intereses comunes, constituyendo sindicatos o asociaciones profesionales, federaciones y confederaciones o cualquier otra forma de asociación lícita o reconocida por la Ley;

j) A declararse en huelga en la forma y condiciones establecidas en este Código;

k) Utilizar gratuitamente el servicio de las agencias de trabajo u oficinas de colocación de trabajadores, instituidas por el Estado o las empresas;

l) A ser repatriados por cuenta de los empleadores cuando los hubiesen contratado en el país para prestar sus servicios en el extranjero;

ll) A elegir, conforme lo dispone la Ley, árbitros o conciliadores para dirimir pacíficamente los conflictos que tuviesen entre sí y con el empleador; y,

m) Los demás derechos que les acuerden las leyes y reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones de este Código.

CAPÍTULO VIII

De la Suspensión de los Contratos de Trabajo

Artículo 68.- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo sólo interrumpe sus efectos y no extingue los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, en cuanto al reintegro a las faenas y continuidad del contrato.

Artículo 69.- Puede afectar la suspensión a todos los contratos de trabajo vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.

Artículo 70.- Al reanudarse los trabajos, el empleador estará obligado a reponer a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decidida.

Artículo 71.- Son causas de suspensión de los contratos de trabajo:

a) La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador;

b) La imposibilidad temporal de continuar las labores, como consecuencia directa e inmediata de la muerte o incapacidad del empleador;

c) La carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador;

d) El exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado;

e) La imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación;

f) El caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;

g) Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas;

h) La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretados por autoridad competente;

i) La detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpan necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;

j) La cesación anual de las labores en las industrias que, por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua;

k) El cumplimiento por el trabajador del servicio militar obligatorio o de otras obligaciones legales, así como su incorporación a las Fuerzas Armadas de la Nación en los casos de movilización decretada;

l) Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias previstas por la Ley, cuando sólo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo;

ll) La huelga y el paro, salvo el caso que fuere calificado ilegal;

m) El descanso pre y post-natal, licencias, reposos legales y vacaciones;

n) El ejercicio de un cargo sindical o el desempeño de funciones representativas en organismos oficiales o gremiales que impidan al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores; y,

ñ) Cualesquiera otras circunstancias previstas en el contrato de trabajo y reglamento interno o sobrevinientes que, a juicio de la

autoridad del trabajo, hagan necesaria la suspensión o reducción de los trabajos.

Artículo 72.- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo tendrá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que la motivó. El empleador o su representante dará aviso de la suspensión y sus causas al trabajador o a sus representantes y a la Autoridad Administrativa del Trabajo, con la mayor antelación posible, la que deberá dar participación a la parte trabajadora antes de dictada la resolución que disponga la suspensión.

En los casos previstos por los incisos a), b), c), d), e), f), e i) del artículo anterior, el empleador o su representante justificará las circunstancias aducidas ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 73.- La suspensión de las tareas no importa la terminación de los contratos de trabajo y los trabajadores tienen derecho a ser readmitidos cuando se reinicien aquéllas.

En los casos previstos en los incisos a); b); c); d); e); y f) del artículo 71, el empleador deberá comunicar, con una anticipación mínima de ocho días, al sindicato respectivo si lo hubiese y a la Autoridad Administrativa del Trabajo, la reanudación de las tareas. El mismo aviso se fijará en los lugares visibles y accesibles del establecimiento para información de los trabajadores.

En caso de reanudación parcial del trabajo, se seguirá para la readmisión, dentro de lo posible, el orden de antigüedad en cada sector o ramo de la empresa.

El trabajador, para no perder su derecho a ser readmitido, deberá presentarse al lugar del trabajo, dentro de los diez días subsiguientes a aquél en que terminó la suspensión o en el plazo que establezca el empleador, el cual no podrá ser inferior a éste.

Artículo 74.- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo que no se ajuste a las causas determinadas por la Ley, dará

derecho al trabajador al reintegro a su trabajo con el pago de los salarios caídos.

En caso de negativa del empleador, el hecho será considerado como despido por causa injustificada, legalmente indemnizable (62).

Artículo 75.- En los casos previstos en los incisos g), h), l) y ll) del Artículo 71, la reserva del empleo subsistirá hasta cinco días después de haber cesado la causa que determinó la suspensión. En el caso del inciso k), el trabajador deberá presentarse al lugar del empleo, dentro del plazo de treinta días subsiguientes a la fecha en que cesó la obligación legal.

Artículo 76.- El empleador podrá nombrar un sustituto mientras dure la ausencia del trabajador en los casos previstos en los incisos g), h), k), y l) del Artículo 71.

El contrato de trabajo celebrado con el sustituto, expirará automáticamente, sin responsabilidad para el empleador, cuando el trabajador sustituido se reintegre a su empleo. Si no lo hiciese en el plazo establecido por el artículo anterior, el trabajador sustituto quedará confirmado en el empleo, con todos los derechos y obligaciones inherentes al personal efectivo.

Artículo 77.- Cuando la suspensión de los contratos de trabajo, por las causales previstas en los incisos a), b), d) y e), del Artículo 71, dure más de noventa días, el trabajador podrá optar, entre esperar la reanudación de las tareas o dar por terminado el contrato. En este último caso, tiene derecho a ser indemnizado en la forma prevista en el Artículo 91. Le corresponderá la misma indemnización si el

(62) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 74.- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo que no se ajuste a las causas determinadas por la Ley, dará derecho al trabajador al reintegro a su trabajo.

En caso de negativa del empleador, el hecho será considerado como despido por causa injustificada, legalmente indemnizable".

empleador o la empresa estuviese asegurada, en el caso del inciso f), del Artículo 71.

CAPÍTULO IX De la Terminación de los Contratos de Trabajo

Artículo 78.- Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

a) Las estipuladas expresamente en ellos, si no fuesen contrarias a la Ley;

b) El mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un Escribano Público o de un representante de la Autoridad Administrativa del Trabajo, o del Secretario del Tribunal del Trabajo del Juzgado en lo Laboral de turno o de dos testigos del acto;

c) La muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;

d) El caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato;

e) El vencimiento del plazo o la terminación de la obra, en los contratos celebrados por plazo determinado o por obra;

f) La muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible o forzosa la terminación de los trabajos;

g) La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuase, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicato;

h) El cierre total de la empresa, o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la Autoridad Administrativa del Trabajo, la que dará participación sumaria a los trabajadores antes de dictar la resolución respectiva;

i) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

j) El despido del trabajador por el empleador con causa justificada conforme a lo dispuesto en este Código;

k) El retiro del trabajador por causas justificadas con arreglo a la Ley;

l) La resolución del contrato decretada por autoridad competente; y

ll) Por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sea aplicable al contrato de trabajo.

Artículo 79.- Ocurridos los casos previstos en los incisos a), b) y e), del artículo anterior, o la incapacidad física o mental del trabajador que se haga imposible el cumplimiento del contrato, el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes.

En el caso del inciso d), si la empresa estuviese asegurada, percibida la indemnización, el empleador repondrá la industria o comercio en proporción al importe de la misma.

Si no resolviere hacerlo así, indemnizará a los trabajadores en la forma siguiente: cumplido el período de prueba hasta cinco años de antigüedad, con un mes de salario; al que tuviese más de cinco a diez años de antigüedad, con dos meses de salarios, y al que contase con más de diez años de antigüedad, con tres meses de salarios.

Artículo 80.- Sobrevenidos los casos previstos en los incisos f), g), e i) del Artículo 78, los trabajadores percibirán la indemnización establecida en el artículo anterior.

En el caso de cierre total de la empresa, previsto en el inciso h) del Artículo 78, si el empleador estableciere en el término de un año otra semejante, por sí o interpósita persona, queda obligado a admitir a los mismos trabajadores que anteriormente empleó, o en su

defecto abonarles la indemnización de acuerdo con la regla establecida en el Artículo 91 de este Código.

Si fuere omitida la comunicación prevista en el inciso h) del Artículo 78 el empleador abonará la indemnización del Artículo 91, cualquiera fuese la antigüedad de cada trabajador.

Artículo 81.- Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes:

a) El engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o actitudes profesionales del trabajador;

b) Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias de su comisión;

c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;

d) La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;

e) La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares, de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato;

f) 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 con el trabajo.

g) La comisión por el trabajador de actos inmorales, en el lugar del trabajo;

h) La revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábrica o asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa;

i) El hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen;

j) La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquéllas que, por la naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas;

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

l) La negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las Leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

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

m) El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;

n) La pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo que medie otra causa justificada de despido;

ñ) 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;

o) Participar en una huelga declarada ilegal por autoridad competente;

p) La inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada;

q) El abandono del trabajo de parte del trabajador. Se entiende por abandono del trabajo:

1. La dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas;

2. La negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado; y,

3. La falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia del trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo quedará configurado, con la falta de justificación o silencio del trabajador, ante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, en un plazo no menor de tres días;

r) La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados;

s) 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;

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

Habrá desobediencia justificada, cuando la orden del empleador o sus representantes ponga en peligro la vida, integridad orgánica o la salud del trabajador o vaya en desmedro de su decoro o personalidad;

u) Comprobación en el trabajador de enfermedad infectocontagiosa o mental o de otras dolencias o perturbación orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros;

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

Los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico (63).

Artículo 82.- El empleador que despida al trabajador o rescinda el contrato de trabajo por las causas especificadas en el artículo anterior no incurre en responsabilidad alguna ni asume obligación de pre-avisar ni indemnizar.

En caso de imputación de una justa causa de despido que no fuera judicialmente probada, el trabajador tendrá derecho además de las indemnizaciones de los Artículos 91 y 92, a una indemnización complementaria, equivalente al total de los salarios desde que presentó su reclamación judicial hasta que la Sentencia quede ejecutoriada, salvo que la autoridad de aplicación, fundada en la equidad, decida reducir el monto. Ésta en ningún caso podrá exceder del importe equivalente a un año de salario.

Artículo 83.- En los contratos a plazo fijo o para obra cierta o servicio determinado, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, o la terminación de la obra, dará derecho al trabajador a percibir indemnización, a ser fijada por el Juez o Tribunal, cuyo monto no podrá sobrepasar el valor de los salarios

(63) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Amplía al artículo 81, inc. w).

que debió ser pagado por el empleador hasta el cumplimiento del contrato.

Artículo 84.- Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes:

a. Falta de pago del salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;

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

c. La exigencia por el empleador de tareas superiores a las fuerzas o capacidad profesional del trabajador contrarias a la Ley o buenas costumbres o ajenas a lo estipulado;

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

e. 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;

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

g. La reducción ilegal del salario por el empleador. Equivale a ella, la reducción injustificada de la jornada legal 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;

h. 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;

i. 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, los reglamentos o la autoridad competente establecen;

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

k. La conducta inmoral del empleador durante el trabajo;

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

m. El paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente; y,

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

Artículo 85.- El trabajador que se separe justificadamente del empleo o rescinda el contrato de trabajo por las causas enumeradas en el Artículo 84 tendrá derecho a las indemnizaciones equivalentes establecidas para el despido injustificado y por falta del preaviso. En caso de controversia judicial también se aplicará el Artículo 82, última parte.

Artículo 86.- El trabajador que se retira injustificadamente, causando perjuicios al empleador, incurrirá en responsabilidad pecuniaria no superior al equivalente de la mitad de la indemnización por despido injustificado.

Artículo 87.- Cuando se trate de un contrato por tiempo indefinido, ninguna de las partes podrá terminarlo sin dar previo aviso a la otra, salvo lo dispuesto en los Artículos 81 y 84 de este Código, conforme a las siguientes reglas:

- a. Cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, treinta días de preaviso;
- b. De más de un año y hasta cinco años de antigüedad, cuarenta y cinco días de preaviso;
- c. De más de cinco y hasta diez años de antigüedad, sesenta días de preaviso; y,
- d. De más de diez años de antigüedad en adelante, noventa días de preaviso.

En el cómputo de la antigüedad se comprenderá el preaviso, si el trabajador prestó servicio durante ese tiempo.

Artículo 88.- El preaviso podrá ser hecho en cualquier forma, pero la correspondiente notificación se probará por escrito o en forma auténtica.

Dicho preaviso podrá cursarse también por intermedio de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 89.- Durante el período de preaviso y sin que se le disminuya el salario, el trabajador notificado de despido gozará de una licencia diaria de dos horas dentro de la jornada legal o de un día a la semana, a su arbitrio, para que busque nuevo trabajo.

A opción del trabajador, éste podrá hacer uso en forma continuada de todo el tiempo de licencia que le corresponda.

Artículo 90.- El empleador que no haya dado el 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.

En caso de que el trabajador omitiese dicho requisito, deberá pagar a su empleador una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.

Artículo 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 quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, calculado en la forma mencionada en el inc. b) del artículo siguiente.

En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derechos a la indemnización mediante la sola acreditación del vínculo. Si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparado al cónyuge supérstite, la concubina o el concubino que hubiera vivido públicamente con el trabajador, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento (64).

Artículo 92.- El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:

a. El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni embargo, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias;

b. La indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término; y,

c. La continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras

(64) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 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 quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente.

En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, a una indemnización equivalente a la mitad prevista en el párrafo anterior, si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparada a la viuda la mujer que hubiera vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento".

causas que según este Código no ponen término al contrato de trabajo.

Artículo 93.- A la terminación de todo contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el empleador debe dar gratuitamente al trabajador una constancia firmada que exprese únicamente:

- a. La fecha de iniciación y conclusión de las labores;
- b. La clase de trabajo desempeñado; y,
- c. Salarios devengados durante el último período de pago.

Si el trabajador lo solicitase, la constancia deberá expresar también:

- a) La eficacia y comportamiento del trabajador; y,
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.

CAPÍTULO X

De la Estabilidad en el Trabajo

Artículo 94.- El trabajador que cumple diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, adquiere estabilidad en el empleo, y sólo podrá terminar su contrato en los siguientes casos:

1. Que el empleador comprobase previamente, en forma fehaciente, la existencia de alguna justa causa legal de despido imputada al trabajador;
2. Que el trabajador cuya reposición fue ordenada decida substituir la misma por la doble indemnización a que se refiere el artículo 97; y,
3. 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:

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

b. La terminación del vínculo deberá ocurrir con preaviso de noventa días, compensable en efectivo; y,

c. El trabajador no tendrá derecho a la indemnización por antigüedad.

Artículo 95.- El trabajador que hubiese adquirido estabilidad y a quien se imputasen los hechos previstos en la Ley, como causales de despido, quedará suspendido en el empleo durante la substanciación del juicio, y sólo podrá ser despedido después de comprobarse la imputación ante el Juez del Trabajo.

Artículo 96.- Si no se probase la causal alegada en el caso del artículo anterior, el empleador quedará obligado a reintegrar al trabajador en su empleo y a pagarle el salario y las demás remuneraciones correspondientes al período de suspensión en el trabajo.

Queda a opción del trabajador aceptar la reintegración al empleo o percibir el importe de la indemnización prevista en el Artículo 97, y la que corresponda por preaviso omitido.

Artículo 97.- Cuando la reintegración del trabajador dispuesta por el artículo anterior no fuera factible por haber sobrevenido alguna incompatibilidad entre el trabajador y el empleador, o representante principal de la persona jurídica contratante, probada en juicio, el empleador pagará una indemnización equivalente al doble de lo que le correspondería al trabajador en caso de despido injustificado, conforme a su antigüedad.

Artículo 98.- La misma indemnización prevista en el artículo anterior será abonada al trabajador estable, en caso de que el establecimiento principal, la sucursal, agencia o filial donde aquél prestase servicios, se extinguiese sin la concurrencia de fuerza mayor, legalmente comprobada.

Artículo 99.- En caso de cierre total de la empresa, o reducción definitiva de las tareas, comprobado ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, el trabajador estable tendrá derecho al cobro de una indemnización equivalente al doble de la que le correspondería por despido injustificado.

Artículo 100.- El trabajador con estabilidad adquirida, que dimita injustificada o intempestivamente, pierde el derecho a la indemnización y queda obligado a pagar al empleador la indemnización equivalente a la prevista en el Artículo 91 de este Código.

Artículo 101.- El trabajador que goza de la estabilidad prevista en el artículo 94 que se retira por justa causa probada, tendrá derecho a las mismas indemnizaciones previstas para casos de despido injustificado y sin preaviso.

Artículo 102.- Si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiera la estabilidad, seis meses antes de obtenerla, será considerado como un caso de abuso de derecho y el juez competente podrá ordenar la reposición.

CAPÍTULO XI De la Prueba del Contrato

Artículo 103.- La existencia del contrato de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de éste, con la presunción establecida en el Artículo 19 de este Código o por los medios generales de prueba, autorizados por la Ley.

Los testigos pueden ser trabajadores al servicio del empleador.

Artículo 104.- El empleador que, mediante contrato verbal, utilice trabajadores con carácter transitorio, deberá expedir cada mes, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiese trabajado y del salario o remuneración recibida, independientemente de los certificados a que se refiere el inciso ll) del Artículo 62 y el Artículo 93 de este Código.

TÍTULO TERCERO
De los Contratos Especiales de Trabajo

CAPÍTULO I
Del Contrato de Aprendizaje

Artículo 105.- Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un 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.

De acuerdo con la naturaleza del aprendizaje y para ciertos trabajos, la autoridad competente podrá establecer el monto de un salario mínimo cuyo monto en dinero en efectivo podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo. El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual (65).

Artículo 106.- Podrán firmar contratos de aprendizaje los trabajadores que hayan cumplido la edad de dieciocho años, y respecto de los menores de dicha edad, la capacidad se registrará por las disposiciones establecidas en este Código para la celebración de contratos de trabajo en general.

Artículo 107.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

(65) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 105.- Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un 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. El monto en dinero efectivo no podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo. El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual".

El contrato se extenderá por triplicado. Una copia del mismo quedará en poder de cada una de las partes, y la tercera será entregada por el empleador a la autoridad competente, para su homologación y registro. La impugnación de este contrato por la Autoridad Administrativa debe ser fundada.

Artículo 108.- El contrato de aprendizaje debe contener a lo menos las siguientes cláusulas:

- a. Nombre, edad, estado civil, nacionalidad y domicilio de las partes;
- b. Profesión, arte u oficio, objeto del aprendizaje;
- c. Descripción de tareas a cargo del aprendiz;
- d. Tiempo y lugar de enseñanza, e identificación de la institución;
- e. La retribución que corresponda al aprendiz en salarios y otros;
- f. Las condiciones de manutención, alojamiento e instrucción primaria, cuando estén a cargo del empleador, y la evaluación de cada una en dinero; y,
- g. Las condiciones acordadas por las partes que favorezcan el régimen de aprendizaje.

Artículo 109.- Son obligaciones del aprendiz:

- a. Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, ajustándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o empleador;
- b. Ser leal y guardar respeto al empleador o maestro, a sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento;
- c. Observar buenas costumbres y guardar reserva respecto de la vida privada del empleador o maestro y de los familiares de éstos;

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

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

f. Las demás que le impusiesen las Leyes.

Artículo 110.- Los aprendices de oficio calificados deberán ser examinados dentro del año 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. Tiene valor equivalente el certificado respectivo expedido por la institución que impartió la enseñanza.

Artículo 111.- Son obligaciones del empleador para con el aprendiz:

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

b. 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;

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

d. Pasado el término del aprendizaje, será preferido en igualdad de condiciones, para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiese aprendido; y,

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

Artículo 112.- Se hallan incapacitados para emplear aprendices, quienes hayan cometido delitos contra el pudor o la honestidad.

Artículo 113.- El contrato de aprendizaje no podrá exceder de un año.

Excepcionalmente, por la naturaleza del oficio o la profesión, podrá extenderse hasta tres años, con autorización de la Autoridad Administrativa del Trabajo, en resolución fundada.

Artículo 114.- El empleador puede dar por terminado el contrato de aprendizaje, sin ninguna responsabilidad:

a) Por faltas graves de consideración y respeto al maestro o su familia, cuando viva con ellos;

b) Por incapacidad manifiesta del aprendiz, para adiestrarse en el oficio, arte o profesión a que aspire.

En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje, por parte del empleador, se aplicarán las normas de este Código, sobre despido injustificado del trabajador.

c) Por no aprobar los exámenes de enseñanza aprendizaje por parte del empleador, el aprendiz podrá demandar a éste por daños y perjuicios, ante la jurisdicción del trabajo (66).

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.

Artículo 115.- El aprendiz puede retirarse por las siguientes causas justificadas:

a) Por falta grave de palabra u obra del empleador o su representante; y,

b) Por violación de las obligaciones que impone esta Ley al empleador o maestro.

(66) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 114.- ... c) Por no aprobar los exámenes de enseñanza-aprendizaje, conforme al programa de estudios".

Artículo 116.- Es obligatorio para empleadores admitir en cada empresa, con más de diez trabajadores, un aprendiz como mínimo.

Tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices los hijos de los trabajadores que prestan servicios en la empresa.

Artículo 117.- Se aplicarán a los aprendices las disposiciones de este Código, acerca de jornadas de trabajo, pago de horas extraordinarias, descansos, vacaciones anuales remuneradas y trabajos de menores y mujeres, se aplicarán a los aprendices.

Artículo 118.- El aprendizaje, la orientación profesional y el 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 interesados.

CAPÍTULO II

El Trabajo de Menores y Mujeres

SECCIÓN I

Del Trabajo de Menores (67)

Artículo 119.- *Los menores que no hayan cumplido quince años de edad no podrán trabajar en empresa industrial pública o privada o en sus dependencias, salvo lo establecido en el artículo siguiente (68).*

(67) Derogado por la Ley N° 1680/01 “Código de la niñez y de la adolescencia”, Art. 257.

(68) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 119.- Los menores que no hayan cumplido quince años de edad no podrán trabajar en ninguna empresa industrial, pública o privada o en sus dependencias, con excepción de aquellas en las que estén ocupados únicamente miembros de la familia del empleador, siempre que por naturaleza del trabajo o por las condiciones en que se efectúe, no sea peligroso para la vida, salud o moralidad de los menores.

Artículo 120.- Los menores de quince años, pero mayores de doce años podrán trabajar en las empresas en las que estén ocupados preferentemente miembros de la familia del empleador, siempre que por naturaleza del trabajo o por las condiciones en las que se efectúe no sea peligroso para la vida, salud o moralidad de los menores. Exceptuase también el trabajo en escuelas profesionales, ya sean públicas o privadas, siempre que se realice con fines de formación profesional y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente (69).

Artículo 121.- Para el trabajo de los menores de dieciocho años será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Presentación del certificado de nacimiento;
- b) Presentación del certificado anual de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;
- c) Autorización del representante legal;

Exceptuase también el trabajo en escuelas profesionales, ya sean públicas o establecidas por empresas privadas, siempre que se realice con fines de formación profesional, y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente”.

(69) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 120.- Los menores entre catorce y diez y ocho años podrán ser empleados en empresas no industriales en las siguientes condiciones:

- a) Que hayan completado la instrucción primaria obligatoria o que el trabajo no impida su asistencia a la escuela;
- b) Que posean certificado de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;
- c) Que se trate de tareas diurnas, livianas, no peligrosas ni insalubres;
- d) Que medie autorización del representante legal del menor, visada por la autoridad competente;
- e) Que no trabajen más de cuatro horas diarias, ni más de veinticuatro semanales.

Para los menores que todavía asistan a la escuela, las horas diarias de trabajo quedarán reducidas a dos y siempre que el número total de horas dedicadas a la escuela y el trabajo no excedan en ningún caso de siete diarias; y,

- f) Que no trabajen en domingo ni en los días de fiestas que la Ley señala”.

- d) *No ser ocupado en empleo peligroso para la vida, la salud o moralidad o que requieran esfuerzos superiores a la capacidad propia de su edad, especificando en Leyes o reglamentos.*
- e) *Que hayan completado la instrucción primaria o que el trabajo no impida la asistencia a la escuela; y,*
- f) *Que no trabajen días domingos ni en días feriados que la Ley señale.*

Los exámenes médicos estarán a cargo del empleador y no ocasionarán gasto alguno a los menores o a sus padres. La readaptación física y profesional de los menores corresponden al régimen de seguridad social (70).

Artículo 122.- *Los menores de quince a dieciocho años no serán empleados durante la noche en un intervalo de diez horas que comprenderá entre las veinte a las seis horas.*

Se excluye de esta disposición al trabajo doméstico, ejecutado en el hogar del empleador (71).

(70) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior: "Artículo 121.- Para el trabajo de los menores de quince a dieciocho años será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Presentación de:

Certificado de nacimiento;

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

Autorización del representante legal;

Limitación de la jornada diaria a seis horas y treinta y seis horas en la semana; y,

No ser ocupados en empleos peligrosos para la vida, salud o moralidad, especificados en leyes o reglamentos.

Los exámenes médicos estarán a cargo del empleador y no ocasionarán gasto alguno a los menores o a sus padres. La readaptación física y profesional de los menores corresponde al régimen de Seguridad Social".

(71) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

Artículo 123.- *Los menores de doce a quince años no podrán trabajar más de cuatro horas diarias ni veinte y cuatro horas semanales.*

Los menores de quince a dieciocho años no podrán trabajar más de seis horas diarias ni treinta y seis horas semanales.

Para los menores que todavía asistan a la escuela, las horas diarias de trabajo quedarán reducidas a dos y el total de las horas diarias dedicadas a la escuela y al trabajo, no debe exceder de siete (72).

Artículo 124.- *Todo empleador que ocupe a menores o aprendices menores, está obligado a llevar un Libro de Registro en el que hará constar los siguientes datos sobre ellos: nombre y apellido, edad, fecha de nacimiento, domicilio, labor que desempeña, horario de trabajo, fecha de entrada, situación escolar, número de inscripción en el seguro médico, fecha de salida, número y fecha de expedición del certificado de trabajo.*

El Libro de Registro, para su validez, deberá tener sus fojas 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 fuere requerido.

“Artículo 122.- Los menores de quince a dieciocho años no serán empleados durante la noche en un intervalo de doce horas consecutivas que comprendan desde las veinte y dos a seis horas.

Se excluye de esta disposición el trabajo doméstico, ejecutado en el hogar del empleador.

Los menores de trece a quince años no podrán ser empleados durante la noche en un período de catorce horas consecutivas, por lo menos, que comprendan el intervalo transcurrido entre las veinte y las ocho horas”.

(72) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 123.- Todo empleador que ocupe a menores o aprendices menores, está obligado a llevar un libro en el que hará constar los siguientes datos sobre ellos: nombre y apellido, edad, fecha de nacimiento, domicilio, labor que desempeña, horario de trabajo, fecha de entrada, situación escolar, número de inscripción en el seguro médico, fecha de salida, número y fecha de expedición del

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 (73).

Artículo 125.- *Se prohíbe la ocupación de menores de dieciocho años en trabajos tales como:*

- a) Expendio de bebidas embriagantes de consumo;*
- b) Tareas o servicios susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;*
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial;*
- d) Trabajos peligrosos o insalubres;*
- e) Trabajos superiores a la jornada establecida, a sus fuerzas físicas, o que puedan impedir o retardar el desarrollo físico normal; y,*
- f) Trabajos nocturnos, en los períodos previstos en el Artículo 122 y otros que determinen las Leyes.*

Artículo 126.- *El salario de los menores se ajustará a las siguientes bases:*

- a) Determinación inicial de un salario convencional, no inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, conforme a la jornada de trabajo respectiva;*

(73) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 124.- El Libro de Registros, para su validez, deberá tener sus fojas 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 fuere 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".

b) Escala progresiva fundada en la antigüedad y merecimientos en relación con los salarios percibidos por los trabajadores mayores de dieciocho años para actividades diversas no especificadas.

Si el menor de dieciocho años realiza un trabajo de igual naturaleza, duración y eficacia, que otros trabajadores mayores, en la misma actividad, tendrá derecho a percibir el salario mínimo legal.

Artículo 127.- *Todo trabajador menor de dieciocho años de edad tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya duración no será inferior a treinta días hábiles corridos (74).*

SECCIÓN II Del Trabajo de Mujeres

Artículo 128.- En todos los casos en que este Código se refiera al trabajador y empleador, se entenderá que comprende a la mujer trabajadora y empleadora.

Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones (75).

Artículo 129.- Las modalidades que se consignan en esta Sección tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

Artículo 130.- Cuando exista peligro para la salud de la madre o del hijo durante la gestación o el período de lactancia (76), no

(74) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior: "Artículo 127.- *Todo trabajador menor de dieciocho años de edad tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya duración no será inferior a veinte y cinco días hábiles*".

(75) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior: "Artículo 128.- *Las mujeres disfrutan de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones*".

(76) Véase Ley N° 5.508/15 "Que crea la promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna".

podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos industriales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias (77).

Artículo 131.- A los efectos del artículo anterior, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer embarazada o de su hijo (78).

Artículo 132.- Todo empleador está obligado a proporcionar la información que solicite la Dirección General de Protección de Menores respecto al trabajo de mujeres grávidas que estuviesen a su servicio.

Artículo 133.- Toda trabajadora tendrá derecho a suspender su trabajo siempre que presente un certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social, o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en el que se indique que el parto habrá de producirse probablemente dentro de las seis semanas siguientes, y salvo autorización médica, no se le permitirá trabajar durante las seis semanas posteriores al parto.

(77) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 130.- Cuando exista peligro para la salud de la mujer, o del hijo en estado de gestación, o durante el período de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias".

(78) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 131.- A los efectos del artículo anterior, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer o de su hijo".

Durante su ausencia por reposo de maternidad y en cualquier período adicional entre la fecha presunta y la fecha real del parto, la trabajadora recibirá asistencia médica y prestaciones suficientes, con cargo al régimen de seguridad social.

Artículo 134.- En el período de lactancia (79), las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Dichos descansos serán considerados como períodos trabajados, con goce de salarios.

Los establecimientos industriales o comerciales en que trabajan más de cincuenta trabajadores de uno u otro sexo, están obligados a habilitar salas o guarderías para niños menores de dos años, donde éstos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de trabajo de su padre o madre (80).

Artículo 135.- A partir de la fecha de la notificación del embarazo, la mujer empleada habitualmente en trabajos insalubres, peligrosos o penosos, tiene derecho a ser trasladada del lugar de trabajo, asignándosele tareas compatibles con su estado sin reducción de salario.

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

(79) Véase Ley N° 5.508/15 "Que crea la promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna".

(80) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 134.- En el período de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Dichos descansos serán considerados como períodos trabajados, con goce de salarios. A este fin, los establecimientos industriales o comerciales en que trabajen más de cincuenta mujeres, están obligados a habilitar salas maternales para niños menores de dos años, donde éstos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de ocupación de las madres. Esta obligación cesará cuando las instituciones de seguridad social atiendan dicha asistencia".

restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo (81).

Artículo 136.- Desde el momento en 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.

CAPÍTULO III **Del Trabajo a Domicilio**

Artículo 137.- Trabajo a domicilio es toda labor por 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 inmediata del empleador o su representante.

Artículo 138.- Se consideran empleadores de trabajo a domicilio quienes proporcionan este género de ocupación, sean comerciantes, industriales o intermediarios.

Artículo 139.- Forman “taller de familia” los trabajadores a domicilio integrados por miembros de una familia, siempre que residan en la misma casa.

Artículo 140.- La venta de materiales que hiciese el empleador al trabajador, con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo, constituye contrato de trabajo a domicilio, dando lugar a la aplicación de la presente Ley.

(81) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 135.- Durante los tres meses anteriores al parto, las mujeres no desempeñarán ningún trabajo que exija esfuerzo físico considerable.

Si transcurrido el reposo de maternidad se encontrasen imposibilitadas para reanudar sus labores a consecuencia del embarazo o parto, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo indispensable al restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo”.

Artículo 141.- Todo empleador que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio, llevará un libro rubricado por la Autoridad Administrativa del Trabajo, en el que se anotarán:

- a) Nombres, apellidos, edad, estado civil, y domicilio o residencia de dichos trabajadores;
- b) Dirección del lugar donde se ejecuta el trabajo;
- c) Cantidad, calidad y naturaleza de la obra encomendada cada vez, con indicación de la cantidad, calidad y precio de los materiales que se suministren;
- d) Fecha de entrega de los materiales a los trabajadores y fecha en que éstos devolverán los respectivos artículos ya elaborados;
- e) Forma e importe de la retribución o salario, y,
- f) Causas de reducción o suspensión del trabajo.

Artículo 142.- El empleador entregará gratuitamente al trabajador a domicilio una "libreta de salario", rubricada por la autoridad competente del trabajo, en la cual además de los datos especificados en el artículo anterior, se anotará la cuenta de los anticipos y salarios pagados.

Artículo 143.- Los trabajos defectuosos o con evidente deterioro de los materiales autorizan al empleador a retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se declaren por autoridad legítima las responsabilidades consiguientes.

Artículo 144.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán pagadas por entrega de labor o por período no mayores de una semana.

En ningún caso, podrán ser inferiores a las que se paguen por trabajos similares en las fábricas o talleres de la localidad.

Artículo 145.- Todo trabajador a domicilio que para la entrega de su labor, recepción de materiales o pago de su remuneración,

tuviera que esperar más de una hora, tendrá derecho a que se le compute el tiempo que exceda de aquélla, como una parte proporcional al trabajo que hubiese podido realizar durante ese tiempo.

Artículo 146.- 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.

Artículo 147.- Son aplicables al trabajo a domicilio en especial los preceptos sobre salario mínimo contenidos en el Capítulo III del Título Cuarto del Libro Segundo, así como las demás disposiciones del presente Código, excepto las que se refieren a jornada legal del trabajo, descansos y vacaciones anuales remuneradas.

CAPÍTULO IV

De los Trabajadores Domésticos (82)

Artículo 148.- *Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.*

Son considerados trabajadores domésticos, entre otros:

- a) Choferes del servicio familiar;*
- b) Amas de llave;*
- c) Mucamas;*
- d) Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares;*
- e) Niñeras;*
- f) Cocineras de la casa de familia y sus ayudantes;*
- g) Jardineros en relación de dependencia y ayudantes;*
- h) Cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos;*
- i) Mandaderos; y,*
- j) Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.*

(82) Derogado por Ley N° 5407/15 “Del trabajador doméstico”, artículo 26.

Artículo 149.- *Los trabajadores domésticos pueden prestar servicios con retiro y sin retiro de la casa. El que trabaja con retiro podrá ser contratado a jornada completa o parcial.*

Artículo 150.- *No se aplicarán las disposiciones especiales de este Capítulo, sino las del contrato de trabajo en general:*

- a) A los trabajadores domésticos que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos;*
- b) 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; y,*
- c) A los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.*

Artículo 151.- *La retribución en dinero a los trabajadores domésticos no podrá ser inferior al 40% (cuarenta por ciento) del salario mínimo para tareas diversas no especificadas de la zona del país donde preste servicio.*

Artículo 152.- *Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y, para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación.*

Artículo 153.- *Son obligaciones del empleador para con el trabajador doméstico:*

- a) Tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de hecho;*
- b) Suministrarle, salvo convenio expreso en contrario, 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;*
- c) En caso de enfermedad que no sea crónica, proporcionarle la primera asistencia indispensable;*
- d) Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas; y,*
- e) En caso de muerte, darle decorosa sepultura.*
- f) Pagar el aguinaldo correspondiente; y,*

g) Otorgar licencia pre y post natal a las mujeres embarazadas (83).

Artículo 154.- *Los trabajadores domésticos, de común acuerdo con el empleador, podrán trabajar los días feriados, que la Ley señale, pero gozan de los siguientes descansos:*

- a) Uno absoluto de doce horas diarias. Para aquellos que no tienen retiro por lo menos diez horas se destinará al sueño y dos horas a las comidas; y,*
- b) Vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores, en cuanto a duración y remuneración en efectivo.*

Artículo 155.- *En el trabajo doméstico, durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro horas, cuya existencia se presume, mientras no se pruebe lo contrario.*

Después del período de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete días de anticipación, o en su defecto, abonar el importe correspondiente. Pero si el trabajador doméstico tiene más de un año de trabajo continuo, deberá darse el preaviso con quince días de anticipación o en su defecto, abonarle el importe correspondiente.

Artículo 156.- *El empleador puede dar por terminado el contrato, sin aviso previo, pagando al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los siguientes casos:*

- a) Desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes; y,*
- b) Por las causas previstas en el Art. 81 de este Código.*

En caso de despido injustificado, el empleador abonará la indemnización prevista en el Art. 91 (84).

(83) Ampliado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo” – Agrega los incisos f) y g).

(84) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°.- Texto anterior:

CAPÍTULO V Del Trabajo Rural

Artículo 157.- Estarán regulados por este Capítulo las relaciones de trabajo de todas las personas, de uno u otro sexo, que ejecuten labores propias o habituales de un establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares, y sus respectivos empleadores.

Artículo 158.- También son considerados trabajadores rurales:

- a) Los artesanos que trabajen permanentemente en los establecimientos de campo, tales como carpinteros, herreros, albañiles, pintores y los que realicen tareas afines;
- b) Los cocineros del personal, despenseros, panaderos, carniceros, y ayudantes que se encuentran en iguales condiciones; y,
- c) El personal permanente que realice tareas auxiliares de las enumeradas en los incisos a) y b).

Estos trabajadores serán remunerados de conformidad a la escala de salarios que les corresponda por su calificación profesional.

Artículo 159.- Quedan excluidos como sujetos:

- a) Los trabajadores especializados contratados para realizar una tarea determinada, con carácter transitorio; y,
- b) El personal ocupado en el servicio doméstico, con carácter exclusivo del empleador.

“Artículo 156.- El empleador puede dar por terminado el contrato, sin aviso previo, pagando al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los siguientes casos:

- a) Desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes;*
- b) Falta de honradez o moralidad; y,*
- c) Por las causas previstas en el Artículo 81 de este Código”.*

Artículo 160.- Se considera empleador a aquel que por su propia cuenta y riesgo se dedica personalmente o mediante representantes o intermediarios a la cría, invernada o engorde de vacunos, lanares, porcinos, ovinos o equinos, a la explotación de tambos, al cultivo de la tierra, a la explotación forestal o a explotaciones similares, con otras personas en calidad de dependientes.

Artículo 161.- El locatario o aparcerero que contrate los servicios de trabajadores, será considerado respecto de ellos como empleador y sus relaciones se regirán por este Capítulo.

Artículo 162.- Se aplicarán las disposiciones generales de este Código a las labores que, aunque derivadas de la agricultura, la ganadería, la actividad forestal, tambos y explotaciones similares, tengan carácter industrial como la fabricación de queso, mantequilla, vinos, alcoholes, aguardientes, azúcar, aceites, esencias, como también los aserraderos y demás actividades afines.

Artículo 163.- Los empleadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares proporcionarán a los trabajadores que residan permanentemente en dichos establecimientos casa-habitación decorosa, debiendo satisfacer la misma las condiciones mínimas de higiene, abrigo, aireación, luz natural y espacio conforme al número de moradores.

Artículo 164.- Las casa-habitación proporcionada por los empleadores para vivienda de los trabajadores, debe ser de pared compacta y techo de teja de material cocido, paja, chapa o cualquier otro material impermeable, construida de tal forma que no ofrezca riesgos para la integridad física o la salud. El piso debe ser de ladrillo, madera, baldosas, cemento o materiales similares.

Además, contará con los servicios sanitarios correspondientes.

Artículo 165.- Los trabajadores que viviesen con su familia en el establecimiento, deberán ocupar habitaciones independientes.

Artículo 166.- Los empleadores proporcionarán a los trabajadores que viviesen en el establecimiento muebles individuales para

el reposo y guarda de sus efectos personales. Los lugares destinados para vivienda de los trabajadores no podrán ser ocupados como depósitos y estarán a una distancia prudencial de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales.

Artículo 167.- Los comedores contarán con mesas, asientos y utensilios atendiendo el número de personas.

El empleador asegurará la provisión de agua potable para los trabajadores, como asimismo, luz adecuada por la noche hasta comenzar la hora del descanso por lo menos.

Artículo 168.- Cuando los trabajadores de un establecimiento dedicado a la explotación forestal deben realizar sus labores en lugares alejados de la Administración, los empleadores les proveerán por lo menos de carpas y además de los elementos necesarios a fin de organizar los campamentos para la vivienda temporaria de los mismos.

Artículo 169.- 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.

Artículo 170.- Los establecimientos agrícolas, ganaderos, tambos, forestales, y de explotaciones similares están obligados a disponer de un botiquín de urgencia, con los elementos necesarios para primeros auxilios, debiendo incluirse en el mismo antiofídico en dosis suficientes.

Artículo 171.- Las tareas de ordeño se efectuarán bajo techos o tinglados y en condiciones higiénicas.

Artículo 172.- El empleador proveerá al personal que deba realizar labores a la intemperie: sombreros, impermeables y calzados adecuados para la lluvia y el barro, por lo menos, una vez al año gratuitamente.

Artículo 173.- Los salarios de los trabajadores permanentes, correspondientes a los días de reposo por enfermedad o accidentes de trabajo, no cubiertos por subsidio del Instituto de Previsión Social, serán pagados por el empleador hasta un máximo de noventa días (85).

Artículo 174.- El trabajador podrá ser autorizado por el empleador a tener y cuidar en el establecimiento y lugar de trabajo animales de su propiedad, vacunos, equinos, ovinos, aves y otros, en cantidad que no distraiga la actividad contratada con el empleador. Asimismo, si el empleador destina animales con el objeto especial de proveer leche y derivados para complementar la alimentación debida, dicho convenio no afectará el salario.

Artículo 175.- Si el empleador cede al trabajador el uso gratuito de una parcela de tierra para realizar cultivos, ello no afectará el salario de éste.

Artículo 176.- El empleador podrá explotar por sí o por interpusita persona almacenes o proveedurías.

Los precios de los artículos que se expenden en tales almacenes o proveedurías, serán los de plaza, de la población más cercana al establecimiento, debiendo exhibirse la lista de precios en lugares visibles y estará sujeta a la fiscalización de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 177.- Si los hijos de los trabajadores en edad escolar, siete a catorce años, residentes en un establecimiento, superan el número de veinte, y no existen escuelas públicas dentro de un radio de cinco kilómetros, el empleador costeará la contratación, el traslado y pensión completa de un educador primario para atender

(85) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 173.- Los salarios de los trabajadores permanentes, correspondientes a los días de reposo por enfermedad o accidente de trabajo, no cubiertos por subsidio del Instituto de Previsión Social, serán pagados por el empleador".

la instrucción de dichos menores, mediante el sistema de pluriclases. Asimismo, proveerá las comodidades mínimas para el local y los útiles necesarios para la enseñanza.

Artículo 178.- Los familiares del trabajador que realicen tareas en la casa particular del empleador o en las dependencias de su establecimiento, serán considerados dependientes y remunerados como tales.

Artículo 179.- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar labores vinculadas al manejo de tractores, motores a vapor, cosechadoras y otras máquinas, cuando estas tareas significan peligro para su integridad física.

Artículo 180.- El trabajo de los menores en las actividades agrícolas, ganaderas, forestales, tambos y explotaciones similares podrá realizarse con las limitaciones establecidas en la Sección I, Capítulo II, Título Tercero, del Libro Primero de este Código.

Artículo 181.- 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 esos casos se le abonará el importe que correspondiere a las horas extraordinarias trabajadas sin el recargo que establece el Art. 234, salvo que las horas trabajadas durante la semana superen la cantidad de 60 (sesenta), a partir de lo cual corresponderá el pago de horas extraordinarias, con un 50% (cincuenta por ciento) de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Si la intensidad de los trabajos requiriese el empleador dispondrá guardias periódicas y alternadas debiendo remunerarse al trabajador (86).

(86) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:
"Artículo 181.- Con excepción de las épocas de siembra, cosechas, esquilas, hierras, castración o sanitaciones periódicas, el trabajador tiene derecho a los descansos legales, no obstante en esos casos, se le abonará el importe que correspondiere con los recargos que fija el artículo 235 para las horas extraordinarias de

Artículo 182.- Los trabajadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares tendrán una jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales para las labores normales y permanentes del lugar de trabajo, salvo en caso de accidente, peligros graves que amenacen la existencia de personas, animales o cultivos, reparaciones urgentes de máquinas o lugares de trabajos y, en general, toda circunstancia de fuerza mayor que por sus características especiales exijan la continuidad de las labores hasta superar la contingencia. En circunstancias particularmente graves podrán excederse los límites de las jornadas de trabajo, establecidos en esta Ley, debiendo remunerarse en estos casos al trabajador el tiempo excedente en la forma prevista en el artículo anterior (87).

trabajo. Si la intensidad de los trabajos los requiriese, el empleador dispondrá guardias periódicas y alternadas debiendo remunerarse en estos casos al trabajador”.

(87) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 182.- Los trabajadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares tendrán una jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales para las labores normales y permanentes del lugar de trabajo, salvo en casos de accidente, peligros graves que amenacen la existencia de personas, animales o cultivos, reparaciones urgentes de máquinas o lugares de trabajo y, en general, toda circunstancia de fuerza mayor que por sus características especiales exijan la continuidad de las labores hasta superar la contingencia. En circunstancias particularmente graves podrán excederse los límites de la jornada de trabajo, establecidos en esta Ley, debiendo remunerarse en estos casos al trabajador, el tiempo excedente. En ningún caso, los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de doce horas diarias y sin un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada de trabajo”.

Artículo 182 (BIS).- En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de doce horas diarias sin un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada de trabajo (88).

Artículo 183.- Todo empleador comprendido en este Capítulo comunicará a la Autoridad Administrativa del Trabajo, dentro de los treinta días siguientes de la incorporación de cada trabajador, los datos requeridos en un formulario proporcionado por dicha Autoridad Administrativa y que incluirán entre otros: nombre y apellido, edad, estado civil, legal o de hecho, datos personales de su esposa o concubina, lugar donde vive ésta, labor que desempeña, datos personales de los hijos, lugar donde viven e instrucción recibida.

Artículo 184.- En el trabajo agrícola, ganadero, forestal, tambos y explotaciones similares, los primeros treinta días son considerados de prueba, y cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, sin incurrir en responsabilidad alguna. Transcurrido el período de prueba, para terminar el contrato, las partes deberán darse preaviso, de conformidad al Artículo 87 de este Código.

Artículo 185.- El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin abonar indemnización alguna, pagando al trabajador solamente los días de faenas cumplidos y el

(88) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Art. 182° (BIS)- En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de doce horas diarias sin un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada de trabajo.

La división de la jornada de trabajo será objeto de reglamentación especial por la Autoridad Administrativa del Trabajo, según la naturaleza de la actividad rural".

aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, cuando sobrevengan alguna de las causales contempladas en los Arts. 79 y 81 (89).

Artículo 186.- En el caso de producirse la causal contemplada en el Artículo 81 inciso u) de este Código, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en las condiciones establecidas en el artículo anterior, pero si el trabajador tuviera más de un año de antigüedad, está obligado a mantenerlo asegurado en el Instituto de Previsión Social, durante seis meses posteriores al cese de la relación laboral, haciéndose cargo para el efecto del aporte correspondiente al trabajador.

Artículo 187.- Si sobreviniese alguna de las causales contempladas en el Artículo 84 de este Código, el trabajador tiene derecho a dar por terminado el contrato sin previo aviso y exigir el pago de una indemnización según su antigüedad, de acuerdo al Artículo 91 del mismo Código.

Artículo 188.- El despido sin causa justificada del trabajador obliga al empleador al pago de una indemnización de conformidad al Art. 91° de este Código, debiendo abonar, además, el importe del preaviso omitido que corresponda de acuerdo a su antigüedad (90).

(89) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 185.- El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin abonar indemnización alguna, pagando al trabajador solamente los días faenas cumplidos y el aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, cuando sobrevengan algunas de las causales contempladas en los Artículos 79 y 82 del Código del Trabajo".

(90) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 188.- El despido sin causa justificada del trabajador obliga al empleador al pago de una indemnización de conformidad al Artículo 91 de este Código, debiendo abonar, además, el importe del preaviso que corresponda de acuerdo a su antigüedad".

Artículo 189.- 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 (91).

Artículo 190.- Si la remuneración es a jornal y el trabajo fuese interrumpido por causa de fuerza mayor después de comenzada la labor diaria, el empleador estará obligado a pagar el jornal íntegro.

Artículo 191.- La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará el máximo de anticipo en dinero, que podrá recibir el trabajador según la naturaleza de la faena. Salvo caso de enfermedad u otra urgencia legítima, el empleador no podrá anticipar dinero al trabajador en una cantidad mayor a la que pueda ganar en dos meses.

CAPÍTULO VI

Del Trabajo en las Empresas de Transporte Automotor Terrestre

Artículo 192.- Las disposiciones del Código Laboral regirán las relaciones de trabajo de todas las personas, de uno u otro sexo, que ejecuten las labores propias o habituales de una empresa dedicada al transporte automotor terrestre en corta, media y larga distancia, sea su actividad en el ámbito municipal, departamental, nacional o internacional. Quedan excluidos de este régimen laboral los trabajadores del transporte afectados al servicio particular o de familia, a la defensa nacional y a la policía.

Se aplicará el sistema de ocho horas diarias de trabajo diurnas o cuarenta y ocho horas semanales, respetándose las pausas legales

(91) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 189.- El preaviso y las indemnizaciones establecidas se pagarán tomando como base el monto del salario mínimo establecido para actividades no especificadas, zona campaña, o sobre los mínimos convencionales si fuesen superiores a éstos".

correspondientes para alimentación y descanso, pero ningún conductor podrá manejar un vehículo durante cuatro horas sin tener una pausa de treinta minutos como mínimo.

En caso de que un conductor desempeñe a la vez funciones de cobrador, le corresponderá un mínimo del 30% (treinta por ciento) más del salario percibido.

Se promoverá, por sus distintas especificidades, a la formulación de Convenios Colectivos de Trabajo entre los empleadores y los trabajadores. Hasta tanto se establezcan los mismos, el Poder Ejecutivo reglamentará el presente artículo con participación de los empleadores de los trabajadores. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, continúan vigentes las disposiciones de la Ley N° 884.

LIBRO SEGUNDO

De las Condiciones Generales del Trabajo

TÍTULO PRIMERO

De la Duración Máxima de las Jornadas

Artículo 193.- Considerase como jornada de trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador.

Artículo 194.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales cuando el trabajo fuere diurno, y de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana cuando el trabajo fuese nocturno (92).

(92) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 194.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, ni de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno".

Artículo 195.- Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas.

Artículo 196.- La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendido en las jornadas diurnas y nocturnas. Su duración máxima será de siete horas y media y cuarenta y cinco horas en la semana.

Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno (93).

Artículo 197.- La jornada máxima de trabajo diurno, para los mayores de quince años y menores de dieciocho años, será de seis horas diarias o de treinta y seis horas semanales.

Artículo 198.- Cuando el trabajo debe realizarse en los 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 seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas. En este caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional, asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, especificará como insalubre o no insalubre la actividad de que se trate. La calificación de insalubridad será mantenida hasta que sea

(93) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 196.- La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurna y nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media o cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno”.

demostrada la desaparición de las causas ante el organismo mencionado (94).

Artículo 199.- Las jornadas a que se refieren los artículos anteriores, se empezarán a computar desde el momento preciso en que se exija al trabajador estar presente en el recinto de la empresa, y deben terminar precisamente cuando el trabajador concluye su faena.

Artículo 200.- Durante cada jornada, las horas de trabajo deben distribuirse al menos en dos secciones con un descanso intermedio que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no será menor de media hora.

El tiempo de este descanso no se computa en la jornada de trabajo.

Artículo 201.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentar las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni sobrepasar en total cincuenta y siete horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas en este Código.

(94) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 198.- Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias o de treinta y seis semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas.

En este caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional, asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, especificará como insalubre o no 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".

Artículo 202.- El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

a) De accidentes ocurridos o riesgos inminentes, al solo objeto de evitar trastornos en la marcha regular de la empresa;

b) De reparaciones urgentes en las máquinas o locales de trabajo;

c) Temporalmente, para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias; y,

d) Por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, fundado en el criterio de colaboración para fines de interés común, de la empresa y de los trabajadores.

Artículo 203.- Las jornadas extraordinarias únicamente podrán exceder de los límites legales, en caso de fuerza mayor, accidentes o peligros graves que amenacen la existencia de las personas o la empresa.

Artículo 204.- Para los menores de dieciocho años no habrá en caso algunas horas extraordinarias de trabajo, salvo lo dispuesto en el Capítulo V del trabajo rural (95).

Artículo 205.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo:

a) Los gerentes, jefes, administradores en relación de dependencia, y los empleados no sujetos a fiscalización inmediata;

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

(95) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 204.- Para los trabajadores de catorce a dieciocho años no habrá, en ningún caso, jornada extraordinaria de trabajo".

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

d) Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo; tales como las labores de servicio doméstico y el trabajo rural dentro de los límites establecidos en los Arts. 181° y 182° (96).

No obstante, las personas a que se refieren los apartados precedentes, no podrán ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias, y tendrán derecho a un descanso mínimo de hora y media que integra la jornada de trabajo. A los efectos de la remuneración el excedente de ocho horas será pagado sin recargo (97).

Artículo 206.- Todas las empresas, explotaciones o establecimientos a que se refiere este Código, deberán:

a) Fijar carteles en lugares visibles, que contengan indicaciones claras sobre las horas de principio y fin de la jornada de cada

(96) Modificado por Ley N° 5407/15 “Del trabajo doméstico”, arts. 13, 14, 15.

(97) Ampliado y modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo” – Texto anterior:

“Artículo 205.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo:

a) Los gerentes, jefes, administradores en relación de dependencia, y los empleados no sujetos a fiscalización inmediata;

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

c) Los que cumplan su cometido fuera del local donde se halle establecida la empresa, como agentes y comisionistas que tengan carácter de empleados.

No obstante, las personas a que se refieren los apartados precedentes, no podrán ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias, y tendrán derecho a un descanso mínimo de hora y media que integra la jornada de trabajo. A los efectos de la remuneración el excedente de ocho horas será pagado sin recargo”.

trabajador o equipo de trabajadores y los períodos intermedios de descanso en la jornada; y,

b) Registrar las horas extras e importes respectivos en el libro de salarios.

Artículo 207.- En los casos de suspensión colectiva del trabajo por causas imprevistas o de fuerza mayor, podrá ser completado el trabajo diario compensando las horas perdidas en las siguientes condiciones:

a) Las recuperaciones no podrán ser autorizadas sino durante treinta días al año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y,

b) La prolongación de la jornada no podrá exceder de una hora y no se remunerará como extraordinario.

Artículo 208.- Se autorizará el trabajo nocturno de acuerdo con la duración máxima y retribución previstas para el mismo por este Código, en los siguientes casos:

a) Servicios públicos de imprescindible necesidad;

b) Industrias cuyos procesos técnicos exigiesen un trabajo continuo;

c) Reparación e instalación de máquinas, a efecto de no interrumpir el trabajo normal;

d) Daños inminentes por accidentes imprevistos o de necesidad evidente; y,

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

La autorización se acordará siempre que todos estos trabajos no puedan realizarse por su índole en la jornada diurna.

Artículo 209.- El organismo administrativo del trabajo autorizará, a solicitud de los empleadores, el trabajo nocturno, siempre que ellas se justifiquen y bajo expresa condición de que los trabajadores

ocupados en tareas nocturnas no podrán trabajar en la jornada diurna.

Artículo 210.- En los establecimientos de trabajo continuo o en los que las faenas se prolonguen en parte del día y de la noche, el empleador dispondrá de suficiente número de equipos de trabajadores, los que se turnarán.

Artículo 211.- La Autoridad Administrativa del Trabajo dictará por sí o con la anuencia de otras autoridades los reglamentos necesarios para todas aquellas faenas que tengan características especiales o requieran una labor continua.

Dichos reglamentos se dictarán tomando en consideración los intereses de la colectividad, las exigencias del servicio y las necesidades de los trabajadores y empleadores.

TÍTULO SEGUNDO

De los Descansos Legales

Artículo 212.- Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, se concederá a los trabajadores un período de descanso interrumpido de diez horas por lo menos.

Artículo 213.- Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo.

Excepcionalmente, puede estipularse un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto laboral y dentro de la siguiente semana a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

a) Trabajos no susceptibles de interrupción, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma empresa;

b) Labores de reparación y limpieza de maquinarias, instalaciones o locales industriales y comerciales, que fuesen indispensables a fin de no interrumpir las faenas de la semana; y,

c) Trabajos que eventualmente sean de evidente y urgente necesidad de realizar por inminencia de daños, accidentes, caso fortuito, fuerza mayor u otras circunstancias transitorias inaplazables que deben aprovecharse.

Artículo 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 lugar visible del establecimiento.

Artículo 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 cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.

Artículo 216.- Los trabajos que requieran una labor continua serán reglamentados de modo que los trabajadores puedan disponer del número de días que este Código considera como de descanso semanal obligatorio.

Artículo 217.- Serán también días de descanso obligatorio los feriados establecidos por la Ley.

TÍTULO TERCERO

De las Vacaciones Anuales Remuneradas

Artículo 218.- Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:

a) Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días hábiles corridos;

b) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, dieciocho días hábiles corridos; y, c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días hábiles corridos.

Las vacaciones comenzarán un día lunes o el siguiente día hábil si aquél fuese feriado.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina de acuerdo con lo que dispone el Art. 92, inciso c) de este Código.

Será absolutamente nula la cláusula del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse (98).

Artículo 219.- En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de ciento ochenta días en el año; y en los trabajos contratados a destajo, cuando el trabajador haya devengado el importe mínimo de ciento ochenta salarios, percibirá el importe de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 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

(98) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 218.- Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:

- a) Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días corridos;*
- b) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, diez y ocho días corridos; y,*
- c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días corridos.*

Las vacaciones comenzarán en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina de acuerdo con lo que dispone el Artículo 92, inciso c) de este Código.

Será absolutamente nula la cláusula del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse”.

que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.

Artículo 221.- Cuando el contrato de trabajo termine 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 la compensación debe abonarse por despido ocurrido después del período de goce.

Si el contrato termina antes del año, por causa imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.

Artículo 222.- La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, para lo cual podrá establecer turnos, si no prefiriese cerrar el establecimiento.

El empleador dará a conocer por escrito al trabajador, con quince días de anticipación, la fecha en que se le concederán las vacaciones.

Artículo 223.- Cuando las vacaciones sean otorgadas después del plazo de goce, el empleador pagará al trabajador el doble de la respectiva remuneración, sin perjuicio del descanso.

Artículo 224.- Las vacaciones no son acumulables. Sin embargo, a petición del trabajador podrán acumularse por dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa.

Artículo 225.- Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero debido a urgente necesidad del empleador, podrá requerir a aquéllos la reintegración al trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho de reanudar las vacaciones.

Serán de cuenta exclusiva del empleador los gastos que irrogue tanto el reintegro del trabajador como la reanudación de sus vacaciones.

Artículo 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 hiciese así se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas.

TÍTULO CUARTO Del Salario

CAPÍTULO I Del Salario en General

Artículo 227.- A los efectos de este Código, salario significa la remuneración, sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

Artículo 228.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la Ley.

Artículo 229.- Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, impedimento físico, nacionalidad, religión, condición social y preferencia política o sindical.

A trabajo de igual naturaleza, valor, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en productividad y merecimientos (99).

(99) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

Artículo 230.- El salario puede pagarse, por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (pieza, tarea o a destajo) y por comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador.

Si el valor de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente. No constituirán salario las colaciones, gastos de transferencias, gastos de viajes y otras prestaciones que suministre el empleador con el objeto de facilitar la ejecución de las tareas.

Artículo 231.- Los salarios se abonarán en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago de los mismos en vales, pagarés, cupones, fichas u otro signo representativo cualquiera con que se pretenda sustituir la moneda.

No obstante, el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie, hasta el 30% (treinta por ciento), 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 y razonable.

Si el valor de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente.

Artículo 232.- El salario se pagará a intervalos regulares, conforme a las siguientes reglas:

- a) El pago se efectuará por semana, por quincena o por mes.

“Artículo 229.- Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, nacionalidad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

A trabajo de igual valor, de la misma naturaleza o no, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en antigüedad y merecimientos”.

Excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza de las tareas cuando el trabajador no sea ocupado diariamente, el salario podrá ser abonado al término de cada jornada, semana o quincena.

En ningún caso la remuneración diaria del trabajo o jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mínimo vigente por veintiséis días; (100) y,

b) En los trabajos por pieza, medida o unidad de obra, cada quince días, por los trabajos concluidos en dicho período.

Artículo 233.- Todo trabajador deberá ser informado, antes de ocupar su empleo o al producirse modificación en el mismo, de las modalidades de pago del salario que le corresponderá.

Artículo 234.- Las horas extraordinarias de labor serán pagadas con un 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

El trabajo nocturno será pagado con un 30% (treinta por ciento) sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno.

Las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario nocturno.

Las horas trabajadas en días feriados serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario de día hábil.

(100) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 232.-...Inc. a) El pago del salario se efectuará semanalmente, por quincena o por mes, excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza del trabajo cuando el trabajador no trabaje diariamente, el salario podrá ser abonado al término de cada jornada, por semana o quincenalmente, en ningún caso la remuneración diaria del trabajo a jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mínimo mensual por veinte y seis días; y,".

Artículo 235.- Todo trabajador recibirá conjuntamente con sus haberes una hoja de liquidación firmada por el empleador o su representante, en la que conste:

- a) El salario básico sobre el cual se efectúa la liquidación;
- b) El número de jornadas trabajadas y pagadas, el de piezas o tareas hechas, cuando el salario se conviene a destajo o a porcentaje;
- c) Las sumas a que el trabajador tiene derecho además del sueldo básico; y,
- d) El concepto de los descuentos que llegasen a efectuarse.

El original de esta liquidación, con la constancia de haberse recibido el importe, firmado por el trabajador, quedará en poder del empleador y el duplicado para el trabajador.

Artículo 236.- El pago de todo salario deberá efectuarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada, salvo convenio diferente por escrito o en caso de fuerza mayor.

Artículo 237.- El trabajador no podrá renunciar a su salario y éste se pagará directamente al mismo o a la persona que él autorice por escrito.

Artículo 238.- Todo empleador quedará siempre obligado en forma subsidiaria al pago del salario, aun cuando utilizase intermediarios o agentes para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también incumbe a dichos intermediarios o agentes en cuanto concierne al pago del salario adeudado.

Artículo 239.- Ningún empleador podrá limitar en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su salario.

Artículo 240.- El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el importe de los salarios, sino por los conceptos siguientes:

a) Indemnización de pérdidas o daños en los equipos, instrumentos, productos, mercancías, maquinarias e instalaciones del empleador, causados por culpa o dolo del trabajador y establecida en sentencia judicial;

b) Anticipo de salario hecho por el empleador;

c) Cuotas destinadas al seguro social obligatorio;

d) Pago de cuotas periódicas sindicales, cooperativas o mutualistas, previa autorización escrita del trabajador; y,

e) Orden de autoridad competente para cubrir obligaciones legales del trabajador.

Artículo 241.- Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercaderías a los trabajadores o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente cuidará que las mercancías se vendan a precios justos y razonables.

Artículo 242.- Los anticipos que haga el empleador al trabajador por cuenta de salario, en ningún caso devengarán intereses. Los vales a cuenta de salarios o anticipos serán deducidos de la liquidación del mes respectivo, salvo convenio escrito en contrario.

La deuda que el trabajador contraiga con el empleador por pagos hechos en exceso o por errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa u otras responsabilidades civiles, será amortizada por períodos de pago. A este efecto, el empleador convendrá con el trabajador la suma que deberá descontarse del salario, la cual no excederá del 30% (treinta por ciento) del cómputo de la remuneración mensual.

Artículo 243.- Queda establecida una remuneración anual complementaria o aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las

remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones, u otras), la que será abonada antes del 31 de diciembre, o en el momento en que termine la relación laboral si ello ocurre antes de esa época del año.

Artículo 244.- Cuando un trabajador deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por haber sido despedido, percibirá además de las indemnizaciones que le correspondiera, la parte proporcional del aguinaldo devengado hasta el momento de dejar el servicio.

Artículo 245.- El aguinaldo es inembargable.

El salario podrá ser embargado dentro de las siguientes limitaciones:

a) Hasta en un 50% (cincuenta por ciento) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la Ley;

b) Hasta en un 40% (cuarenta por ciento) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que haya adquirido para su consumo o el de su esposa o compañera y familiares que vivan y dependan económicamente de él; y,

c) Hasta el 25% (veinte y cinco por ciento) en los demás casos.

En caso de embargos acumulativos, el monto de éstos no podrá sobrepasar en ningún caso el 50% (cincuenta por ciento) del salario básico percibido por el trabajador.

Artículo 246.- Son inembargables las herramientas y otros útiles de trabajo de propiedad del trabajador.

Artículo 247.- Los créditos a favor de los trabajadores devengados total o parcialmente en los seis últimos meses o por las indemnizaciones en dinero a que tengan derecho a la terminación de sus contratos de trabajo, se considerarán singularmente privilegiados.

En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el síndico, administrador judicial, depositario o ejecutor testamentario, una vez verificados dichos créditos, estará obligado a pagarlos dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que hiciese la autoridad competente de dichos créditos, o en el momento que haya fondos, si al vencimiento del mencionado plazo no los hubiese.

Artículo 248.- A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, los trabajadores no necesitarán entrar en concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos a que tengan derecho. Deducirán su reclamación ante la autoridad del trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros.

CAPÍTULO II Del Salario Mínimo (101)

Artículo 249.- Salario mínimo es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia.

Artículo 250.- El salario vital, mínimo y móvil será fijado periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida, tomando en cuenta los siguientes factores:

a) El costo de vida de la familia obrera, según el tiempo y lugar, en sus elementos fundamentales, de acuerdo con el artículo anterior;

(101) Véanse Decreto N° 7.351/17 “Por el cual se dispone el reajuste de los sueldos y jornales mínimos de trabajadores del sector privado”; Resolución MTESS N° 433/17 “Por la cual se reglamenta el aumento de los sueldos y jornales mínimos de trabajadores, de todo el territorio de la república”; Resolución MTESS N° 434/17 “Por la cual se reglamenta el aumento de los sueldos y jornales mínimos de empleados y obreros profesionales escalafonados”; Resolución MTESS N° 436/17 “Por la cual se reglamenta el aumento de los sueldos y jornales de trabajadores de empresas de transporte público, en todo el territorio de la República”; Resolución MTESS N° 437/17 “Por la cual se reglamenta el aumento de los sueldos y jornales de trabajadores de empresas tanineras y yerbateras, en todo el territorio de la República”; Resolución MTESS N° 438/17 “Por la cual se reglamenta el aumento de los sueldos y jornales de trabajadores de panaderías y fideerías, en todo el territorio de la República”; Resolución MTESS N° 439/17 “Por la cual se reglamenta el aumento de los sueldos y jornales de trabajadores de establecimientos agrícolas, en todo el territorio de la República”; Resolución MTESS N° 440/17 “Por la cual se reglamenta el aumento de los sueldos y jornales de trabajadores de establecimientos ganaderos, en todo el territorio de la República”; Resolución MTESS N° 441 “Por la cual se reglamenta el aumento de los sueldos y jornales de trabajadores del servicio doméstico, en todo el territorio de la república”.

- b) El nivel general de salarios en el país, o región donde se realice el trabajo;
- c) Las condiciones económicas de la rama de actividad respectiva;
- d) La naturaleza y rendimiento del trabajo;
- e) La edad del trabajador, en la medida que influya sobre su productividad; y,
- f) Cualesquiera otras circunstancias que fuesen congruentes a la fijación.

Artículo 251.- A los efectos del artículo anterior, el territorio de la República se dividirá en zonas urbanas y rurales, fijándose el salario mínimo de modo general para cada una de ellas o para una o más industrias o trabajos similares, si así fuere indispensable, previo estudio minucioso de sus especiales condiciones económicas.

Artículo 252.- La regulación de los tipos de salarios mínimos se hará a propuesta de un organismo denominado Consejo Nacional de Salarios Mínimos integrado por un representante del Estado, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores, quienes ejercerán sus cargos “ad honorem”. El representante del Estado será el Director del Trabajo, quien presidirá el Consejo. Los demás miembros serán designados por sus organismos pertinentes (102).

(102) Modificado por Ley N° 2199/03 “Que dispone la reorganización de los órganos colegiados encargados de la dirección de empresas y entidades del estado paraguayo.”, art. 4°. – Texto anterior:

“Artículo 252.- La regulación de los tipos de salarios mínimos se hará a propuesta de un organismo denominado Consejo Nacional de Salarios Mínimos que funcionará en la sede de la Autoridad Administrativa del Trabajo y estará presidido por el Director del Trabajo y la integrarán los siguientes miembros: tres representantes del Estado a propuesta del Poder Ejecutivo, tres representantes de los

Artículo 253.- Queda facultado el Consejo Nacional de Salarios Mínimos a:

a) Dictar su propio reglamento;

b) Recabar de las reparticiones del Estado, la Municipalidad, entes autónomos, empresas públicas o de economía mixta y empresas privadas industriales o comerciales de la República, todos los datos, informes o dictámenes, atinentes al desempeño de sus funciones;

c) Concurrir en corporación o por medio de miembros delegados a cualquier empresa o lugar de trabajo en horas hábiles, para las constataciones que estime oportunas o de rigor; y,

d) Conceder audiencias públicas para que las partes interesadas puedan exponer sus puntos de vista, así como disponer otras medidas de investigación que tiendan a aportar elementos de prueba y demás datos pertinentes.

Artículo 254.- Sobre la base de las investigaciones realizadas, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos, de acuerdo con lo preceptuado en este Capítulo, propondrá la escala de salario mínimo, la que será elevada al Poder Ejecutivo a los efectos de su consideración (103).

Artículo 255.- La consideración del reajuste del salario mínimo será efectuada por el Poder Ejecutivo a propuesta del Consejo Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM), sobre la base de la variación interanual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) y su impacto en la economía nacional, al mes de junio de cada año.

empleadores y tres representantes de los trabajadores, quienes deberán ser designados por sus organismos pertinentes”.

(103) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 254.- Sobre la base de las investigaciones realizadas, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos, de acuerdo con lo preceptuado en este Capítulo, propondrá la escala de salarios mínimos, la que será elevada al Poder Ejecutivo”.

La Autoridad Administrativa del Trabajo, cuando las conclusiones así lo indicaran, elevará al Poder Ejecutivo para su consideración y resolución, antes del 30 de junio de cada año, la propuesta de reajuste de salario mínimo, acompañada de las memorias correspondientes.

En los casos de profunda alteración de las condiciones macroeconómicas y financieras o de elevadas tasas de inflación, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos podrá reunirse en un período distinto al indicado anteriormente, y considerará para la fijación del porcentaje del reajuste, los informes sobre la inflación y la situación económica y financiera del Banco Central del Paraguay y del Ministerio de Hacienda, como así también, las perspectivas o proyecciones inflacionarias y económicas respectivas (104).

Artículo 256.- Antes de vencer el plazo establecido para su vigencia, el salario mínimo será modificado cuando se comprueben, cualquiera de los siguientes hechos:

a) Profunda alteración de las condiciones de la zona o industrias, motivadas por factores económico-financieros; y,

b) Variación del costo de vida, estimada en un 10% (diez por ciento) cuando menos (105).

(104) Modificado por Ley N° 5764 “Que modifica el artículo 255 de la Ley N° 213/93 “Que establece el Código del Trabajo”, y deroga el artículo 256 del mismo”. Texto anterior: “Artículo 255.- El salario mínimo fijado de acuerdo con el procedimiento adoptado por este Capítulo quedará en vigencia durante dos años. Este plazo se prorrogará automáticamente por períodos de igual duración, a no ser que la Autoridad Administrativa del Trabajo o las partes interesadas soliciten su modificación de acuerdo con lo preceptuado en el artículo siguiente”.

(105) Derogado por Ley N° 5764 “Que modifica el artículo 255 de la Ley N° 213/93 “Que establece el Código del Trabajo”, y deroga el artículo 256 del mismo”.

Artículo 257.- El salario mínimo es debido a todo trabajador mayor de dieciocho años por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal (106).

Artículo 258.- En los trabajos a destajo, por pieza o tarea y el efectuado a domicilio, los salarios mínimos se regularán de modo que aseguren al trabajador una remuneración equivalente a la que obtendría en su trabajo, sobre la base del salario por tiempo.

Artículo 259.- 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 treinta días para el pago de la diferencia.

Artículo 260.- 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.

CAPÍTULO III De la Asignación Familiar

Artículo 261.- Hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social, todo trabajador tiene derecho a percibir una asignación

(106) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 257.- El salario mínimo es debido a todo trabajador mayor de diez y ocho años, por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal.

Podrán establecerse salarios inferiores a la tasa mínima para aprendices y personas de deficiente capacidad física o mental, legalmente comprobada".

equivalente al 5% (cinco por ciento) del salario mínimo por cada hijo matrimonial, extra-matrimonial o adoptivo.

Artículo 262.- La asignación familiar será pagada siempre que el hijo esté en las condiciones siguientes:

- a) Que sea menor de diez y siete años cumplidos, y sin limitación de edad para el totalmente discapacitado físico o mental;
 - b) Que se halle bajo la patria potestad del trabajador;
 - c) Que su crianza y educación sea a expensas del beneficiario;
- y,
- d) Que resida en el territorio nacional.

Artículo 263.- El derecho a la asignación familiar se extinguirá automáticamente respecto de cada hijo al desaparecer las condiciones previstas en el artículo anterior o por exceder el salario del beneficiario del 200% (doscientos por ciento) del mínimo legal.

Artículo 264.- La asignación familiar será percibida por el beneficiario, desde su ingreso al trabajo, mediante comunicación escrita dirigida al empleador, con los recaudos legales pertinentes, como certificados de nacimiento, de vida y residencia.

El trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar desde el momento que comunique por escrito al empleador los hijos con derecho al beneficio y acompañen el certificado de nacimiento de ellos.

Artículo 265.- Todo trabajador beneficiado con la asignación familiar 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.

Artículo 266.- 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 del límite fijado en el Artículo 263 de este Código.

Artículo 267.- En caso de separación o divorcio de los padres, percibirá la asignación familiar que corresponda a uno de ellos, el progenitor que tenga los hijos bajo su guarda o tenencia (107).

Artículo 268.- La asignación familiar no forma parte del salario, a los efectos del pago de aguinaldo ni de las imposiciones hechas en concepto de seguridad social.

Ella no puede ser cedida ni embargada.

Artículo 269.- Se abonará la asignación familiar simultáneamente con el salario y en forma íntegra.

Artículo 270.- Ningún cambio de situación por ascenso o variación de categoría profesional del trabajador beneficiario puede producir la alteración o pérdida del derecho, salvo lo dispuesto en el Artículo 265 de este Código.

Artículo 271.- Quedan prohibidos toda disminución de salarios, despidos u otras sanciones semejantes al trabajador, cuya causa tenga relación directa o indirecta con la "asignación familiar".

TÍTULO QUINTO

De la Seguridad Higiene y Comodidad en el Trabajo

Artículo 272.- El trabajador, en la prestación de sus servicios profesionales, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 273.- 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 encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones ambientales,

(107) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:
"Artículo 267.- En caso de separación o divorcio de los cónyuges, percibirá la asignación familiar que corresponda a uno de ellos, el progenitor que tenga a los hijos bajo su guarda o tenencia".

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 de este Título los empleadores, trabajadores, sindicatos y el Estado.

Artículo 274.- El empleador deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su actividad laboral. Para el efecto, adoptará cuantas medidas sean necesarias, incluidas las actividades de información, formación, prevención de riesgos y la constitución de la organización o medios que sean precisos. Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no implicarán ninguna carga económica para los trabajadores.

Artículo 275.- En particular, el empleador deberá:

a) Disponer el examen médico, adicional y periódico, de cada trabajador, asumiendo el costo. La reglamentación determinará el tiempo y la forma en que deben realizarse los exámenes médicos periódicos, los cuales serán pertinentes a los riesgos que involucra la actividad del trabajador;

b) Evaluar, evitar y combatir los riesgos en su propio origen;

c) Establecer las condiciones y métodos de trabajo y de producción que menor incidencia negativa produzcan sobre la higiene, seguridad y salud de los trabajadores;

d) Planificar la prevención y determinar las medidas que deberán utilizarse, tanto colectivas como individuales, así como el material de protección que debe utilizarse contra los riesgos inherentes a la actividad desarrollada; y que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo, las operaciones y procesos, los agentes y sustancias agresivas, que estén bajo su control, no entrañen riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores;

e) Velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención y protección en el trabajo, e impartir órdenes claras y precisas;

f) Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales de que sean víctimas los trabajadores, que causen más de tres días de incapacidad para las tareas dentro de los ocho días siguientes a la declaración de la enfermedad y de acuerdo al procedimiento establecido en la reglamentación pertinente; y,

g) Cumplir las normas legales o convencionales, así como las medidas de aplicación inmediata ordenadas por la Autoridad Administrativa del Trabajo, como consecuencia de una intervención o fiscalización.

Artículo 276.- El empleador facilitará formación e información práctica y adecuada en materia de salud, seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo, o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas correspondientes.

Artículo 277.- El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de higiene, seguridad y medicina laboral. De conformidad con las instrucciones establecidas deberá:

a) Utilizar correctamente la maquinaria, herramientas y equipos productivos;

b) Utilizar y mantener en condiciones de uso la ropa y el equipo de protección individual puesto a su disposición gratuitamente por el empleador;

c) Evitar el manipuleo o desactivación de los dispositivos de seguridad de la maquinaria, herramienta o equipo productivo a su cargo o de sus compañeros de labor;

d) Colaborar con la empresa para disfrutar de las mejores condiciones de seguridad, higiene y salud; y,

e) Advertir al empleador o a sus representantes, así como a los mandos con funciones específicas de protección y control de la higiene, seguridad y salud, sobre cualquier situación que entrañe peligro grave, así como de todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

Artículo 278.- El incumplimiento por el trabajador y el empleador de sus obligaciones en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo constituye contravenciones graves sancionadas por este Código.

Artículo 279.- Se prohíbe la introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en locales de trabajo, así como su elaboración en empresas que no tengan este objeto especial.

Artículo 280.- Los trabajadores no podrán dormir en los locales de labor, salvo las peculiaridades de ciertas empresas, en cuyo caso el empleador habilitará alojamientos apropiados.

Cuando se permita al personal comer en el establecimiento, se dispondrá de un lugar apropiado y equipado adecuadamente a dicho fin, el que estará separado de los lugares de trabajo. Los comedores, vestuarios y servicios sanitarios deben ser mantenidos en óptimas condiciones.

Artículo 281.- 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.

Artículo 282.- La Autoridad Administrativa del Trabajo adoptará medidas para:

a) Organizar el servicio de inspectores de seguridad, adiestrados especialmente en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, reglamentando sus deberes y atribuciones;

b) Dictar las reglamentaciones del presente Título que deberán inspirarse en una mayor protección de la vida, seguridad, comodidad e higiene de los trabajadores, de acuerdo con los adelantos técnico-científicos y el progresivo desarrollo de la actividad industrial, previa consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores; y,

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

LIBRO TERCERO

De las Relaciones Colectivas de Trabajo

TÍTULO PRIMERO

De las Organizaciones Sindicales de Empleadores y Trabajadores

CAPÍTULO I

De la Libertad Sindical

Artículo 283.- La Ley reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa el derecho de 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 (108).

(108) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 283.- La Ley reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa el derecho de

Artículo 284.- Todo empleador de actividad privada, el trabajador dependiente y los trabajadores del sector público, salvo las excepciones previstas, gozan del derecho de afiliarse o separarse de su organización sindical (109).

Artículo 285.- Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores tienen derecho a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus autoridades y representantes, organizar su administración y actividades lícitas.

Las autoridades públicas se abstendrán de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio.

Artículo 286.- Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

Se consideran actos de injerencia principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente o en otra forma organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 287.- Las organizaciones de trabajadores y empleadores determinarán sus respectivas posiciones respecto a los partidos

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.

El derecho de asociación en Sindicatos se extiende a los funcionarios y trabajadores del Sector Público, conforme a lo dispuesto por el Artículo 2o. de este Código”.

(109) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 284.- Todo empleador de actividad privada, el trabajador dependiente y los trabajadores del sector público, salvo las excepciones previstas, gozan del derecho de afiliarse o separarse de la organización sindical que le corresponda”.

políticos y las entidades religiosas, las que no deberán comprometer las funciones económicas y sociales de las respectivas entidades (110).

CAPÍTULO II

De la Constitución de los Sindicatos

Artículo 288.- Sindicato es la asociación de personas que trabajan en una empresa, institución o industria, ejercen un mismo oficio o profesión o profesiones similares o conexas, constituida exclusivamente para los fines previstos en el Artículo 284 de este Código.

Artículo 289.- Los sindicatos pueden ser de trabajadores y de empleadores.

Los sindicatos de trabajadores dependientes se organizarán por empresa, gremio o industria. Los sindicatos de empleadores podrán ser de industrias de una misma rama, de comerciantes o de servicios.

Los sindicatos de empresas están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios, ocupaciones o especialidades que prestan servicios en el establecimiento o institución.

Son gremiales los constituidos por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Sindicato de industria es el organizado por trabajadores que prestan servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

El sindicato gremial mayoritario podrá tener en el local un delegado elegido por sus compañeros.

Artículo 290.- Los sindicatos de trabajadores dependientes, actuando de acuerdo al ordenamiento jurídico y democrático, tendrán las siguientes finalidades:

(110) Derogado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 2°.

a) Representar a sus miembros a pedido de éstos ante las autoridades administrativas del trabajo, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Código y sus reglamentos o el goce de los derechos conferidos a aquéllos, denunciando las irregularidades observadas o deduciendo, en su caso, las acciones pertinentes, de acuerdo con el procedimiento legal;

b) Celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos que nazcan de los mismos, a favor de sus afiliados;

c) Proteger los derechos individuales y colectivos de sus asociados, en el desempeño del trabajo;

d) Patrocinar a sus miembros en los conflictos laborales en los procedimientos de conciliación y arbitraje;

e) Instituir y fomentar la creación de cajas de ahorros, fondos de socorros mutuos, cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes, destinados al deporte o turismo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables a cada caso. No se permitirá la organización de cooperativas de producción cuando se trate de producir artículos semejantes a los que fabrique la empresa correspondiente;

f) Responder a todas las consultas o pedidos de informes que les sean dirigidos por las autoridades competentes del trabajo; y prestar su colaboración a las mismas en los casos prescritos por este Código y sus reglamentos;

g) Sustener una oficina de colocación o bolsa de trabajo, para procurar gratuitamente ocupación a sus asociados; y,

h) Bregar por la consecución de los objetivos jurídicos, económicos, sociales y éticos, previstos en este Código y en los respectivos estatutos.

Artículo 291.- Son fines de los sindicatos de trabajadores del sector público, actuando de acuerdo al ordenamiento jurídico y democrático:

- a) Asesorar a sus miembros para el conocimiento y ejercicio de sus derechos como servidores públicos;
- b) Representar a los asociados ante las autoridades competentes para la defensa de los intereses comunes;
- c) Presentar a las respectivas autoridades de la institución los pedidos de los agremiados, o reclamaciones relativas a tratamientos de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar los métodos de trabajos u organización interna (111);
- d) Prestar ayuda a sus asociados en caso de desempleo, enfermedad, invalidez o calamidad;
- e) Promover la creación o fomento de cooperativas;
- f) Crear cajas de ahorros, préstamos y de auxilio mutuo;
- g) Sostener escuelas, bibliotecas e institutos técnicos, en beneficio de socio o familiares; (112)
- h) Procurar la atención de la salud a nivel personal y del grupo familiar;

(111) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, 1°. – Texto anterior:

“Artículo 291.- Son fines de los sindicatos de funcionarios públicos, actuando de acuerdo al ordenamiento jurídico y democrático:

c) Presentar a las respectivas autoridades de la institución los pedidos de los agremiados, o reclamaciones relativas a tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar los métodos de trabajo u organización interna;”.

(112) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, 1°. – Texto anterior:

“Artículo 291.- Son fines de los sindicatos de funcionarios públicos, actuando de acuerdo al ordenamiento jurídico y democrático:

g) Sostener escuelas, bibliotecas e institutos técnicos, en beneficio de socios y familiares;”.

i) Cumplir los fines culturales de solidaridad, previsión y de carácter social; y,

j) Negociar condiciones y contratos colectivos de trabajo.

Artículo 292.- Los sindicatos de empleadores no podrán constituirse con menos de tres miembros. Los de trabajadores no podrán hacerlo con menos de veinte fundadores cuando se trata de sindicato de empresa, con menos de treinta si fuere gremial, y con menos de trescientos cuando sean de industria. Los sindicatos de trabajadores del sector público, podrán constituirse con un mínimo del 20% (veinte por ciento) hasta quinientos de sus dependientes, de esta cantidad hasta mil un mínimo del 10% (diez por ciento) y de más de mil, un mínimo no inferior al 5% (cinco por ciento) de sus dependientes.

Artículo 293.- Pueden formar parte de los Sindicatos:

a) Los trabajadores, sin distinción de sexo, mayores de dieciocho años, nacionales o extranjeros;

b) Todos los trabajadores que no ejerzan la representación de la empresa conforme al Artículo 25 de este Código;

c) Cada trabajador sólo puede asociarse a un Sindicato, sea de su empresa, o industria, profesión u oficio, o institución; y,

d) Para integrar la Directiva de una organización se requiere la mayoría de edad y ser socio activo del sindicato.

CAPÍTULO III

De la Inscripción de los Sindicatos

Artículo 294.- A los fines de la legalización de documentos y registro de un sindicato, los promotores u organizadores deberán presentar a la Autoridad Administrativa del Trabajo los siguientes documentos:

a) Original y copia autenticada del acta constitutiva;

b) Un ejemplar de los estatutos, aprobados por la asamblea; y,

c) Nómina de los miembros fundadores y sus respectivas firmas.

Artículo 295.- El acta constitutiva expresará:

a) Lugar y fecha de la asamblea constitutiva;

b) Nombres y apellidos, cédula de identidad, edad, estado civil, nacionalidad y profesión u oficio de los miembros asistentes;

c) Denominación del sindicato;

d) Domicilio;

e) Objeto; y,

f) Forma en que será dirigido y administrado el sindicato.

Artículo 296.- Los estatutos de un sindicato deberán indicar claramente:

a) La denominación que distinga al sindicato de otros;

b) Su domicilio;

c) Sus propósitos;

d) El modo de elección de la Junta Directiva, su composición, duración y remoción; con métodos democráticos que aseguren la representación proporcional en la forma prevista en el inciso c) Del Artículo 297;

e) La enunciación de los cargos directivos o administrativos y las obligaciones de los miembros que los desempeñen;

f) La periodicidad de las asambleas generales ordinarias por lo menos cada doce meses, y los motivos de las extraordinarias, forma de sus deliberaciones y término en el cual deben hacerse las respectivas convocatorias; cada vez que el 15% (quince por ciento) De los asociados al día en sus cuotas lo soliciten, deberán celebrarse dentro de los diez días. Si la Comisión Directiva no la convoca, los interesados solicitarán que lo haga la Autoridad Administrativa del Trabajo, previa constatación de los hechos;

g) Los requisitos para la admisión o la exclusión de los asociados;

h) Los derechos y obligaciones de los socios;

i) Las cuotas sociales, su forma de pago, cobro y las garantías para su depósito;

j) La época y forma de presentación y publicación del balance o estado de los fondos sociales;

k) El procedimiento para la revisión de las cuentas de la administración;

l) El modo de llevar los siguientes libros obligatorios:

1) De registro de socios y su movimiento de entrada y salida;

2) De Caja, controlado por dos miembros de la Comisión Directiva;

ll) Las causas y el procedimiento de la remoción de los miembros directivos. El documento dispondrá que toda solicitud dirigida por la mayoría del 51% (cincuenta y uno por ciento) De afiliados al día, para convocar a asamblea extraordinaria sea satisfecha en diez días, o que en caso contrario será convocada por la Dirección del Trabajo;

m) Las sanciones disciplinarias;

n) Las reglas de liquidación del sindicato y el destino de los bienes sociales; y,

ñ) El procedimiento para reformar los estatutos.

Artículo 297.- Para la validez de las decisiones adoptadas en las asambleas de los sindicatos, deben cumplirse los requisitos siguientes:

a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos;

b) Que la asamblea sea instalada con el quórum mínimo previsto en los estatutos el cual no será inferior a la mayoría absoluta de los asociados con derecho a voto para la primera convocatoria; (113)

c) Que las decisiones sean tomadas con la mitad más uno de los miembros presentes, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente; y, (114)

d) Que se levante acta firmada por el presidente, el secretario y dos socios designados por la asamblea, cuando menos, la cual expresará el número de los miembros concurrentes, sus nombres y apellidos, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones tomadas. Además se adjuntará la nómina de los asistentes con sus respectivas firmas (115).

Artículo 298.- Corresponderá a la decisión de la asamblea general:

(113) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, ART. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 297.- Inc. b) Que asistan como mínimo la mayoría absoluta de los asociados, y que las decisiones sean tomadas con la mitad más uno de los miembros presentes; y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente; y,”.

(114) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, ART. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 297.- Inc. c) Que se levante acta firmada por el presidente, el secretario y dos socios designados por la asamblea, cuando menos, la cual expresará el número de los miembros concurrentes, sus nombres y apellidos, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones tomadas. Además, se adjuntará la nómina de los asistentes con sus respectivas firmas”.

(115) Ampliado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo” – Agrega el inc. d) al Artículo 197.

- a) Elección y remoción de autoridades, que deben ser trabajadores dependientes de la empresa, industria, profesión o institución, en actividad o con permiso;
- b) Aprobación o enmienda de los estatutos y reglamentos;
- c) Fijación del importe de las cuotas gremiales y contribuciones especiales;
- d) Aprobación de contratos colectivos de trabajo;
- e) Declaración de huelgas y paros;
- f) Fusión con otras asociaciones o retiro de una federación o confederación;
- g) Expulsión de los asociados;
- h) Aprobación del presupuesto anual; e,
- i) Toda cuestión que por su trascendencia afecte a los asociados en general.

En los casos previstos en los apartados a), e), f) y g) las resoluciones serán adoptadas por el voto secreto de los asambleístas. Las decisiones que tengan que ver con los apartados b), e), f) y g) deberán contar, además, con el voto que represente la mayoría absoluta de afiliados al sindicato. En los demás casos el voto podrá ser público.

En las elecciones que se lleven a cabo en los sindicatos, el registro de listas y la convocatoria se comunicarán a la Dirección del Trabajo. Los reclamos que se interpongan contra los actos electorales serán substanciados y resueltos inapelablemente por el Tribunal de Apelación del Trabajo.

Artículo 299.- La nómina de los miembros fundadores deberá expresar:

- a) Nombres y apellidos, con número de Cédula de Identidad;
- b) Edad;

- c) Estado civil;
- d) Nacionalidad;
- e) Profesión u oficio; y,
- f) Domicilio y residencia.

Artículo 300.- Presentados los documentos a que se refiere el Art. 294, la Autoridad Administrativa del Trabajo procederá a la inscripción provisoria del respectivo sindicato, y pondrá de manifiesto por treinta días dichos documentos para que los interesados o la Autoridad Administrativa del Trabajo formulen objeciones dentro de ese plazo. Si no se produjeran objeciones la inscripción se convertirá automáticamente en definitiva.

Si éstas se produjeran, se correrá traslado de ella a los postulantes y, evacuado o no éste, se dictará la resolución correspondiente, confirmando o no la inscripción, que será recurrible ante el Tribunal de Apelación del Trabajo, mediante la mera interposición del recurso de apelación ante la autoridad que dictó la misma, dentro de los tres días de la notificación (116).

Artículo 301.- La inscripción de un sindicato constituido lo in-viste de la personería gremial para todos los efectos legales (117).

(116) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 300.- Presentados los documentos a que se refiere el artículo 294, la autoridad administrativa del trabajo procederá a la inscripción preventiva del respectivo sindicato, y pondrá a la vista por treinta días dichos documentos para que los interesados formulen objeciones dentro de ese plazo. Si no se produjeran objeciones, la inscripción se convertirá automáticamente en definitiva. Si se produjeran objeciones, se correrá traslado de ella a los postulantes y, evacuado o no éste, se dictará la resolución correspondiente, que será recurrible ante el Tribunal de Apelación del Trabajo".

(117) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

Artículo 302.- Serán nulos de ningún valor los actos ejecutados por un sindicato de trabajadores dependientes y oficial no registrados, de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.

CAPÍTULO IV

De los Derechos y Obligaciones de los Sindicatos

Artículo 303.- Los sindicatos de trabajadores dependientes tienen los siguientes derechos:

a) Celebrar contratos individuales o colectivos de condiciones de trabajo, hacer valer los derechos y ejercitar las acciones que derivasen de ellos o de la Ley;

b) Denunciar ante la autoridad competente los actos que causen perjuicio al interés colectivo de la profesión que represente;

c) Registrar sus marcas ajustándose a las disposiciones legales, así como reivindicar su propiedad exclusiva;

d) Adquirir bienes en general;

e) Exención de todo tributo fiscal o municipal sobre sus fondos y agencias de colocaciones o bolsa de trabajo;

f) Constituir Federaciones o Confederaciones de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 306 de este Código; y,

g) Realizar todo acto lícito conducente al cumplimiento de las finalidades previstas por el Artículo 290 de este Código.

Artículo 304.- Son obligaciones de los sindicatos:

a) Comunicar a la Autoridad Administrativa del Trabajo, dentro de los diez días hábiles siguientes a cada elección, los cambios acaecidos en la Junta Directiva, así como las modificaciones del acta constitutiva y de los estatutos, para lo cual acompañarán copias

“Artículo 301.- La inscripción de un sindicato constituido lo investe de la personería gremial para todos los efectos legales conforme a la legislación vigente, y lo dispuesto en este Código”.

auténticas de los documentos correspondientes, debiendo en este último caso pedir la legalización e inscripción para su validez;

b) Remitir anualmente a la misma autoridad mencionada en el inciso a) la nómina de los que hayan ingresado o los que hubiesen dejado de pertenecer a la asociación;

c) Suministrar a los funcionarios competentes del trabajo las informaciones y datos requeridos para verificar si el funcionamiento del sindicato se ajusta a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos;

d) Juzgar por intermedio de la asamblea general de sus miembros las rendiciones de cuentas del ingreso y egreso de los fondos sociales presentadas por la Comisión Directiva.

Una copia de esta cuenta será remitida a la autoridad del trabajo dentro de los quince días siguientes a su presentación en la asamblea. Otra copia de esa misma cuenta permanecerá fijada en lugar visible del local social, para que la puedan examinar todos los miembros, al menos durante tres horas diarias que sean destinadas a las del trabajo normal de la mayoría de los asociados, desde diez días antes de la fecha en que debe ser presentada a la asamblea correspondiente;

e) Administrar y utilizar correctamente sus bienes.

La Junta Directiva será civilmente responsable con el sindicato y terceras personas, en los mismos términos en que lo sean los administradores de cualquier sociedad;

f) Depositar los fondos sociales en una institución bancaria, en cuenta abierta a nombre del mismo sindicato.

Dichos fondos no podrán ser retirados, sino mediante cheques firmados conjuntamente por el Presidente, el Tesorero y otros miembros de la directiva sindical y se aplicarán exclusivamente a los fines previstos en los estatutos; y,

g) Cumplir las demás obligaciones que les impongan este Código u otras Leyes y sus respectivos reglamentos.

Artículo 305.- Se prohíbe a los sindicatos:

a) Terciar en asuntos políticos de partidos o movimientos electoralistas y en asuntos religiosos;

b) Ejercer coacción para impedir la libertad de trabajo, comercio e industrias;

c) Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho, en forma colectiva o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad competente;

d) Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas legales o contractuales que obligan a los afiliados; y,

e) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades, o en perjuicio de los patrones, o de terceras personas.

CAPÍTULO V

De las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos

Artículo 306.- Los sindicatos de trabajadores dependientes legalmente registrados podrán constituir Federaciones y Confederaciones nacionales o internacionales y formar parte de las mismas.

Los sindicatos de funcionarios y trabajadores del Sector Público con derecho a sindicalizarse también podrán constituir Federaciones y Confederaciones.

Artículo 307.- Cualquier sindicato asociado adherente podrá retirarse de una federación en el momento que lo desee, aunque exista cláusula en contrario. El mismo derecho tendrá la Federación respecto de la Confederación.

Artículo 308.- Las disposiciones del presente Código, relativas a los sindicatos, se aplicarán a las Federaciones y Confederaciones de sindicatos, en cuanto fuere posible.

CAPÍTULO VI

De la Extinción y Disolución de los Sindicatos

Artículo 309.- Ningún sindicato podrá subsistir sin el número de miembros que el Artículo 292 de este Código señala para su constitución.

Artículo 310.- Será causa de extinción de todo sindicato de empresa la disolución y el cierre definitivo de la empresa correspondiente.

Artículo 311.- La inscripción de los sindicatos, federaciones y confederaciones podrá ser cancelada, con el consiguiente retiro de la personería gremial, cuando de hecho se dediquen a actividades ajenas a sus estatutos, y por incumplimiento de obligaciones o prohibiciones previstas en la Ley o en contratos colectivos.

La demanda para el retiro de la personería gremial de un sindicato será iniciada por la Dirección del Trabajo ante el Juzgado del Trabajo de turno.

Si se tratase de una Federación o Confederación el Ministerio de Justicia y Trabajo planteará el juicio de disolución y extinción, en sede judicial.

Artículo 312.- Las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores no podrán federarse con asociaciones o partidos políticos, nacionales o extranjeros ni adscribirse a ellos, bajo pena de ser disueltas con arreglo a la Ley.

Artículo 313.- La asociación será considerada disuelta con la cancelación de su registro establecida en sentencia firme y ejecutoriada de la autoridad judicial.

Artículo 314.- Los sindicatos de empleadores y trabajadores serán disueltos además por los motivos establecidos en sus estatutos.

Artículo 315.- En caso de disolución de un sindicato y a falta de disposición de sus estatutos, el activo será transferido en donación a instituciones benéficas de asistencia o previsión social o a otras organizaciones sindicales legalmente constituidas.

Artículo 316.- La liquidación y disposición del activo social de una asociación gremial serán efectuadas con intervención judicial.

CAPÍTULO VII

De la Estabilidad Sindical

Artículo 317.- Se denomina estabilidad sindical la garantía de que gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, suspendidos, o alteradas sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente admitida por juez competente.

Artículo 318.- Gozan de la estabilidad sindical:

a) Hasta once dirigentes de la Comisión Directiva conforme a las siguientes normas:

- Sindicatos de empresas que tengan de 20 a 30 asociados, 3 dirigentes.

De 31 a 50 asociados, 4 dirigentes.

De 51 en adelante, 1 cada 30 asociados.

En caso de pluralidad de sindicatos en una empresa, la cantidad total de dirigentes con estabilidad no podrá sobrepasar la señalada; según el número de trabajadores de la empresa, y se utilizará el sistema de representación proporcional calculada en base al registro de trabajadores obrante en la Dirección del Trabajo;

b) Los delegados del sindicato gremial mayoritario, conforme a la proporción prevista en el inciso anterior, en cada local de trabajo donde no exista comité ni sindicato;

c) Hasta tres gestores u organizadores de sindicatos;

d) Hasta cuatro negociadores de contrato colectivo o reglamento interno; y e) Los candidatos a integrar Directivas de Sindicato, Federaciones y Confederaciones (118).

Artículo 319.- Los candidatos a ocupar cargos directivos están amparados durante los treinta días anteriores a la Asamblea, y en caso de no ser electos hasta treinta días después.

Los negociadores de Contrato Colectivo y Reglamento Interno, desde la notificación al empleador, por cualquier medio, hasta noventa días después de homologado y registrado el documento.

Los gestores y organizadores de Sindicato, Federación o Confederación, desde treinta días antes de la Asamblea y hasta seis meses después.

El Delegado del Sindicato Gremial, desde su designación notificada, hasta noventa días después.

Los dirigentes indicados libremente por los asociados del Sindicato en el Acto de la Asamblea, hasta seis meses después de terminado el mandato.

(118) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 318.- Gozan de la estabilidad sindical:

a) 11 (once) miembros titulares de la Comisión Directiva de cada sindicato, identificados durante el mismo acto de elección en la proporción prevista en el Artículo 325 de este Código. En caso de existir más de un sindicato de empresa, el mayoritario tendrá asegurada la protección de 7 (siete) dirigentes;

b) Delegados del Sindicato gremial mayoritario, conforme a la proporción prevista en el Artículo 325 de este Código en cada local de trabajadores donde no exista Comité ni Sindicato;

c) Hasta 3 (tres) gestores u organizadores de Sindicato;

d) Hasta 4 (cuatro) negociadores de contrato colectivo o reglamento interno;

y,

e) Los candidatos que integran directivas de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones".

Artículo 320.- En caso de demanda sobre violación de la estabilidad sindical, el Juez ordenará como medida cautelar la reposición inmediata del dirigente en su lugar de trabajo anterior, o el restablecimiento de las condiciones modificadas, en el plazo de cuarenta y ocho horas.

Artículo 321.- Para despedir a un trabajador protegido por la estabilidad sindical, el empleador probará previamente la existencia de justa causa imputada al mismo, o que la condición invocada de dirigente, gestor o candidato es falsa. Teniendo en cuenta la gravedad de los hechos alegados por el empleador, el Juez podrá suspender preventivamente la prestación de servicio del dirigente, sin perjuicio de pagarle salarios y beneficios al término de la demanda, si ella no prospera (119).

Artículo 322.- Los sindicatos, y en su caso las federaciones y confederaciones, deberán comunicar por un medio fehaciente al empleador el nombre de las personas amparadas por la estabilidad sindical y la duración de su mandato. La Autoridad Administrativa competente deberá recibir copia de esta comunicación (120).

(119) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 321.- Para despedir a un trabajador protegido por la Estabilidad Sindical, el empleador probará previamente la existencia de justa causa imputada al mismo, o que la condición invocada de dirigente, gestor o candidato es falsa. Teniendo en cuenta la gravedad de los hechos que se imputan al trabajador el Juez podrá decretar su suspensión preventiva. En este caso el empleador deberá depositar judicialmente cada mes el salario del trabajador hasta la resolución o acuerdo definitivo”.

(120) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 322.- Los Sindicatos, y en su caso las Federaciones y Confederaciones, deberán comunicar por un medio fehaciente al empleador el nombre de las personas amparadas con la estabilidad sindical y la duración de su mandato.

La autoridad administrativa competente deberá recibir copia de esta comunicación”.

Artículo 323.- La protección que otorga la estabilidad sindical no se extenderá a favor de una misma persona por más de dos períodos consecutivos o alternados de representación, en un lapso de diez años.

Artículo 324.- La estabilidad sindical protege a los elegidos según los Estatutos del Sindicato, Federación o Confederación, que sean trabajadores en actividad o con permiso.

Artículo 325.- En un lugar de trabajo donde existan veinte trabajadores, serán amparados con estabilidad en el empleo hasta cinco personas. En los establecimientos que sobrepasen la cantidad de treinta, se incrementará el número de beneficiarios en la proporción de uno por cada veinte trabajadores, hasta alcanzar un máximo de once dirigentes sindicales (121).

TÍTULO SEGUNDO

De los Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo

Artículo 326.- Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo.

Artículo 327.- Los representantes del Sindicato o Sindicatos justificarán su personería para celebrar el contrato colectivo. Los empleadores no sindicalizados justificarán su representación conforme al derecho común y los representantes de los trabajadores no sindicalizados mediante autorización escrita que se les conceda a este efecto.

(121) Derogado por la Ley 496/95 "Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 2°.

Artículo 328.- El contrato colectivo de trabajo se redactará, bajo pena de nulidad, en tres ejemplares: Uno para la parte empleadora, otro para la parte trabajadora, y el tercero será presentado para su homologación y registro en el organismo administrativo del trabajo.

El contrato colectivo de trabajo no producirá efectos legales sino desde el momento en que fuera homologado y registrado por el organismo administrativo del trabajo, a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 329.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo son comunes o normativas, y compromisorias.

Son cláusulas comunes o normativas las que se refieren al monto de los salarios conforme a la antigüedad, categoría, naturaleza del trabajo, eficacia y duración, los descansos legales eventuales mejorados, especialmente vacaciones, medidas de higiene, seguridad, comodidad, utilización de equipos de protección, y las cláusulas que fuesen necesarias para la finalidad del contrato, estipuladas por las partes. Son cláusulas compromisorias las que regulan las demás relaciones entre los celebrantes y los modos pacíficos de solución de los conflictos colectivos por medio de la mediación y el arbitraje voluntario, con los procedimientos adecuados que también serán previstos.

No será lícito establecer en los contratos colectivos derogaciones a las leyes del trabajo y procedimiento de solución de conflicto, declarado de orden público, ni incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que la sancionada por Leyes o reglamentos.

No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas en el contrato colectivo, por otras, aún de

distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores (122).

Artículo 330.- Las estipulaciones de los contratos colectivos se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que los hubiesen celebrado.

Artículo 331.- En todo contrato colectivo, se indicarán: la industria, empresa, establecimiento o dependencia que comprenda su aplicación, las profesiones, oficios o especialidades, la fecha en que entrarán en vigor; su duración, las condiciones de prórroga; el número de trabajadores agremiados en cada uno de los sindicatos contratantes; las causas de rescisión y terminación.

Artículo 332.- El contrato colectivo puede celebrarse:

- a) Por un tiempo fijo; y,
- b) Por la duración de una empresa u obra determinada.

(122) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:
“Artículo 329.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo son comunes o normativas, y compromisorias.

Son cláusulas comunes o normativas las que se refieran al monto de los salarios conforme a la antigüedad, categoría, naturaleza del trabajo, eficacia y duración, los descansos legales eventualmente mejorados, especialmente vacaciones, medidas de higiene, seguridad, comodidad, utilización de equipos de protección, y las cláusulas que fuesen necesarias para la finalidad del contrato, estipuladas por las partes.

Son cláusulas compromisorias las que regulan las demás relaciones entre los celebrantes y los modos pacíficos de solución de los conflictos colectivos por medio de la mediación y el arbitraje voluntario, con los procedimientos adecuados que también serán previstos.

No será lícito establecer en los contratos colectivos derogaciones a las Leyes del trabajo y procedimientos de solución de conflictos, declarados de orden público, ni incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que las sancionadas por Leyes o Reglamentos”.

Artículo 333.- Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente cada dos años, a petición escrita de cualquiera de las partes que lo hubiesen celebrado, en los términos siguientes:

Si lo pidiesen los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuanto menos el 51% (cincuenta y un por ciento) de la totalidad de los agremiados afectados por el contrato. Si lo pidiesen los empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan como trabajadores el 51% (cincuenta y un por ciento) como mínimo de los afectados por el contrato.

El empleador podrá pedir la revisión del contrato colectivo antes del vencimiento del plazo de duración o revisión, cuando en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo. En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia del contrato colectivo o su revisión prevista precedentemente. Durante dicho lapso, los trabajadores afectados no podrán ser despedidos sin justa causa.

El procedimiento de revisión será el mismo de formación o el que se hubiese estipulado en el contrato. Si alguna de las partes no lo aceptase en los términos reformados, puede separarse de él, sin perjuicio de la obligación que impone al empleador el artículo siguiente (123).

(123) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 333.- Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente cada dos años, a petición escrita de cualquiera de las partes que lo hubiesen celebrado, en los términos siguientes: Si lo pidiesen los Sindicatos de Trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuanto menos el 51% (cincuenta y uno por ciento) de la totalidad de los agremiados afectados por el contrato. Si lo pidiesen los empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan

Artículo 334.- En toda empresa que emplea veinte o más trabajadores se establece obligación de celebrar un contrato colectivo de condiciones de trabajo. Si existe sindicato organizado las condiciones generales serán negociadas con el mismo.

Artículo 335.- Todo sindicato de trabajadores o de empleadores y todo empleador no agremiado, que no sea parte en un contrato colectivo, pueden adherirse al mismo posteriormente, siempre que se adhiera su contratante.

La adhesión surte sus efectos legales desde la fecha en que se comunique por escrito a la autoridad depositaria del contrato colectivo, quedando los adherentes por este hecho sometidos a las disposiciones del mismo.

Artículo 336.- Si firmado un contrato colectivo, un empleador se separase del sindicato que lo celebró, el mismo seguirá rigiendo la relación jurídica de aquel empleador con el sindicato de sus trabajadores.

El trabajador agremiado en el sindicato pactante del contrato colectivo que se separase del mismo, continuará prestando sus servicios en las condiciones estipuladas en el contrato, si le resulta más favorable.

Artículo 337.- Las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos colectivos o individuales de trabajo vigentes en el momento de su homologación o que se concierten durante su vigencia.

como trabajadores el 51% (cincuenta y uno por ciento) como mínimo de los afectados por el contrato.

El procedimiento de revisión será el mismo de formación o el que se hubiese estipulado en el contrato. Si alguna de las partes no lo aceptase en los términos reformados, puede separarse de él, sin perjuicio de la obligación que impone al empleador el artículo siguiente”.

Cuando empleadores y trabajadores obligados por un contrato colectivo, celebren contratos de trabajo que contraviniesen las bases o condiciones estipuladas, regirán éstas, a no ser que las condiciones convenidas en aquéllas fuesen más favorables al trabajador.

Artículo 338.- En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato colectivo, aquéllos continuarán prestando sus servicios en las condiciones pactadas en el contrato.

Artículo 339.- Los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo, pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios en su caso, contra:

- a) Otros sindicatos partes en el contrato;
- b) Los miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
- c) Sus propios miembros; y,
- d) Cualquiera otra persona obligada en el contrato.

Artículo 340.- Las personas beneficiadas por un contrato colectivo pueden ejercitar acción de daños y perjuicios por falta de cumplimiento del mismo, contra otras personas o sindicatos obligados por el contrato.

Artículo 341.- El contrato colectivo de trabajo terminará:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes;
- b) Por las causas pactadas; y,
- c) Por caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 342.- Si el contrato colectivo comprendiese varias empresas y terminase respecto de alguna de ellas, subsistirá para las demás.

Artículo 343.- El contrato colectivo de trabajo celebrado sin duración determinada, puede rescindirse por cualquiera de las partes, previa notificación por escrito dada a la otra, con treinta días de anticipación.

Artículo 344.- Cuando el contrato colectivo ha sido pactado por las dos terceras partes de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, o región indicada, o profesión, previo estudio y resolución fundamentada de la Autoridad Administrativa del Trabajo, será elevado a la categoría de Contrato-Ley después de darse una oportunidad a los empleadores y trabajadores a quienes vaya a aplicarse, para que presenten previamente sus observaciones.

Dicha declaración podrá hacerse de oficio o a petición escrita de cualquiera de las partes.

Artículo 345.- Los contratos de trabajo celebrados por empleadores y trabajadores, afectados por un Contrato-Ley, que contravienen las estipulaciones contenidas en el mismo, no producirán ningún efecto legal, rigiendo en este caso las disposiciones del Contrato-Ley a no ser que esos contratos de trabajo establezcan condiciones más favorables a los trabajadores y que no sean de las expresamente prohibidas en el contrato colectivo.

Artículo 346.- El Contrato-Ley regirá por tiempo indefinido.

Será revisable cada dos años, siempre que lo pida la tercera parte de los obligados por él. Si los resultados de la revisión estuviesen aprobados por las dos terceras partes de los celebrantes (empleadores y trabajadores), será obligatorio para los demás, en los términos del Artículo 344 de este Código.

Artículo 347.- Son aplicables al Contrato-Ley las disposiciones de los Artículos 339 y 340 de este Código.

Artículo 348.- La aplicación de los contratos colectivos de trabajo será controlada por las organizaciones de empleadores y

trabajadores que sean partes en los mismos y por la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 349.- Los empleadores vinculados por contratos colectivos pondrán en conocimiento de sus trabajadores el texto de los mismos.

TÍTULO TERCERO

Del Orden y Disciplina en los Establecimientos de Trabajo y del Reglamento Interno

Artículo 350.- El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias acordadas por igual número de representantes del empleador y de sus trabajadores, destinado a regular el orden, la disciplina y la seguridad, necesarios para asegurar la productividad de la empresa y la buena ejecución de las labores en los establecimientos de trabajo.

Artículo 351.- El empleador está autorizado a formular directamente las normas administrativas y técnicas relativas al mejoramiento de la productividad y al debido funcionamiento de su empresa. Estas reglas no forman parte del Reglamento Interno.

Artículo 352.- El Reglamento Interno se hará como establezca el contrato colectivo, o conforme a lo dispuesto en el Artículo 350, y contendrá:

- a) Hora de entrada y salida, así como su forma de documentación y el descanso que divide la jornada;
- b) Lugar y tiempo en que deben comenzar y terminar las faenas;
- c) Días y horas fijadas para hacer la limpieza de las maquinarias, aparatos, locales y talleres, e indicación de la encargada de ella;
- d) Indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, con instrucciones para prestar los primeros auxilios, cuando aquéllos se produzcan;

e) Labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los menores de dieciocho años de edad y las mujeres embarazadas o en período de lactancia; (124)

f) Trabajos de carácter temporal o transitorio, o de trabajadores sustitutos;

g) Día y lugar de pago del salario;

h) Forma y tiempo en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos y periódicos, así como a las medidas profilácticas dispuestas por leyes o reglamentos sanitarios;

i) Sanciones disciplinarias conforme a la importancia, naturaleza y perjuicios ocasionados por las faltas, y forma de aplicación de las mismas. Para aplicar las medidas de suspensión disciplinarias, con pérdida de salarios, que dure de cuatro a ocho días, el traslado del lugar de trabajo y la postergación temporal de ascenso, previamente será instruido 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;

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

k) El plazo de validez del Reglamento Interno, procedimientos de revisión, modificación o de actualización, en casos de necesidad; y,

(124) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo" – Texto anterior:

"Artículo 352.- Inc. e) Labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los varones menores de dieciocho años de edad, y las mujeres;".

l) 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 del trabajo.

Artículo 353.- Las sanciones disciplinarias pueden consistir en:

- a) Suspensión del trabajo y salario, hasta ocho días;
- b) Simple amonestación verbal;
- c) Apercibimiento por escrito;
- d) Traslado del lugar de trabajo, de conformidad con el inciso n) del Artículo 81;
- e) Postergación temporal de ascenso; y,
- f) La enumeración precedente no implica orden de prelación ni jerárquico. Las partes podrán convenir otras medidas disciplinarias, no contrarias a este Código.

Artículo 354.- Todo empleador con más de diez trabajadores contará con Reglamento Interno de Trabajo homologado, para aplicar las sanciones disciplinarias previstas en los incisos a), d) y e) del artículo anterior, salvo que el empleador decida aplicarlas en substitución del despido.

Artículo 355.- Toda disposición del Reglamento Interno que contraríe las normas legales o contractuales relativas al trabajo, así como los reglamentos de higiene, seguridad y salubridad, se tendrá como inexistente.

Artículo 356.- El Reglamento Interno de Trabajo será presentado a la autoridad competente, por el empleador, dentro de los ocho días de haberse suscripto, a los fines de su homologación y registro, siempre que reúna las condiciones establecidas en este Título. La Autoridad Administrativa del Trabajo debe homologar y registrar el Reglamento Interno dentro del plazo de quince días, contado desde la fecha de su presentación. En caso de existir observaciones, se correrá traslado de las mismas por el término de seis días, antes de dictarse resolución.

El registro es suficiente para que obligue en el establecimiento tanto al empleador como a los trabajadores.

En caso de que la Autoridad Administrativa del Trabajo denegase el registro solicitado, las partes podrán pedir a aquélla la revisión del reglamento, petición que será resuelta, previa audiencia de las mismas o sus representantes, por decisión fundamentada.

Artículo 357.- El Reglamento Interno de Trabajo deberá estar impreso o escrito con caracteres fácilmente legibles, y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento y sus dependencias.

TÍTULO CUARTO De las Huelgas y los Paros

CAPÍTULO I De las Huelgas

Artículo 358.- Huelga es la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales.

Artículo 359.- Todos los trabajadores tienen derecho a declararse en huelga, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución Nacional.

Artículo 360.- A los efectos del ejercicio del derecho de huelga, se consideran trabajadores a quienes trabajan en relación de dependencia. No gozan de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía.

Artículo 361.- El ejercicio del derecho de huelga será pacífico y consistirá en la cesación de servicios de los trabajadores afectados, sin ocupación por los mismos de los centros de trabajo, o de cualquiera de sus dependencias.

Artículo 362.- Los trabajadores de los servicios públicos imprescindibles para la comunidad, como ser suministro de agua, energía eléctrica y hospitales, deberán asegurar, en caso de huelga, el

suministro esencial para la población. Los hospitales deberán mantener activos los servicios de primeros auxilios y todo el servicio necesario para no poner en peligro la vida de las personas (125).

Artículo 363.- Están facultados para declarar la huelga los propios trabajadores del centro de trabajo en la forma indicada en el Art. 298°. Si la asamblea decidiera declararla, y en caso de que los trabajadores no estén organizados en sindicatos, nombrarán un Comité de Huelga compuesto de cinco miembros, que se encargará de las negociaciones y de la búsqueda de la solución del conflicto (126).

Artículo 364.- El acuerdo de declaración de huelga, el contenido del acta y las firmas de los asistentes a las asambleas, así como la designación de los negociadores o los integrantes del Comité de Huelga serán proporcionados a la autoridad competente, con por lo menos setenta y dos horas de antelación a la fecha de inicio de la huelga. Con la misma antelación se comunicará al empleador la declaración de huelga, la nómina de los negociadores por el sindicato o la de los integrantes del Comité de Huelga, los objetivos de la huelga y su tiempo de duración. Desde ese momento quedará

(125) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 362.- Los trabajadores de los servicios públicos imprescindibles para la comunidad, como ser suministro de agua, energía eléctrica y hospitales, deberán asegurar, en caso de huelga, el suministro mínimo esencial para la población. Los hospitales deberán mantener activos los servicios de primeros auxilios y todo servicio necesario para no poner en peligro la vida de las personas”.

(126) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 363.- Están facultados para declarar la huelga los propios trabajadores del centro de trabajo en la forma indicada en el Artículo 298. La asamblea se decide declararla, y en caso de que los trabajadores no estén organizados en sindicato, nombrará un Comité de Huelga compuesto de cinco miembros, que se encargará de las negociaciones y de la búsqueda de la solución del conflicto”.

instalada una Comisión Bipartita que buscará la conciliación de los intereses (127).

Artículo 365.- Los miembros del Comité de Huelga serán trabajadores del centro afectado por la misma, exclusivamente. Podrán recibir asesoramiento legal o sindical.

Artículo 366.- Será declarada ilegal toda huelga declarada durante la vigencia de un contrato colectivo y que no se refiera al incumplimiento, por la parte empleadora, de alguna de las cláusulas de ese Contrato o la Ley, salvo las huelgas de solidaridad o huelgas generales (128).

Artículo 367.- Corresponde al Sindicato, o en su defecto al Comité de Huelga, representar a los trabajadores en huelga durante el término del conflicto.

Artículo 368.- Mientras no sea declarada ilegal una huelga, el empleador no podrá sustituir a los huelguistas con otros trabajadores ajenos a la empresa.

(127) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 364.- El acuerdo de declaración de huelga, el contenido del Acta y las firmas de los asistentes a la Asamblea, así como la designación de los negociadores o de los integrantes del Comité de Huelga serán proporcionados a la Autoridad competente, con por lo menos setenta y dos horas de antelación a la fecha de inicio de la huelga. Con la misma antelación se comunicará al empleador la declaración de huelga, los negociadores por el sindicato o los integrantes del Comité de Huelga, los objetivos de la huelga y su tiempo de duración. Desde ese momento quedará instalada una Comisión Bipartita que buscará la conciliación de los intereses encontrados".

(128) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 366.- Será declarada ilegal toda huelga declarada durante la vigencia de un contrato colectivo y que no se refiera al incumplimiento, por la parte empleadora, de alguna de las cláusulas de ese contrato. Salvo las huelgas de solidaridad o huelgas generales".

En su caso, los huelguistas deberán prever el mantenimiento del número mínimo de trabajadores indispensables para que se sigan ejecutando, exclusivamente, aquellas labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación posterior de los trabajos o la seguridad o conservación de los establecimientos y talleres. La designación de estas labores y la nómina de sus responsables deberán acompañar los recaudos previstos en el Art. 364 (129).

Artículo 369.- Queda garantizada la libertad de trabajo de los trabajadores que no se sumen a la huelga. Los empleadores y trabajadores podrán utilizar todos los recursos legales para el ejercicio de esta garantía constitucional. Queda prohibido a los huelguistas intentar o impedir por cualquier medio el acceso a los lugares de trabajo o la salida de productos de la empresa, salvo incumplimiento, por parte del empleador, de lo establecido en el Artículo 368.

Artículo 370.- El Sindicato, o en su defecto el Comité de Huelga, garantizará la prestación de los servicios esenciales a que se refiere la Constitución Nacional cuando la empresa en conflicto los preste de acuerdo con el Artículo 362.

Artículo 371.- Los trabajadores en huelga podrán efectuar la pacífica publicidad de la misma, así como recolectar fondos para la misma. No podrán obligar a ningún trabajador a contribuir contra su voluntad.

Artículo 372.- El ejercicio de la huelga declarada legal no extingue la relación de trabajo ni puede dar origen a sanción alguna.

Artículo 373.- Durante la huelga quedará suspendido el contrato de trabajo, no teniendo el trabajador derecho a la percepción del salario por el tiempo de la duración de la misma. Si las partes llegan

(129) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 368.- Mientras no sea declarada ilegal una huelga, el empleador no podrá substituir a los huelguistas con otros trabajadores ajenos a la empresa".

a un acuerdo para poner fin al conflicto, luego de la huelga, se podrá convenir la recuperación total o parcial de los salarios dejados de percibir durante la misma, así como la recuperación total o parcial de las horas de trabajo perdidas.

Artículo 374.- Una vez declarada la huelga, la Comisión Bipartita, conformada según el Artículo 364, tendrá setenta y dos horas para establecer un acuerdo entre las partes. Sus recomendaciones pueden ser rechazadas por cualquiera de las partes.

Artículo 375.- Ninguna autoridad del Gobierno podrá declarar, con carácter general, la ilegalidad de una huelga antes o al tiempo de producirse.

Artículo 376.- La huelga es ilegal:

a) Cuando no tenga por motivo o fin, o no tenga relación alguna, con la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores;

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

c) Cuando los trabajadores de servicios públicos imprescindibles no garanticen los suministros esenciales para la población, definidos en el Art. 362; (130)

d) En la situación prevista en el Art. 366; (131) y,

e) En caso de incumplimiento de las formalidades previstas en los Arts. 363 y 364 (132).

(130) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 376.- Inc. c) Cuando los trabajadores de servicios públicos imprescindibles no garanticen los suministros mínimos esenciales para la población, definidos en el Artículo 362;"

(131) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo" – Texto anterior:

"Artículo 376.- Inc. d) En la situación prevista por el Artículo 366"

Artículo 377.- La participación en una huelga ilegal, así como la negativa de prestar servicios en las actividades esenciales definidas en el Artículo 362, podrán ser sancionadas con el despido del trabajador.

Artículo 378.- El Juzgado en lo Laboral de Turno será competente para declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga, debiendo pronunciarse dentro de setenta y dos horas (133).

CAPÍTULO II

De los Paros

Artículo 379.- Queda garantizado el derecho de paro para los empleadores, conforme al Art. 98° de la Constitución Nacional (134).

Artículo 380.- El paro es legal cuando:

- a) Se efectúa para evitar el peligro de violencia para las personas o de daño para las cosas;
- b) Se realiza para desalojar a ocupantes de la empresa o cualquiera de sus dependencias;
- c) Se para por imposibilidad de mantener el proceso de producción en condiciones competitivas;
- d) Cuando existe violación reiterada del contrato colectivo provocada por los trabajadores; y,

(132) Ampliado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo" – Agrega el Inc. e). al Artículo 376.

(133) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 378.- Cualquier Juzgado en lo laboral podrá declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga".

(134) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 379.- Queda garantizado el derecho de paro para los empleadores, conforme al Artículo 97 de la Constitución Nacional".

e) Se efectúa en defensa de cualquier interés legítimo.

Artículo 381.- El paro declarado legal por el Juzgado en lo Laboral de Turno, no obliga al empleador a pagar salarios durante su duración. Todo paro ilegal, declarado de igual manera, obliga al pago de salarios durante el tiempo de su vigencia (135).

LIBRO CUARTO

De la Seguridad Social

Artículo 382.- El Estado con aportes y contribuciones propios y de empleadores y trabajadores, amparará, por medio de un sistema de seguros sociales, a los trabajadores contra los riesgos de carácter general, y especialmente los derivados del trabajo.

Artículo 383.- Quedan incorporados a este Libro del Código las Leyes y Reglamentos sobre seguridad social.

LIBRO QUINTO

De las Sanciones y Cumplimiento de las Leyes de Trabajo

TÍTULO PRIMERO

De las Sanciones

Artículo 384.- Las sanciones establecidas en este Título se aplicarán sin perjuicio de las demás responsabilidades, indemnizaciones o pagos de otro orden que este Código determina, en caso de incumplimiento de sus disposiciones.

Cuando este Código se refiere a “jornales mínimos”, debe entenderse en todos los casos “jornales mínimos establecidos para actividades diversas no especificadas de la Capital”.

(135) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 381.- El paro declarado legal por cualquier Juez de Primera Instancia, no obliga al empleador a pagar salarios durante su duración. Todo paro ilegal, declarado de igual manera, obliga al pago de salarios durante el tiempo de su vigencia”.

Artículo 385.- La falta de cumplimiento de las disposiciones de este Código que carezcan de pena especial, será sancionada con multas correspondientes al importe de diez a treinta jornales mínimos diarios por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

La autoridad administrativa del Trabajo dispondrá la suspensión temporal hasta ocho días de las actividades que desarrolle el empleador, con pago de salarios caídos a sus dependientes, cuando dentro del término de un año reincida más de una vez en él:

a) Incumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo que afecte a más del 10% (diez por ciento) De la nómina de sus trabajadores; o,

b) Incumplimiento de los Artículos 393, 394 y 395 de este Código.

Dispuesta la suspensión temporal y ante una nueva reincidencia en el término señalado la autoridad administrativa del Trabajo podrá duplicar la sanción establecida o cancelar el registro patronal. Si se dispone la cancelación del registro patronal, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones como despido por causa injustificada.

El incumplimiento de cada obligación legal del empleador con la autoridad administrativa del Trabajo será sancionada con multa equivalente de diez a treinta jornales mínimos diarios, por cada trabajador afectado, que será duplicado en caso de reincidencia, sin perjuicio del cumplimiento de la ley” (136).

(136) Modificado por Ley N° 1.416/99 “Que modifica el artículo 385 de la Ley N° 496/94, Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley 213/93, Código del Trabajo; y los artículos 5, 6, 10 y 15 de la Ley N° 884/81, Que regula las condiciones de trabajo en el transporte automotor terrestre”, Artículo 1°. Texto anterior:

“Artículo 385.- La falta de cumplimiento de las disposiciones de este Código que carezcan de pena especial, serán sancionada con multas correspondientes al

Artículo 386.- Los empleadores que obligan a los trabajadores a trabajar más tiempo que el que establece este Código para la jornada ordinaria o extraordinaria, en su caso, serán sancionados con multas de diez jornales mínimos por cada trabajador, la cual se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio de que sea pagado el salario extra que corresponda, conforme a la Ley (137).

Artículo 387.- El empleador que no conceda a sus trabajadores los descansos legales obligatorios y días de vacaciones, sufrirá multa de diez jornales mínimos, por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio del cumplimiento de la Ley en beneficio del trabajador.

Artículo 388.- A los empleadores que infrinjan los descansos legales de maternidad o nieguen permisos para la lactancia (138), se les impondrá multa de cincuenta jornales mínimos por cada trabajadora afectada, que se duplicará en caso de reincidencia (139).

importe de diez a treinta jornales mínimos por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

El incumplimiento de cada obligación legal del empleador con la Autoridad Administrativa del Trabajo será sancionada con multa equivalente de diez a treinta jornales mínimos diarios, por cada trabajador afectado, que será duplicada en caso de reincidencia, sin perjuicio del cumplimiento de la Ley”.

(137) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 386.- Los empleadores que obliguen a los trabajadores a trabajar más tiempo del que establece este Código para la jornada ordinaria o extraordinaria, en su caso, serán sancionados con multa de diez jornales mínimos por cada trabajador, la cual se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio de que sea pagado el salario extra que corresponda, conforme a la Ley”.

(138) Véase Ley N° 5.508/15 “Que crea la promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna”.

(139) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 388.- A los empleadores que infrinjan los descansos legales de maternidad o nieguen permisos para la lactancia, se les impondrá multa de cincuenta

Artículo 389.- Los empleadores que obligan a los menores de dieciocho años de edad, a realizar labores en lugares insalubres o peligrosos, o trabajo nocturno industrial, serán sancionados con la multa establecida en el artículo anterior.

Al empleador que ocupe a niños menores de doce años, se le impondrá multa de cincuenta jornales mínimos, por cada menor ocupado en contravención a la Ley, que se duplicará en caso de reincidencia.

La autorización dada para trabajar por los representantes legales de los menores, en fraude a la Ley, constituirá causa de nulidad del contrato de trabajo, y dichos representantes legales serán pasibles de una multa de cincuenta jornales mínimos, por cada menor afectado, que se duplicará en caso de reincidencia (140).

Artículo 390.- El empleador que pague a sus trabajadores salarios inferiores al mínimo legal o al establecido en los contratos colectivos de trabajo, será sancionado con multa de treinta jornales mínimos, por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

jornales mínimos, que se duplicará en caso de reincidencia por cada trabajadora afectada”.

(140) Modificado por la Ley 496/95 “Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo”, Art. 1°. – Texto anterior:

“Artículo 389.- Los empleadores que obligan a los varones menores de diez y ocho años de edad, a realizar labores en lugares insalubres o peligrosos, o trabajos nocturnos industriales, serán sancionados con la multa establecida en el artículo anterior.

Al empleador que ocupe a niños menores de doce años, se le impondrá multa de cincuenta jornales mínimos que se duplicará en caso de reincidencia, por cada menor ocupado en contravención a la Ley.

La autorización dada para trabajar por los representantes legales de los menores, en fraude a la Ley, constituirá causa de nulidad del contrato de trabajo, y serán pasibles dichos representantes legales de una multa de cincuenta jornales mínimos, por cada menor afectado, que duplicará en caso de reincidencia”.

Sufrirá igual sanción el empleador que pague:

a) Salarios desiguales en los casos en que este Código lo prohíba; y,

b) Salario en vales, fichas o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal.

Artículo 391.- Al empleador que no observase en la instalación, equipamiento y dirección de su establecimiento, las disposiciones establecidas por este Código y los reglamentos técnicos, para prevenir los riesgos en el uso de las máquinas, instrumentos, herramientas y materiales de trabajo o no adoptase las medidas adecuadas, se le impondrá una multa de veinte a treinta jornales mínimos por cada infracción, sin perjuicio de la obligación de cumplir las normas legales de higiene, seguridad, comodidad y medicina del trabajo, en el plazo a ser fijado en cada caso por la autoridad competente. En caso de reincidencia se duplicará la multa.

Artículo 392.- El empleador que establezca en el lugar de trabajo expendios de bebidas embriagantes, drogas o enervantes o casas de juegos de azar, sufrirá una multa de treinta jornales mínimos, que se duplicará en caso de reincidencia.

Artículo 393.- La práctica desleal del empleador contra las garantías de la Estabilidad Sindical previstas en este Código será sancionada con multa de treinta salarios mínimos por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

Artículo 394.- Al empleador que se niegue a reconocer o tratar con un sindicato de trabajadores registrado legalmente, o a celebrar el contrato colectivo obligatorio con el sindicato de sus trabajadores, se le impondrá una multa de cincuenta jornales mínimos, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación. En caso de reincidencia se duplicará la multa.

Artículo 395.- A los empleadores que pongan en la "lista negra" a determinados trabajadores, se le impondrá una multa de

treinta jornales mínimos por cada afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

Artículo 396.- El incumplimiento por el sindicato de trabajadores de las obligaciones legales o convencionales, y de las prohibiciones legales, será sancionado con multa de treinta 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 del incumplimiento.

Artículo 397.- La infracción 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 dirigentes, con inhabilitación para ocupar cargos sindicales por el plazo de diez años.

Artículo 398.- Las sanciones a que se refiere este Título, las impondrá sumariamente la Autoridad Administrativa Competente, previa audiencia del infractor y tomando en consideración las pruebas producidas. Contra su resolución podrá recurrirse ante el Tribunal de Apelación del Trabajo, mediante la mera interposición del recurso de apelación ante la mencionada autoridad, dentro del plazo de tres días de notificada la misma.

En caso de que el infractor consienta la multa y la abone en el plazo de cuarenta y ocho horas, la multa quedará reducida al 50% (cincuenta por ciento) (141).

(141) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. – Texto anterior:

"Artículo 398.- Las sanciones a que se refiere este Título, las impondrá sumariamente la Autoridad Administrativa Competente, previa audiencia del infractor y tomando en consideración las pruebas producidas. Contra su resolución podrá recurrirse ante el Tribunal del Trabajo.

TÍTULO SEGUNDO

De la Prescripción de las Acciones

Artículo 399.- Las acciones acordadas por este Código o derivadas del contrato individual o colectivo de condiciones de trabajo, prescribirán al año de haber ellas nacido, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.

Artículo 400.- Prescribirán a los sesenta días:

a) La acción para pedir nulidad de un contrato de trabajo celebrado por error. En este caso, el término correrá desde que el error se hubiese conocido;

b) La acción de nulidad de un contrato de trabajo celebrado por intimidación. El término se contará desde el día en que cesase la causa;

c) La acción para dar por terminado un contrato de trabajo por causas legales. El término correrá desde el día en que ocurrió la causa que dio motivo a la terminación;

d) La acción para reclamar el pago por falta del preaviso legal. El término correrá desde la fecha del despido; y,

e) La acción para reclamar indemnización por despido injustificado del trabajador, o el pago de daños y perjuicios al empleador, por retiro injustificado del trabajador. El término correrá desde el día de la separación de aquél.

Artículo 401.- Si transcurridos treinta días desde aquél en que el empleador tuviera conocimiento de una causa justificada, para separar al trabajador sin responsabilidad legal, no ejercitase sus derechos, éstos quedarán prescriptos.

Artículo 402.- La prescripción no correrá en contra de las personas incapaces de comparecer en juicios de trabajo, sino cuando

En caso de que el infractor consienta la multa y la abone en el plazo de cuarenta y ocho horas, la multa quedará reducida al 50% (cincuenta por ciento)".

tuviesen representante legal; ni contra los trabajadores incorporados al servicio militar en los casos de movilización previstos en la Ley.

Artículo 403.- Cuando una acción ha sido iniciada, la prescripción corre desde el día en que aquélla fuese abandonada.

Si dejase de actuarse por hechos imputables a la Autoridad no correrá la prescripción.

Artículo 404.- Se interrumpe la prescripción:

a) Por interposición de la demanda;

b) Por el reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre la prescripción haga del derecho de aquélla contra quien prescribe;

c) Por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado; y,

d) Por las gestiones privadas de arreglo entre las partes para hacer efectivo algún derecho.

Artículo 405.- Para el cómputo de la prescripción, se incluirán los días inhábiles que se encuentren comprendidos en el respectivo período de tiempo, salvo que lo fuere el último del término.

Artículo 406.- En todo lo que no se oponga a las disposiciones del presente Título, regirán las reglas establecidas para la prescripción en el Código Civil.

TÍTULO TERCERO

De la Autoridad Administrativa del Trabajo

Artículo 407.- Las Autoridades Administrativas del Trabajo mencionadas en este Código son el Ministerio de Justicia y Trabajo, o sus dependencias con competencia delegada.

Artículo 408.- El cumplimiento y aplicación de las Leyes del trabajo serán fiscalizados por la Autoridad Administrativa competente, a través de un servicio eficiente de inspección y vigilancia.

Disposiciones especiales reglamentarán la organización, competencia y procedimiento de dicho servicio, con ajuste a lo dispuesto en este Código y adecuándose en lo posible a las normas pertinentes del Código Internacional del Trabajo.

Artículo 409.- Dichas disposiciones especiales quedan incorporadas a la Carta Orgánica de la Autoridad Administrativa del Trabajo y tendrán por objeto no sólo el fin jurídico de policía laboral, sino también el político-social de promover la colaboración de empleadores y trabajadores en el cumplimiento de los contratos colectivos, las leyes y reglamentos del trabajo.

Artículo 410.- La Autoridad Administrativa competente, dentro del plazo de un año de vigencia de estas reformas, elaborará su Carta Orgánica, los reglamentos expresamente previstos.

Artículo 411.- El importe de las sanciones pecuniarias por aplicación de lo dispuesto en esta Ley se remitirá al Ministerio de Hacienda para su ingreso a Rentas Generales de la Nación.

DISPOSICIÓN FINAL

Artículo 412.- El derecho de asociación en sindicatos de los trabajadores del sector público, salvo las excepciones constitucionales previstas, se regirá por el Libro III, Título I, Capítulo I, II, III, IV, V, VI, y el Título Cuarto, Capítulo I del mismo Libro de este Código, hasta tanto una Ley especial regule la materia (142).

(142) Modificado por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo", Art. 1°. -Texto anterior:

"Artículo 412.- A partir de la vigencia del presente Código quedan derogadas las Leyes contrarias y especialmente las siguientes:

- Ley No. 729 del 31 de agosto de 1961;
- Ley No. 388 del 22 de diciembre de 1972;
- Ley No. 506 del 27 de diciembre de 1974;
- La Resolución No. 521 del 8 de agosto de 1982.

DISPOSICIÓN FINAL

Artículo 412 (BIS).- A partir de la vigencia del presente Código quedan derogadas las Leyes contrarias y especialmente las siguientes:

- Ley N° 729 del 31 de Diciembre de 1961;
- Ley N° 388 del 22 de Diciembre de 1972;
- Ley N° 506 del 27 de Diciembre de 1974;
- La Resolución N° 521 del 8 de Agosto de 1982;
- Ley N° 1172 del 13 de Diciembre de 1985;
- Ley N° 49 del 3 de Octubre de 1992 (143).

Artículo 413.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobada por la Honorable Cámara de Diputados a quince días del mes de junio del año un mil novecientos noventa y tres, y por la Honorable Cámara de Senadores, sancionándose la Ley, en virtud del Artículo 161 de la Constitución Nacional de 1967, concordante con el Artículo 3°, Título V, de la Constitución Nacional de 1992, a veinte y nueve días del mes de junio del año un mil novecientos noventa y tres.

José A. Moreno Ruffinelli
Presidente
H. Cámara de Senadores

Gustavo Díaz de Vivar
Presidente
H. Cámara de Diputados

Carlos Galeano Perrone
Secretario Parlamentario

Julio Rolando Elizeche
Secretario Parlamentario

Asunción, 29 de octubre de 1993.

(143) Ampliada por la Ley 496/95 "Que modifica, y deroga artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo" – Conserva el texto anterior, dejando duplicada la numeración como Artículo 412 (BIS).

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Andrés Rodríguez

Óscar Paciello
El Ministro de Relaciones Exteriores

Juan Manuel Frutos
Ministro de Justicia y Trabajo

LEY N° 742/61

QUE SANCIONA EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES DE LA NACIÓN PARAGUAYA, SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

TÍTULO PRELIMINAR Del Objeto y Aplicación del Código

Artículo 1°.- La justicia del trabajo será ejercida:

a) Por Juzgados y Tribunales que formarán parte del Poder Judicial; y

b) Por la Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje, la cual formará parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 2°.- Este Código establece la organización, competencia y procedimiento de los órganos jurisdiccionales del trabajo.

La Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje, se regirá por el procedimiento especial legislado en el mismo.

Artículo 3°.- Los organismos jurisdiccionales del trabajo, comprenderán dentro del territorio nacional, la total estructura de la industria productora de bienes y servicios en todos sus ramos.

Artículo 4°.- Se aplicarán las normas de este Código, para el conocimiento y decisión de todas las cuestiones de carácter contencioso que susciten la formación, cumplimiento ni modificación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Artículo 5°.- Los jueces del trabajo, no pueden dejar de administrar la justicia ni retardarla, bajo pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de la ley.

Artículo 6°.- A falta de normas procesales de trabajo, exactamente aplicables al caso litigioso, se resolverá de acuerdo con los principios generales del Derecho Procesal Laboral, las disposiciones del Código de Procedimiento Civiles y las leyes que lo modifican en cuanto no sean contrarias a la letra o al espíritu de este Código, la doctrina y jurisprudencia, la costumbre o el uso local en materia de procedimiento.

Artículo 7°.- La interpretación, aplicación e integración de las normas de este Código, se hará de acuerdo con la equidad, no sólo a expresar los fundamentos de los fallos, sino en la conducción general del procedimiento.

Artículo 8°.- En caso de duda respecto de la interpretación de este Código, se optará por la más favorable al trabajador.

Artículo 9°.- El error de derecho del trabajador es excusable para ser exonerado de las cargas procesales, cuando a juicio del juez o tribunal, pudo razonablemente considerarse con derecho a litigar, pero no para eximirse del cumplimiento de sus obligaciones legales o convencionales.

LIBRO PRIMERO

De La Organización, Jurisdicción y Competencia

TÍTULO PRIMERO

De los Órganos Jurisdiccionales y Auxiliares

CAPÍTULO PRIMERO

De los Jueces y Tribunales

Artículo 10.- La organización judicial exclusiva con jueces especiales de derecho será integrada por:

- a) Jueces de Primera Instancia;
- b) Tribunales de Apelación; y
- c) La Corte Suprema de Justicia.

Artículo 11.- En cuanto a su institución y jerarquía del trabajo ocupará el mismo rango de las otras ramas especializadas de la justicia.

Artículo 12.- Los jueces del trabajo actuarán con absoluta independencia de las partes litigantes, en primera o única instancia, conforme a lo establecido en el artículo 59, de este Código.

Artículo 13.- Son requisitos para ser juez del trabajo:

- a) Título de Doctor en Derecho o de Abogado,
- b) Especial versación en Derecho del Trabajo y seguridad social; y
- c) Los establecidos por la ley correspondiente para los demás jueces.

Artículo 14.- Los Tribunales de Apelación del Trabajo, actuarán en segunda instancia y se compondrá de tres magistrados. Si fuesen más de uno, actuarán divididos en salas. Para ser magistrado del Tribunal de Apelación, se exigen los mismos requisitos del artículo anterior.

Artículo 15.- El número de los Jueces y Tribunales del trabajo, se fijará en la Ley de Presupuesto General de Gastos de la Nación.

Artículo 16.- El nombramiento, deberes y atribuciones responsabilidad, potestad disciplinaria, enjuiciamiento, inmovilidad, recusaciones e inhibiciones de los jueces y magistrados del fuero laboral, se regirán conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia de la República, salvo en lo especialmente previsto en este Código.

Artículo 17.- La Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje estará integrada por igual número de representantes del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, de acuerdo con las normas legales o reglamentadas vigentes o que el efecto se dictaren.

En cuanto a competencia y procedimiento, dicha Junta se sujetará a las disposiciones de este Código.

Artículo 18.- Los jueces y magistrados del fuero laboral, no podrán desempeñar ningún otro empleo público o privado ni ejercer su profesión. Queda exceptuado de esta prohibición, el ejercicio de la docencia superior universitaria.

CAPÍTULO SEGUNDO

De los Órganos Auxiliares

Artículo 19.- Son órganos auxiliares de la Administración de Justicia en el fuero laboral:

- a) El Ministerio Público del Trabajo;
- b) La Abogacía del Trabajo; y
- c) El personal de actuarios, ujieres, oficiales de justicia y escribientes.

Artículo 20.- El Ministerio Público del Trabajo estará desempeñado por Agentes Fiscales, cuyo número se fijará en la ley de Presupuesto General de Gastos de la Nación.

Los requisitos para ser Agente Fiscal serán los mismos que los exigidos por el artículo 13.-, y su nombramiento se hará de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.-

Artículo 21.- Son atribuciones y deberes de los Agentes Fiscales del Trabajo:

- a) Velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normativas de Derecho Laboral;
- b) Intervenir en todas las causas del trabajo y contiendas de jurisdicción y competencia;
- c) Impulsar el procedimiento laboral, realizando las gestiones conforme a los términos de la ley, para que las resoluciones, sentencias y acuerdos sean dictados dentro de los plazos establecidos;
- d) Asistir a los acuerdos plenarios que celebran los Tribunales de Apelación del Trabajo, sin acordárseles voto:

e) Representar y defender los intereses fiscales;

f) Ejercer en juicio, la representación y defensa de los trabajadores y aprendices menores e incapaces ya sea separado o conjuntamente con los representantes que éstos tuvieron, entablado para la defensa de su persona o bienes, las acciones y recursos necesarios;

g) Recibir denuncia sobre incumplimiento de las leyes del trabajo o de los fallos judiciales y realizar investigaciones a su respecto, personalmente o por medio de funcionarios autorizados; y

h) Desempeñar, además, las funciones que la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia, confiere al Ministerio Fiscal y Defensor de Menores e Incapaces para actuar en un juicio.

Artículo 22.- La Abogacía del Trabajo, estará desempeñada por un Abogado y Procurador. Su número se establecerá en la Ley de Presupuesto General de Gastos de la Nación.

Artículo 23.- Los requisitos y el nombramiento del Abogado del Trabajo, se regirán de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13.- y 19.- de este Código.

Los Procuradores del Trabajo, se regirán por lo preceptuado en la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia, respecto de los Procuradores Fiscales.

Artículo 24.- Son atribuciones y deberes del Abogado y Procuradores del Trabajo:

a) Prestar asistencia jurídica gratuita de patrocinio y representación a los trabajadores amparados en el fuero de pobreza;

b) Representar a los ausentes declarados en los Juicios del trabajo;

c) Interponer los recursos pertinentes para la defensa del trabajador; y

d) Ejercer en general, las funciones que la Ley Orgánica de los tribunales de Justicia confiere al Ministerio de Defensa Pública para actuar en juicio.

Artículo 25.- El personal auxiliar se compondrá de secretarios, ujieres, oficiales de justicia y escribientes.

El nombramiento de los mismos, así como sus deberes, se registrarán por lo dispuesto en la Ley Orgánica de los Tribunales de la República.

Artículo 26.- Los miembros del Ministerio Público, Abogado y Procuradores del Trabajo y demás funcionarios auxiliares, quedan comprendidos en la prohibición establecida por el artículo 18 de la presente ley.

TÍTULO SEGUNDO De la Jurisdicción Laboral

Artículo 27.- La jurisdicción del trabajo no podrá ser delegada y su competencia es de orden público e improrrogable.

Artículo 28.- La jurisdicción laboral será ejercida:

a) Respecto de los conflictos del trabajo individuales y colectivos jurídicos, en única, primera y segunda instancias, por jueces y tribunales de derecho; y

b) En los conflictos colectivos económicos, por la Junta permanente de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 29.- Los Jueces y Tribunales del Trabajo, deberán conocer y decidir los procesos de su competencia.

Tendrán la facultad de comisionar, en caso necesario, a jueces de otras localidades, diligencias determinadas.

Artículo 30.- Los órganos jurisdiccionales colegiados, actuarán siempre con el número íntegro de sus miembros. Las sentencias que dictaren deberán fundarse en la opinión conforme al voto de la mayoría.

Artículo 31.- Las resoluciones de los órganos jurisdiccionales del trabajo, revestirán la forma de providencias, autos interlocutorios, sentencias o laudos arbitrales, según la naturaleza e importancia de la cuestión que las motivaren, salvo los acuerdos que se adopten durante la celebración de los actos conciliatorios, audiencias de trámites u otros actos judiciales.

TÍTULO TERCERO

De la Competencia por Razón de la Materia, la Persona y el Lugar de las Cuestiones de Competencia

CAPÍTULO I

De las Reglas de la Competencia

Artículo 33.- Los jueces y Tribunales del Trabajo deberán ejercer la jurisdicción en las medidas de su competencia. Dicha jurisdicción con lleva la facultad de conocer las causas del trabajo, juzgarlas y hacer ejecutar lo juzgado con arreglo a la ley.

Las Autoridades Administrativas de la República prestarán el auxilio requerido para ello, por los órganos jurisdiccionales del trabajo.

Artículo 34.- Serán competentes los jueces del trabajo, por razón de la materia para conocer y decidir en única instancia, cuando el valor del objeto litigioso no exceda el importe de un mes de salario mínimo, y en primera instancia cuando excediera dicha suma o no fuese susceptible de fijación de cuantía:

a) Las cuestiones de carácter contencioso que susciten la aplicación del Código de Trabajo o las cláusulas del contrato individual o el de aprendizaje, entre trabajadores o aprendices y empleadores;

b) Las controversias surgidas entre los sujetos pactantes o adherentes de un contrato colectivo de condiciones de trabajo, respecto de la existencia, interpretación o cumplimiento de éste;

c) Los litigios sobre reconocimiento sindical, promovidos entre un empleador u organización patronal y los sindicatos de trabajado-

res o entre éstos exclusivamente, a efectos de celebrar contrato colectivo de trabajo;

d) Todo conflicto entre un Sindicato y sus afiliados derivado del incumplimiento de los estatutos sociales o del contrato colectivo de condiciones de trabajo; y

e) Las controversias entre trabajadores, motivadas por el trabajo en equipo.

Artículo 35.- El Tribunal de Apelación del Trabajo, será competente para conocer:

a) Los recursos de apelación que se interpongan contra las sentencias y resoluciones de los jueces de primera instancia;

b) Las quejas por denegación o retardo de justicia contra dichos jueces;

c) El recurso de apelación contra las resoluciones definitivas de los organismos directivos instituidos por las leyes de previsión o seguridad social, para obreros y empleados privados que denieguen o limiten beneficios acordados de éstos;

d) Las recusaciones e inhibiciones de los jueces de primera instancia del trabajo; y

c) La revisión por vía de consulta de los laudos arbitrales dictados en los conflictos colectivos de carácter económico, a efecto de determinar si los mismos se ajustan al compromiso arbitral o contravienen leyes de orden público.

Las decisiones del Tribunal de Apelación, en los casos previstos en los incisos a), c) y e), causarán ejecutoria.

Artículo 36.- La Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje conocerá y decidirá en los conflictos colectivos económicos mediante dos fases obligatorias en el procedimiento:

a) De conciliación; y

b) En defecto de ésta, de arbitraje.

Artículo 37.- La Corte Suprema de Justicia conocerá:

- a) Los recursos de apelación que se interpongan contra las resoluciones originarias de los Tribunales de Apelación del Trabajo;
- b) Las contiendas de competencia entre los Tribunales y Jueces del Trabajo y los de la Justicia Ordinaria;
- c) Las quejas por denegación o retardo de justicia, contra los Tribunales de Apelación del fuero laboral; y
- d) Las recusaciones e inhabilidades de los miembros de dichos organismos y la de sus propios miembros.

Artículo 38.- Quedan comprendidos en el fuero laboral:

- a) Los trabajadores en relación de dependencia y sus empleadores;
- b) Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores, legalmente reconocidas; y
- c) Los derecho-habientes de los trabajadores que deban hacer efectivas las indemnizaciones establecidas por las leyes del trabajo o de seguridad social u obtener el pago de otras prestaciones debidas al causante.

A este efecto, justificarán el vínculo jurídico con la sola presentación de los instrumentos públicos pertinentes exigido por la ley, siempre que lo reclamado no exceda del mínimo exceptuado de gravamen por la Ley de Impuesto a las Herencias.

Artículo 39.- Será competente a elección del trabajador, el Juez del lugar de trabajo, o el del domicilio del empleador del lugar de la celebración del contrato de trabajo y de aprendizaje.

Si los servicios se prestasen en varios lugares a la vez, la competencia recaerá en el Juzgado del lugar de la residencia del trabajador.

Artículo 40.- El derecho de opción establecido en el artículo anterior, no podrá ser alterado por la elección de un domicilio

especial en el contrato de trabajo y debe ser ejercido por el trabajador al comparecer en juicio.

Artículo 41.- Si la demanda es deducida por el empleador, deberá entablarse ante el Juez del domicilio del trabajador.

Artículo 42.- En caso de muerte, incapacidad, quiebra o concurso del demandado las acciones que sean de la competencia de la jurisdicción del trabajo, se iniciarán o continuarán ante la misma, con intervención de los representantes legales correspondientes.

CAPÍTULO II

DE LAS CUESTIONES DE COMPETENCIA

Artículo 43.- Las cuestiones de competencia se promoverán por inhibitoria o declinatoria, pero elegida una de estas vías, no podrá intentarse la otra, no proponérselas conjunta o sucesivamente. Al plantear cualquiera de ellas deberá expresarse, bajo pena de inadmisibilidad, no haber utilizado la otra, y si resultare lo contrario, el solicitante será condenado en costas, cualquiera sea la decisión.

Artículo 44.- La inhibitoria debe promoverse antes de contestar la demanda, ante el Juez que la parte crea competente, pidiéndole que dirija al que estime no serlo, para que se inhíba del conocimiento de la causa y remita las actuaciones. La declinatoria, se promoverá ante el juez reputado incompetente al contestar la demanda, solicitando se abstenga de intervenir y remita los autos al tenido por competente.

Artículo 45.- El Juez en lo laboral, deberá inhibirse de oficio, cuando entienda ser incompetente para conocer en el litigio por razón de la materia, siempre que no haya sido contestada la demanda. Una vez trabada la litis, quedará definitivamente fijada la competencia para el juez y las partes.

Artículo 46.- El Juez ante el cual se promueva la inhibitoria, resolverá sobre su competencia dentro de los tres días siguientes,

previa vista por cuarenta y ocho horas, al Ministerio Público del Trabajo y a la otra parte.

Artículo 47.- Las cuestiones originadas por la inhibitoria, se resolverán en la siguiente forma:

a) Si el Juez ante quien se la promueve, declara ser incompetente, el interesado podrá apelar dentro de los tres días de notificada la resolución.

b) Si el Juez se declara competente, librará oficio en seguida al que estime incompetente, para que se inhíba y remita las actuaciones. Este último resolverá dentro de tres días de requerido previa vista al Ministerio Público del Trabajo y a la parte por cuarenta y ocho horas, si sostiene o no su competencia, debiendo comunicar inmediatamente su resolución al juez requiriente; y

c) Si resuelve su incompetencia el juez requerido, remitirá las actuaciones. En caso contrario oficiará al juez requiriente manifestando los fundamentos en que se apoya su competencia y requiriéndole para que, dando por formada la contienda de competencia, eleve los antecedentes a la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 48.- Recibido el expediente, la Corte Suprema de Justicia correrá vista al Fiscal General del Estado, por cuarenta y ocho horas. Sin más substanciación, pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes, ordenando la devolución de las actuaciones al Juez declarado competente, con notificación al otro.

Artículo 49.- El Juez ante quien se promueva la declinatoria, la tramitará y resolverá del modo dispuesto en este Código, para las excepciones. Si mantiene su competencia, no podrá resolver sobre el fondo del asunto, hasta que venza el término en que puede declararse de su resolución, o si el recurso fue interpuesto, hasta que la Corte Suprema de Justicia resuelva.

Artículo 50.- En caso de ocurrir conflicto negativo, declarándose dos jueces incompetentes para conocer en una causa de trabajo, se observará el mismo procedimiento que en las contiendas positivas.

Artículo 51.- Las cuestiones de competencia, no suspenden el trámite de la causa ni originan nulidad de procedimiento. Si las mismas prosperasen, las tramitaciones iniciadas ante jueces de distintas jurisdicciones, deberán continuar en la del trabajo., adaptándose para la substanciación ulterior al procedimiento legislado en este Código.

Artículo 52.- Las cuestiones de jurisdicción con otros Jueces o Tribunales nacionales, se resolverán de acuerdo con las disposiciones que rigen para las de competencia.

CAPÍTULO II DE LAS CUESTIONES DE COMPETENCIA

Artículo 43.- Las cuestiones de competencia se promoverán por inhibitoria o declinatoria, pero elegida una de estas vías, no podrá intentarse la otra, no proponérselas conjunta o sucesivamente. Al plantear cualquiera de ellas deberá expresarse, bajo pena de inadmisibilidad, no haber utilizado la otra, y si resultare lo contrario, el solicitante será condenado en costas, cualquiera sea la decisión.

Artículo 44.- La inhibitoria debe promoverse antes de contestar la demanda, ante el Juez que la parte crea competente, pidiéndole que dirija al que estime no serlo, para que se inhiba del conocimiento de la causa y remita las actuaciones. La declinatoria, se promoverá ante el juez reputado incompetente al contestar la demanda, solicitando se abstenga de intervenir y remita los autos al tenido por competente.

Artículo 45.- El Juez en lo laboral, deberá inhibirse de oficio, cuando entienda ser incompetente para conocer en el litigio por razón de la materia, siempre que no haya sido contestada la demanda. Una vez trabada la litis, quedará definitivamente fijada la competencia para el juez y las partes.

Artículo 46.- El Juez ante el cual se promueva la inhibitoria, resolverá sobre su competencia dentro de los tres días siguientes,

previa vista por cuarenta y ocho horas, al Ministerio Público del Trabajo y a la otra parte.

Artículo 47.- Las cuestiones originadas por la inhibitoria, se resolverán en la siguiente forma:

a) Si el Juez ante quien se la promueve, declara ser incompetente, el interesado podrá apelar dentro de los tres días de notificada la resolución.

b) Si el Juez se declara competente, librará oficio en seguida al que estime incompetente, para que se inhíba y remita las actuaciones. Este último resolverá dentro de tres días de requerido previa vista al Ministerio Público del Trabajo y a la parte por cuarenta y ocho horas, si sostiene o no su competencia, debiendo comunicar inmediatamente su resolución al juez requiriente; y

c) Si resuelve su incompetencia el juez requerido, remitirá las actuaciones. En caso contrario oficiará al juez requiriente manifestando los fundamentos en que se apoya su competencia y requiriéndole para que, dando por formada la contienda de competencia, eleve los antecedentes a la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 48.- Recibido el expediente, la Corte Suprema de Justicia correrá vista al Fiscal General del Estado, por cuarenta y ocho horas. Sin más substanciación, pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes, ordenando la devolución de las actuaciones al Juez declarado competente, con notificación al otro.

Artículo 49.- El Juez ante quien se promueva la declinatoria, la tramitará y resolverá del modo dispuesto en este Código, para las excepciones. Si mantiene su competencia, no podrá resolver sobre el fondo del asunto, hasta que venza el término en que puede declararse de su resolución, o si el recurso fue interpuesto, hasta que la Corte Suprema de Justicia resuelva.

Artículo 50.- En caso de ocurrir conflicto negativo, declarándose dos jueces incompetentes para conocer en una causa de trabajo, se observará el mismo procedimiento que en las contiendas positivas.

Artículo 51.- Las cuestiones de competencia, no suspenden el trámite de la causa ni originan nulidad de procedimiento. Si las mismas prosperasen, las tramitaciones iniciadas ante jueces de distintas jurisdicciones, deberán continuar en la del trabajo., adaptándose para la substanciación ulterior al procedimiento legislado en este Código.

Artículo 52.- Las cuestiones de jurisdicción con otros Jueces o Tribunales nacionales, se resolverán de acuerdo con las disposiciones que rigen para las de competencia.

LIBRO SEGUNDO

Del Procedimiento

TÍTULO PRIMERO

Reglas Generales

Artículo 53.- El procedimiento será predominantemente verbal y actuado, salvo las excepciones previstas.

Artículo 54.- Los actos procesales para los que no se prescriba forma determinada, los realizará el juez o dispondrá que se lleven a cabo de manera adecuada al logro de su finalidad.

Artículo 55.- El Juez o Tribunal dirigirá el procedimiento, de acuerdo con las disposiciones de este Código y los principios fundamentales admitidos, en forma que garantice sin perjuicio de la defensa de las partes, tanto la celeridad en la substanciación como la economía en los gastos.

Artículo 56.- Los litigantes deberán comportarse con lealtad y probidad; durante el proceso.

El Juez tendrá facultad para desestimar toda petición o acto que implique dilación manifiesta del litigio o fuere superfluo para la protección eficaz de los intereses debatidos.

Artículo 57.- En toda contienda litigiosa, los órganos jurisdiccionales del trabajo, actuarán previamente como conciliadores,

tratando de avenir a las partes, antes de adelantar el procedimiento de instancia.

Artículo 58.- Desde la instauración de la demanda hasta la sentencia, el procedimiento podrá ser impulsado de oficio por la Juez o a petición del Ministerio Público, sin perjuicio de la facultad de las partes.

Artículo 59.- Las controversias laborales que no tengo señalado un procedimiento especial, se tramitarán conforme al procedimiento ordinario establecido en este Código, cualquiera sea su naturaleza.

Artículo 60.- Antes de formularse la demanda, podrá el actor pedir y el Juez decretará si lo estimaré pertinente:

a) La declaración jurada sobre circunstancias exclusivamente relativas a la persona del citado tendientes a establecer su identidad. El procedimiento en este caso, será el establecido para la solución de posiciones:

b) La exhibición parcial de libros, cuentos y documentos exigidos por la ley.

c) Si hubiese resistencia a la inhibición, se decretará el secuestro; y

d) El examen anticipado de pruebas que por motivos fundados no pueda practicarse en el acto del juicio. La diligencia deberá realizarse con citación de la persona contra quien se pretenda hacer valer la prueba.

Artículo 61.- Procederá la acumulación de los autos, de oficio o a petición de parte, cuando se promoviesen varios juicios por acciones emergentes de un título común o fundados en idéntica causa jurídica, o exista entre ellas comunidad de objeto o conexidad de modo que la sentencia que haya de pronunciarse en un proceso, pueda producir en el otro cosa juzgada.

Formulada la petición se resolverá previa vista al Ministerio Público, sin otra substanciación.

Artículo 62.- La acumulación de autos no altera la competencia y en todos los casos se hará sobre el expediente más antiguo.

Artículo 63.- A los efectos de la acumulación prevista en este Título se requiere:

- a) Que los juicios se encuentran en la misma instancia;
- b) Que el Juez a quien corresponda conocer y decidir en los procesos acumulados sea competente por razón de la materia; y
- c) Que puedan substanciarse por los mismos trámites.

Artículo 64.- Los juicios acumulados se substanciarán y fallarán conjuntamente, pero el juez podrá ordenar la separación de los procesos, si a su juicio la acumulación resultará inconveniente por dificultar la tramitación. En tal caso los distintos juicios quedarán radicados en la misma secretaría y se dictarán una sola sentencia

TÍTULO SEGUNDO

De la Comparecencia en Juicio

Artículo 65.- La comparecencia en juicio, exige el patrocinio de letrados. No obstante, las partes podrán actuar por sí mismas sin intervención de abogados en los juicios de única instancia y audiencias de conciliación.

Artículo 66.- Los obreros, empleados y aprendices o sus derechos-habientes, podrán hacerse representar por abogado o procurador, mediante simple carta-poder, cuya firma será autenticada por escribano público o juez de paz del lugar en que resida el poderdante.

En caso de que el poderdante no supiere o pudiere firmar, lo hará a su ruego una persona capaz ante el juez de paz o escribano público.

Artículo 67.- Las partes contendientes cuando estuvieren obligadas a comparecer personalmente, podrán estar asistidas de abogados patrocinantes.

Artículo 68.- Los jueces podrán solicitar el auxilio de la fuerza pública, para que las personas cuya presencia estimen necesaria en juicio, concurran a las audiencias toda vez que no hubiesen hecho en dos ocasiones anteriores y siempre que hubiesen sido debidamente notificadas y no mediar causa de fuerza mayor. Desde la segunda citación, se les notificará que se hará uso del medio previsto en el presente artículo.

Artículo 69.- El apoderado, asume todas las responsabilidades que las leyes imponen al mandatario, una vez aceptado el poder, por el hecho de presentarse y de ejercer el mandato.

Los abogados y procuradores, están obligados a seguir el juicio, mientras no hayan cesado legalmente en la representación.

Artículo 70.- El poder conferido para determinado asunto, cualquiera que sean términos conlleva la facultad de intervenir en todos los incidentes del principal, interponer recurso y ejercitar cuantos actos ocurrieren durante la secuela de la litis en todas las instancias, excepto aquellos reservados por el mandante o que requieren poder especial por la ley.

Artículo 71.- Mientras continúe la función representativa del mandatario, las citaciones, emplazamientos y notificaciones que se le hicieren, inclusive de la sentencia definitiva, tendrán la misma fuerza y validez, como si se hubiesen hecho al poderdante, salvo las excepciones previstas en la ley.

Artículo 72.- La representación en juicio cesa por:

- a) Revocación expresa del poder, después de ser admitida judicialmente;
- b) Renuncia del poder;
- c) Terminación de la personalidad con que litigaba el poderdante;
- d) Conclusión de la causa para la cual se dio el poder; y
- e) Muerte o inhabilidad del apoderado o poderdante.

Artículo 73.- El Juez o Tribunal ordenará de oficio o a pedido de parte, que el juicio continúe en rebeldía en los siguientes casos:

a) De renovación del poder hecha por el mandante, cuando éste instituyese otro mandatario o compareciese personalmente; y

b) De renuncia del mandatario, después de vencer el término señalado al poderdante para comparecer por sí u otro apoderado.

Artículo 74.- Toda persona que comparezca en juicio, sea por su propio derecho o en representación de tercero, deberá en la primera actuación que formalizare:

a) Constituir domicilio legal dentro de un radio de veinte cuerdas del asiento del juzgado. Dicho domicilio reconocido judicialmente, subsistirá para todos los efectos legales, mientras no fuere cambiado. Los jueces exigirán de oficio el cumplimiento de este requisito y no proveerán ninguna petición de los contraventores. A este efecto, les intimará bajo apercibimiento de que si no lo hiciere dentro de las 48 horas se tendrá por constituido el domicilio en los estrados del Juzgado, donde se practicarán todas las notificaciones de los actos en juicio que correspondan; y

b) Acompañar en legal y debida forma, los documentos justificativos de la personería invocada.

Si el juicio prosperase sin la presentación de los documentos mencionados y no fue hecha la impugnación de parte interesada en la oportunidad legal, el juez decidirá en lo principal consideración a la falta de esa prueba.

Artículo 75.- Los trabajadores y sus derechos habientes, actuarán en papel simple y en caso de condenación de costas, estarán exentos de reponer el sellado.

TÍTULO TERCERO

De los Términos

Artículo 76.- Todos los plazos establecidos por este Código, son improrrogables y perentorios salvo las excepciones previstas.

Artículo 77.- Los plazos correrán desde el día siguiente al del emplazamiento, citación o notificación.

Si fuesen comunes, desde la última notificación. No se computarán en ellos los días inhábiles.

Los plazos en horas comenzarán a correr desde la media noche del día de la notificación.

Artículo 78.- Los plazos judiciales se interrumpirán por las siguientes causas:

- a) Días feriados establecidos por ley;
- b) Receso anual del Poder Judicial; y
- c) Fallecimiento o incapacidad legal sobreviniente de la persona contra quien corren.

Artículo 79.- Transcurridos los plazos, el juez o tribunal de oficio a petición de parte, ordenará la prosecución del juicio, según su estado.

Artículo 80.- Todo traslado o vista que no tenga un término especialmente fijado por este Código deberá evacuarse dentro de tres días.

TÍTULO CUARTO

De las Notificaciones, Citaciones y Emplazamientos

Artículo 81.- Las providencias de mero trámite y las resoluciones interlocutorias, salvo las excepciones indicadas en este Título, que darán notificadas en la Secretaría del Juzgado o Tribunal, por ministerio de la ley, los días lunes, miércoles y viernes, posteriores al día en que si dictaren o el siguiente día hábil, si alguno de ellos fuese feriado. No se considerará cumplida la notificación, se el expediente no se encontrase en Secretaría, y se hiciese constar esta circunstancia en el libro de asistencia que debe llevarse a ese efecto.

Artículo 82.- Se notificarán personalmente o por cédula en el domicilio asignado al demandado por el actor, en que hubiesen constituido las partes y en el domicilio real de terceros:

- a) El emplazamiento para la contestación de la demanda;
- b) El traslado de la reconvención o de las excepciones articuladas;
- c) La audiencia preliminar de conciliación;
- d) La audiencia para la discusión de la causa;
- e) Las citaciones para absolver posiciones o reconocer documentos y en general, las hechas a terceros;
- f) La sentencia definitiva. En la notificación de la misma se transcribirá únicamente la parte dispositiva;
- g) La intimación para el cumplimiento de la sentencia; y
- h) Las demás resoluciones que en cada caso determine el juez o tribunal.

Artículo 83.- Las notificaciones a que se refiere el artículo anterior serán practicadas por los ujieres, dentro de las veinticuatro horas de dictada la sentencia, resolución o providencia.

También podrán efectuarse mediante carta certificada del actuario con aviso de retorno, agregándose copia al expediente o por despacho telegráfico colacionado, cuando así lo dispusiere el juez o tribunal en casos necesarios.

Artículo 84.- La cédula de notificación se expedirá por duplicado y contendrá el nombre y domicilio del destinatario y la trascripción de la providencia auto o resolución pertinente.

Al pie del ejemplar que será agregado al expediente, constará el día, hora y lugar en que se hubiese practicado la diligencia con las firmas del destinatario y funcionario judicial competente. Si aquel no supiera o pudiera firmar, lo hará a su cargo un tercero. Y si no quisiere firmar, lo harán dos testigos requeridos al efecto por el ujier,

no pudiendo servirse a dicho efecto de los dependientes de la citada actuario.

Artículo 85.- La notificación que se practicará por telegrama colacionado, contendrá las enunciaciones esenciales de las cédulas.

El telegrama colacionado se emitirá en doble ejemplar uno de los cuales bajo atestación, entregará el Secretario para su envío y el otro bajo su firma, se agregará al expediente.

La constancia oficial de la entrega del telegrama, establece la fecha de notificación.

Artículo 86.- Acreditada fehacientemente por el actor, la ignorancia del domicilio del demandado, la notificación del emplazamiento de la demanda, se practicará por edictos publicados durante cinco días consecutivos en un diario, del lugar del domicilio o en su defecto de la Capital.

El término para contestar la demanda, se computará desde el día siguiente al último de publicación de los edictos.

Artículo 87.- Probado el hecho de ser falso el domicilio del demandado denunciado por el acto, se anulará a costa de éste, todo lo actuado.

Artículo 88.- Los funcionarios judiciales, serán notificados en su despacho.

Artículo 89.- Las notificaciones en el domicilio para el cumplimiento de diligencias determinadas, deben practicarse con una anticipación no menor de dos días del señalado para el acto.

Artículo 90.- Cuando haya de practicarse un emplazamiento u otra diligencia procesal en país extranjero, se dirigirán los exhortos por la vía diplomática.

Artículo 91.- Las notificaciones, citaciones y emplazamientos que no fuesen, practicados con arreglo a lo dispuesto en este Título, serán nulos y los actuarios o ujieres que los practicaren, incurrirán en falta grave y en las responsabilidades del caso.

No obstante, siempre que resulte de las constancias de autos, haber tenido la parte conocimiento de la providencia, resolución o sentencia, la notificación surtirá desde entonces sus efectos, como si estuviese legítimamente practicada.

Artículo 92.- De toda petición escrita de que deba darse traslado, así como los documentos pertinentes, el interesado acompañará en papel simple y bajo su firma tantas copias cuantos sean sus contendientes. Al ser éstos notificados de la providencia que ordene el traslado, se les entregará en debida forma las copias presentadas. Si éstas no fuesen exhibidas, el actuario no pondrá cargo al escrito, circunstancia que producirá respecto de éste, el efecto de no presentado y autorizará el procedimiento en rebeldía.

TÍTULO QUINTO

De las Audiencias

Artículo 93.- La actuaciones y diligencias judiciales, la recepción de pruebas y substanciación del proceso, se realizarán oralmente en audiencias públicas, bajo pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este Código.

Artículo 94.- No obstante, lo preceptuado en el artículo anterior, el juez, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar que la audiencia, se efectúe privadamente, por razones de moralidad, decoro u orden público. Su decisión en este caso, será fundada e irrecurrible.

Artículo 95.- Las audiencias serán de conciliación, trámites o juzgamiento y comenzarán a la hora designada. Los interesados no tendrán obligación de esperar sino media hora con relación a la fijada para dicha audiencia. Al concluirse toda audiencia, el juez señalará fecha y hora para efectuarse las siguientes.

Artículo 96.- Todo lo actuado en las audiencias que se celebren se hará constar en forma de acta firmada por el juez, las demás personas que hayan intervenido y el secretario. Si alguna de ellas, no

pudiere o quisiere firmar se mencionará esta circunstancia al pie del acta.

Artículo 97.- Las actuaciones judiciales, deberán practicarse en días y horas hábiles, so pena de nulidad. Son días hábiles los no exceptuados por la ley.

Los jueces podrán habilitar los días y horas inhábiles, cuando exista rasgo de frustrarse alguna diligencia judicial importante para el esclarecimiento de la verdad o la debida protección del derecho de los litigantes.

TÍTULO SEXTO

Del Procedimiento Ordinario para la Solución de los Conflictos Individuales y Colectivos Jurídicos

SECCIÓN I

Del procedimiento en única Instancia

CAPÍTULO I

De la Demanda y la Contestación

Artículo 98.- Los jueces conocerán y decidirán originariamente en única instancia cuando el valor del objeto litigioso no exceda el límite establecido en el artículo 34.

Artículo 99.- Propuesta la demanda verbalmente, se extenderá un acta firmada por el Juez, el actor y el secretario en que conste:

- a) El nombre, apellido y profesión del actor y demandado;
- b) Los hechos y el derecho en que se funda la acción;
- c) La cosa demandada; y
- d) La prueba instrumental acompañada por el actor.

En la misma diligencia, se dispondrá la citación del demandado para que comparezca a contestar la demanda verbalmente, en el término de tres días. Al ser notificado, se le entregará copia autentica

del acta y de los documentos presentados por el actor quien será igualmente citado a la audiencia.

Artículo 100.- Si el actor no compareciere sin causa legal a la audiencia señalada en el artículo anterior, se le tendrá por desistido del procedimiento, salvo que el demandado presente, pida la prosecución de la causa en rebeldía.

Si es el demandado quien no compareciere sin justa causa o habiendo comparecido fuese renuente en contestar la demanda, se tendrá como ciertos los hechos alegados por el autor, salvo prueba en contraria.

CAPÍTULO II

De la Audiencia Preliminar de Conciliación y Discusión de la Causa

Artículo 101.- El día y hora señalados, después de oír a las partes que deberán comparecer personalmente a la audiencia, el juez tendrá la obligación expresa de exhortarlas a que resuelvan su conflicto por vía conciliatoria, antes de abocarse al conocimiento del mismo.

Si la conciliación tuviese éxito, el avenimiento directo a que se llegue, constara en acta firmada por el juez y las partes, incorporándose a la sentencia con fuerza de cosa juzgada.

El juez tendrá facultad para rechazar el acuerdo, cuando estime que violenta los derechos que las leyes confieren a los trabajadores.

Artículo 102.- En cualquier estado de juicio, antes de que el fallo sea pronunciado, podrá el juez intentar el avenimiento de las partes, mediante soluciones conciliatorias.

Artículo 103.- En caso de incumplimiento de los acuerdos conciliatorios, deberá seguirse el procedimiento establecido para la ejecución de sentencia.

Artículo 104.- Se reputará que no existe ánimo conciliatorio, cuando cualquiera de las partes o ambos, no concurriesen a la

audiencia señalada. En tal caso, no será necesario señalamiento de nueva audiencia con fines conciliatorios, salvo que las partes de común acuerdo lo soliciten.

Artículo 105.- No conciliándose las partes o si sólo fuese parcial el acuerdo, quedará expedida la instancia para la discusión y decisión de la causa o de los puntos pendientes, dentro de los quince días siguientes. A este efecto, el juez señalará las audiencias que fuesen estrictamente necesarias para recibir las pruebas.

Artículo 106.- Clausurado el debate, el juez fallará dentro del término de tres días motivando su decisión, contra la cual no procederá otro recurso que el previsto en el artículo 249.- de este Código.

Si no existiesen hechos controvertidos, la cuestión será considerada de puro derecho, y el juez pronunciara sentencia sin más trámite salvo lo que estimare necesario para mejor proveer.

Artículo 107.- Cuando el demandado presentare demanda de reconvencción, el juez si fuese competente, la substanciará y decidirá simultáneamente con la demanda principal.

Artículo 108.- Lo actuado en los juicios de única instancia, se hará constar en un libro foliado y rubricado en todas sus páginas por el juez e el secretario.

Del fallo y su motivación que han de constar en ese libro, se entregarán gratuitamente copias auténticas a las partes que lo soliciten, previa orden del juez.

Se procederá del mismo modo en lo pertinente al acuerdo conciliatorio, en su caso.

SECCIÓN II
Del Procedimiento en Primera Instancia

CAPÍTULO I
De la Demanda

Artículo 109.- Los jueces conocerán y decidirán originariamente en primera instancia, cuando el valor del objeto litigioso exceda de la suma establecida en el artículo 34 de este Código o el juicio no fuese susceptible de apreciación de cuantía.

Artículo 110.- La demanda debe interponerse por escrito, acompañada de tantas copias cuantos sean los demandados y contendrá:

- a) La designación del juez a quien se dirige;
- b) El nombre, apellido, nacionalidad, domicilio, estado civil, edad y profesión u oficio del actor;
- c) El nombre, apellido, domicilio y profesión del demandado;
- d) La exposición precisa de los hechos y el derecho en que se funda la acción;
- e) La cosa demandada; y
- f) La enunciación de la prueba instrumental acompañada.

Si el actor no lo tuviese a su disposición, la designará con la mayor precisión posible expresando su contenido y el lugar en que se encuentra.

Artículo 111.- Si el juez observare que la demanda no reúne los requisitos del artículo 110, antes de ordenar el traslado de la misma, la devolverá al actor para que subsane los defectos formales.

Artículo 112.- Antes de contestada la demanda, el actor podrá retirarla o modificarla, restringiendo o ampliando sus peticiones.

Artículo 113.- El actor puede acumular todas las acciones que tenga contra una persona, siempre que sean de la competencia del Juez del Trabajo, no se excluyan y puedan tramitarse conjuntamente.

También podrán acumularse las acciones de varias personas contra otra u otras, en las mismas condiciones expresadas y siempre que sean conexas.

CAPÍTULO II

De la Contestación y la Reconvención

Artículo 114.- Admitida la demanda, el juez ordenará que se corra traslado de ella al demandado, demandados o en su caso el Ministerio Público, emplazándoles para que dentro del término común de seis días la contesten bajo apercibimiento de tenerla por contestada en sentido afirmativo, si el actor probase el hecho principal o la relación de trabajo. Dicho traslado se hará entrega de copia del libelo a los demandados.

Artículo 115.- El demandado deberá contestar la demanda por escrito, observando la forma reglada para la misma, en lo que fuere aplicable. Se referirá a cada uno de los hechos alegados y documentos acompañados por el actor para reconocerlos o negarlos clara y categóricamente, bajo apercibimiento de tenerlos por reconocidos.

Además, indicará los hechos y razones en que apoya su defensa.

Artículo 116.- El demandado al contestar la demanda, podrá deducir la reconvención, siempre que el juez sea competente para conocer de ésta.

No haciéndose entonces, le está prohibida deducirla después, salvo su derecho que podrá ejercer en otro juicio.

Artículo 117.- La reconvención se formulará en escrito separado de la contestación y deberá contener los mismos requisitos de la demanda principal enumerados en el artículo 110 de este Código. De ella se dará traslado por el término común de seis días al reconveni-

do y al Ministerio Público, en su caso. En adelante, se le substanciará simultáneamente y en igual forma que el asunto principal y decidirá en la misma sentencia.

CAPÍTULO III

De las Excepciones

Artículo 118.- El demandado deberá oponer todas las excepciones que tuviere al contestar la demanda, observando lo dispuesto por el artículo 110.- en lo pertinente.

Artículo 119.- Sólo son admisibles como excepciones:

- a) La incompetencia de jurisdicción;
- b) La falta de personería de las partes o sus representantes;
- c) La litis pendencia en otro juez o tribunal competente;
- d) La cosa juzgada;
- e) La transacción; y
- f) La prescripción.

Artículo 120.- De las excepciones opuestas, se dará traslado al actor por el término de tres días, sin perjuicio de la facultad del juez para continuar el trámite si no lo evacuare.

Artículo 121.- El actor deberá observar lo dispuesto por el artículo 115.- de este Código al contestar las excepciones y bajo el mismo apercibimiento.

Artículo 122.- Si al juez lo estimare necesario recibirá la excepción a prueba por el término que considere suficiente, el cual no podrá exceder de la mitad del término ordinario establecido para la prueba en general.

Artículo 123.- Las excepciones opuestas serán resueltas por el juez, antes de la apertura del juicio a prueba.

Decidirá en primer término la incompetencia de jurisdicción y si la acepta, no debe pronunciarse sobre las demás que hayan sido articuladas.

Artículo 124.- En el caso de que la resolución dictada desestime la excepción interpuesta, sólo será apelable conjuntamente con la sentencia en los términos del artículo 241 inciso b) de este Código.

CAPÍTULO IV

De la Audiencia Preliminar de Conciliación

Artículo 125.- Dentro de los tres días de contestada la demanda o la reconvenición y las excepciones en su caso o de transcurrido el término legal para hacerlo, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente en audiencia pública y preliminar de conciliación. Si una de las partes o ambas no concurrieren en la forma expresada, se aplicará lo dispuesto en el artículo 104.

Artículo 126.- En el día y hora señalados, el juez invitará a las partes para que en su presencia y bajo su autoridad traten de conciliarse.

Si las partes llegaren a un acuerdo se dejará constancia de sus términos en acta firmada por el juez y aquellas, incorporándose a la sentencia con fuerza de cosa juzgada, y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que el acuerdo establezca.

Siendo parcial el acuerdo, se lo ejecutará en lo pertinente. En este caso, las pretensiones pendientes, serán tramitadas con sujeción al procedimiento de instancia.

Artículo 127.- En cualquier momento que las partes manifiesten o el juez considere que el acuerdo no es posible, declarará clausurado el período conciliatorio, con lo cual quedarán expeditos el debate de la causa, dentro de los treinta días siguientes. A este efecto, el juez señalará las audiencias de trámite necesarias que se verificarán en forma ininterrumpida.

Artículo 128.- Si no existiesen hechos controvertidos, la cuestión será considerada de puro derecho, y el juez llamará “Autos para sentencia” sin más sustanciación, salvo lo que estimare necesario para mejor proveer.

SECCIÓN III De la Prueba

CAPÍTULO I Reglas Generales

Artículo 129.- Siempre que se hayan alegado hechos conducentes al litigio, acerca de los cuales no hubiese conformidad entre las partes, el juez recibirá la causa a prueba de oficio o a petición de las mismas.

A este efecto deberá disponer las diligencias necesarias, para que la prueba ofrecida substancie en el menor número posible de audiencias.

Artículo 130.- El juez de la causa recibirá personalmente todas las pruebas. Cuando le fuese imposible hacerlo por razón del lugar, comisionará a otro juez para que las practique.

Artículo 131.- No podrán producirse pruebas, sino sobre hechos que hayan sido alegados oportunamente por las partes en sus respectivas presentaciones.

Artículo 132.- El juez en resolución fundada, podrá rechazar la producción de pruebas y diligencias propuestas por las partes, cuando las estimare inconducentes o superfluas en relación a la materia específica de la controversia, sea por no estar autorizadas legalmente o porque en virtud del reconocimiento de los hechos alegados, no fuesen necesarias.

Dicha resolución será apelable juntamente con la sentencia, cuando el recurso sea procedente contra ésta.

Artículo 133.- Interpuestos los recursos mencionados en el artículo anterior, el Tribunal de Apelación considerará en primer término la resolución recurrida y si la revocase, recibirá la prueba cuestionada, ordenando su practicamiento.

Concluida la diligencia probatoria, resolverá el recurso deducido contra la sentencia de primera instancia.

Artículo 134.- El término ordinario de prueba, no excederá de veinte días si hubiere de darse en el lugar de asiento del Juzgado, y se aumentará un día más por cada cincuenta Kilómetros, cuando se produzca en otro lugar, pero dentro de la República.

Artículo 135.- El Juez señalará el término extraordinario que considere suficiente, atendiendo a la distancia y facilidad de las comunicaciones, cuando la prueba haya de producirse fuera de la República.

Artículo 136.- Las diligencias de pruebas deben ser pedidas, ordenadas y practicadas dentro del término. Pero si no lo fuesen por omisión de las autoridades encargadas de recibirlas, podrán las partes exigir que se practiquen antes de los alegatos. Para el efecto, el juez señalará un término preciso.

Artículo 137.- Regirá el principio de inversión de la prueba, en todos los casos que se demande el cumplimiento de obligaciones impuestas por la ley.

Artículo 138.- En la apreciación de la prueba, el juez formará libremente su convicción, inspirándose en los principios científicos que rigen la crítica de la prueba y atento a las circunstancias relevantes del litigio y a la conducta procesal observada por las partes.

CAPÍTULO II De los Medios de Prueba

Artículo 139.- Son medios de prueba cuya admisibilidad, producción y eficacia se determinan en este Código:

- a) La confesión en juicio;
- b) Los instrumentos públicos y privados;
- c) La prueba pericial;
- d) La prueba de testigos;
- e) La inspección judicial; y
- f) Las presunciones.

Artículo 140.- Fuera de los medios probatorios enumerados en el artículo, anterior, serán igualmente admisible a criterio del juez, los que las partes propongan siempre que no afecten a la moral ni a las buenas costumbres y fuesen conducentes el esclarecimiento de la verdad.

Dichos medios quedarán sometidos a las reglas generales en cuanto a su ofrecimiento, recepción, diligenciamiento y valoración jurídica.

Artículo 141.- Además de las pruebas pedidas, el juez podrá ordenar a costa de una de las partes o de ambas, según a quien o a quienes beneficie, el practicamiento de todas aquellas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos, como careo de las partes entre sí o con los testigos y a éstos unos con otros, examen de documentos, objeto y lugares, personas u otros elementos de convicción. No obstante, cuando la ley exige determinada solemnidad, no se podrá realizar la prueba por otro medio.

CAPÍTULO III **De la Confesión en Juicio**

Artículo 142.- Cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia, para que absuelva con juramento, posiciones concernientes a la cuestión litigiosa.

También podrá producirse esta prueba, por interrogación del juez.

Artículo 143.- Las posiciones deberán referirse en forma concreta a los hechos aducidos por las partes, oportunamente en sus respectivas presentaciones.

El ponente podrá reservarse la presentación del pliego cerrado, hasta una hora antes de la audiencia señalada. No haciéndolo entonces, se le tendrá por desistido de la diligencia.

Artículo 144.- Cada posición versará sobre un solo hecho y se formulará en términos claros y sencillos, concernientes a los puntos controvertidos que puedan ser de conocimiento del absolvente.

El juez rechazará la posición que no reúna las condiciones necesarias.

Artículo 145.- Cuando alguna pregunta se refiere a hechos que no sean personajes del absolvente, podrá negarse a contestarla, si los ignora.

Artículo 146.- El que debe absorber posiciones será citado por lo menos con dos días de anticipación y bajo apercibimiento de ser tenido por confeso, si dejare de comparecer sin justa causa.

En este caso, el juez tendrá por contestada en sentido afirmativo las preguntas contenidas en el pliego de posiciones, sobre los hechos expuestos en la demanda o contestación, salvo prueba en contrario.

Artículo 147.- Cuando las partes intervinieren personalmente, serán citadas en el domicilio ilegal constituido; si lo hicieren por medio de apoderado, la citación se hará en el domicilio real.

Artículo 148.- Las partes podrán solicitar la comparecencia del administrador, gerente, encargado o de cualquier persona que desempeñe funciones directivas a nombre del principal, cuando los hechos motivadores, del conflicto sean propios de ellos.

Artículo 149.- El declarante responderá por sí mismo de palabra. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá

que consulte en el acto, simples notas o apuntes, cuando a juicio del juez, sean necesarios para auxiliar la memoria.

Artículo 150.- Las contestaciones serán afirmativas o negativas, pudiendo agregar el declarante, las explicaciones que estime convenientes o las que el juez le pida.

Artículo 151.- Si el absolvente se niega a declarar, el juez lo apercibirá en el acto, de tenerlo por confeso, si persiste en su negativa.

Cuando las repuestas sean evasivas, el juez de oficio o a instancia de la parte contraria, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso, sobre los hechos respecto de los cuales aquellas no sean categóricas.

Artículo 152.- En cualquier estado del procedimiento, hasta la providencia de autos para sentencia, el juez podrá ordenar la comparecencia de las partes, a fin de interrogarlas libremente sobre los hechos controvertidos.

La parte citada podrá comparecer por medio de apoderado, salvo que no trate de hechos personales.

Artículo 153.- Si las partes interrogadas por el juez respecto de hechos que les son personales, adujeron ignorancia, contestaren en forma evasiva o se negaren a contestar, podrá estimarse esta actitud como una presunción a favor de los hechos alegados por la contraparte, en cuanto se relacione con el contenido de la pregunta.

Artículo 154.- La fuerza probatoria de la confesión, será apreciada en la sentencia, teniendo en consideración las reglas relativas a sus elementos.

Artículo 155.- De este medio probatorio podrán usar las partes una sola vez en cada instancia.

CAPÍTULO IV De la Prueba Instrumental

Artículo 156.- La prueba instrumental que estuviere en poder de las partes, deberá acompañarse con la demanda, reconvencción o contestación de las mismas, so pena de no poder ofrecer en adelante dicha prueba.

Si las partes no la tuviesen a su disposición la designarán con toda exactitud expresando su contenido y el lugar en que se encuentre.

Artículo 157.- La fuerza probatoria de los instrumentos públicos o privados, se regirá por lo preceptuado en el Código de Procedimientos Civiles, con las modificaciones establecidas en este Capítulo.

Artículo 158.- Cuando se agreguen documentos privados, cuyo contenido o firma se atribuya a una de las partes, su autor será citado o para que los reconozca, bajo apercibimiento de ser tenidos como auténticos, si no compareciere sin justa causa o si habiendo comparecido contestare evasivamente.

Si los documentos fuesen de terceros, estos serán citados como testigos para reconocer el contenido y la firma que ostentaren.

Artículo 159.- Negada la autenticidad de la firma, si la parte que ha presentado el documento insiste en su validez, se procederá al examen pericial del mismo.

Artículo 160.- Si se ofreciesen como pruebas, libros, registros u otras constancias escritas que la ley imponga llevar su presentación en juicio es obligatoria y estarán a disposición del juez y de las partes, durante la discusión de la causa.

Si se tratase de libros de comercio, serán examinadas en el lugar donde se encuentren.

Artículo 161.- Cuando a requerimiento del Juez, hecho de oficio o a petición de parte, el empleador debe exhibir en juicio libros o

documentos que la ley determine, las filmaciones del trabajador bajo juramento serán tenidas por ciertas, si aquellos no reuniesen los requisitos de fondo y forma legales o reglamentarios.

Artículo 162.- El Juez de oficio o a petición de parte, podrá solicitar a la Autoridad Administrativa, la remisión de cualesquiera actuaciones o expedientes, vinculados con el litigio. Si aún hallaren en trámite, se recabará testimonios de los mismos.

CAPÍTULO V

De la Prueba de peritos

Artículo 163.- La prueba pericial sólo tendrá lugar, cuando el juez estime que la comprobación de los hechos controvertidos, requiere conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o industria.

Artículo 164.- Los peritos serán designados, en todos los casos, de oficio y por sorteo de entre los inscriptos en el registro de la respectiva especialidad y su número podrá variar de uno a tres según arbitrio judicial de acuerdo con la índole de las cuestiones técnicas o el valor del asunto objeto de la pericia.

Artículo 165.- Cuando la ciencia, arte o industria estuviese reglamentada, deberá recaer el nombramiento en personas que posean los títulos respectivos.

En caso contrario, a falta de peritos diplomados o inscriptos el juez podrá designar en tal carácter, a personas que posean conocimientos especializados.

Artículo 166.- Los designados no podrán negarse a cumplir su cometido sin causa justificada, bajo pena de exclusión del registro, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales.

Artículo 167.- El juez podrá disponer cuando lo considere necesario, que las pericias se practiquen por las dependencias técnicas del Estado.

Artículo 168.- En oportunidad de la designación, el juez establecerá de modo preciso el punto o puntos sobre los cuales recaerá el

dictamen pericial, de acuerdo con las respectivas alegaciones de las partes, teniendo facultad para rectificarlas cuando no guardasen relación con el litigio.

Artículo 169.- El perito único evacuará su dictamen oralmente en audiencia, dentro de los tres días de su designación.

El juez y las partes le podrán formular interrogaciones sobre la pericia.

Artículo 170.- Cuando la prueba pericial deba realizarse con la intervención de más de un perito, el auto que la disponga expresará que los expertos practicarán unidos las diligencias y expedirán su dictamen en un solo escrito, consignando, el fundamento de sus opiniones, sean ellas concordantes o discordes y en su caso, las razones por las cuales los disidentes discrepen.

Artículo 171.- Regirán para los peritos las mismas causas de recusación e inhabilitación, previstas para los magistrados.

Los peritos podrán ser recusados dentro de los dos días de notificación y antes de evacuar el dictamen, acompañándose la prueba sumaria de la causal invocada.

El Juez resolverá de plano, admitiendo o denegando la recusación.

Artículo 172.- El Tribunal de Apelación del Trabajo, organizará un Registro de Peritos, estableciendo los requisitos que deberán reunir a los efectos de su inscripción.

Artículo 173.- La fuerza probatoria del dictamen pericial será apreciada por el Juez, teniendo en consideración la competencia de los peritos, la conformidad o disconformidad de sus opiniones, los principios científicos en que se funden, las reglas de la sana lógica y los demás elementos de convicción que la causa ofrezca.

CAPÍTULO VI De la Prueba de Testigos

Artículo 174.- Podrán ser testigos todas las personas mayores de dieciocho años que no tengan impedimento legal, y especialmente los trabajadores al servicio del empleador.

Podrán ser llamados a prestar declaración informativa los mayores de doce años quienes estarán incurso en la disposición del artículo 177.

Artículo 175.- Cada parte podrá promover hasta cuatro testigos. Si la naturaleza del juicio lo justificare, el juez podrá admitir un número mayor.

El ofrecimiento de testigos se hará juntamente con las demás pruebas, indicándose el nombre y apellido, la edad, nacionalidad, el estado civil, la profesión y el domicilio de las personas propuestas como tales.

Artículo 176.- Todos los habitantes del país, están obligados a prestar declaración como testigos, salvo causa de excepción legalmente justificada.

Artículo 177.- Los testigos serán citados bajo apercibimiento de que si no compareciesen sin justa causa, serán traídos por la fuerza pública, apercibimiento que se hará efectivo para realizar nueva audiencia, la cual deberá decretarla el juez de oficio, dentro de las veinticuatro horas de frustrada la primera.

Las partes pueden llevar a los testigos a las audiencias señaladas, aunque no se les hubiese citado o se domiciliasen fuera de la jurisdicción.

Artículo 178.- No podrán ser presentados como testigos contra una de las partes sus consanguíneos o afines en línea directa, ni el cónyuge aunque esté legalmente separado.

Artículo 179.- El juez examinará separadamente a los testigos, de modo que no se enteren del dicho de los demás, previo juramento

por sus creencias religiosas u honor de decir la verdad e instruyéndoles de las disposiciones contenidas en el Código Penal, sobre falso testimonio.

Deberán dar siempre la razón de sus dichos y si no lo hicieren el juez lo exigirá.

Artículo 180.- El interrogatorio para el examen de los testigos propuestos será presentado por las partes y contendrá las preguntas generales para establecer la identidad de la persona citada y las particulares referentes a los hechos. Mediante las primeras, los testigos serán siempre interrogados:

- a) Por su nombre y apellido, edad, estado civil, nacionalidad, profesión y domicilio;
- b) Si es pariente por consanguinidad o afinidad de algunas de las partes y en qué grado;
- c) Si tiene interés directo o indirecto en el litigio;
- d) Si es amigo, enemigo, acreedor o deudor de alguno de los litigantes; y
- e) Si respecto de los mismos, es trabajador dependiente, o tiene otro género de relación.

Artículo 181.- Es potestativo del juez respecto del pliego presentado, modificar las preguntas particulares insertadas, desechar las que fuesen inconducentes y agregar todas las que estime necesaria para el esclarecimiento de los hechos controvertidos.

Artículo 182.- Si la declaración del testigo ofreciese indicios graves de falso testimonio o de soborno el juez podrá decretar inmediatamente su detención, poniéndolo a disposición del Juez del Crimen, a quien remitirá los testimonios pertinentes.

Artículo 183.- El juez podrá de oficio o a petición de parte, proceder al careo de los testigos, cuando entre ellos existieren discrepancias sobre hechos o circunstancias fundamentales.

En el careo, se dará lectura de las declaraciones consideradas contradictorias haciendo observar el juez las discrepancias, a fin de esclarecer mejor los hechos.

De las ratificaciones o rectificaciones que resultaren se dejara debida constancia en autos.

Artículo 184.- Cuando el juez de oficio o a petición de parte, resuelva examinar directamente testigos domiciliados fuera del asiento del Juzgado, pero dentro del país, los gastos de traslado, estadía y retribución que dejaren de percibir, serán abonados por la parte peticionante.

Dichos gastos formarán parte de las costas y estarán a cargo del vencido.

Artículo 185.- Ningún empleador podrá negar permiso a sus trabajadores para que concurran a declarar en juicio, aun cuando fuera en contra suya.

Artículo 186.- Las partes podrán tachar a los testigos por motivos fundados en inhabilidad o en hechos que hicieren presumir la parcialidad de su declaración.

La tacha del testigo deberá formularse antes o en el acto de su declaración con ofrecimiento de la prueba pertinente que se practicará dentro de los tres días siguientes.

Artículo 187.- Si la declaración del testigo único se encuentra corroborada por los elementos de convicción obrantes en el proceso, debe ser estimado y tenida como suficiente para dar por aprobado un hecho.

Artículo 188.- El juez apreciará según las reglas de la sana crítica las circunstancias y motivos conducentes a corroborar a disminuir la fuerza de las declaraciones testificales en la sentencia juntamente con lo principal.

CAPÍTULO VII De la Inspección Judicial

Artículo 189.- El juez de oficio o a petición de parte, podrá decretar inspección ocular o el reconocimiento por la utilización de otros sentidos, de lugares y condiciones de trabajo u otros sitios, por motivos fundados para aclarar hechos dudosos, siempre que tal diligencia pueda cumplirse sin grave daño para las partes o los terceros y sin obligación a violar secretos profesionales, comerciales o artísticos.

También puede comprender la inspección judicial, bienes muebles, siempre que no puedan ser retirados del lugar en que se encuentre. En la providencia que la decrete, el juez designará día y hora para la diligencia, debiendo extenderse acta de cuanto ocurriere.

Artículo 190.- Si decretada una inspección judicial, ésta no llevase a efecto por ser renuente la parte que deba facilitarla, se tendrá como probados en su contra, los hechos que la otra parte se proponía demostrar, en los casos que sea admisible la prueba de confesión, y si no lo fuese, se aplicará lo dispuesto en el artículo 68.- de este Código.

Artículo 191.- Cuando la inspección judicial, no se llevase a cabo, por ser renuente un tercero sin que aduzca causa justificada para ello, se le aplicará la sanción a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 192.- La parte que solicita la inspección judicial, debe anticipar los gastos necesarios para la realización de la diligencia, y si fuese ordenada de oficio, cada una de las partes contribuirá con la mitad.

CAPÍTULO VIII De las Presunciones

Artículo 193.- Las presunciones establecidas por las leyes de fondo o que se deduzcan de los hechos probados en juicio, constituyen elementos de convicción.

Artículo 194.- La presunción legal favorece a quien la invoca, dando por existente el hecho presumido. Corre a cargo de la otra parte, la prueba en contrario.

Artículo 195.- Las presunciones judiciales hacen plena prueba, cuando fuesen precisas y concordantes y estén fundadas en hechos reales y probados.

SECCIÓN IV

De la Discusión de la Causa y Recepción de la Prueba

Artículo 196.- Frustrado el avenimiento directo de las partes en la audiencia preliminar de conciliación, el juez designará día y hora para la discusión de la causa y recepción de las pruebas.

Artículo 197.- Abierto el acto en presencia de las partes que concurren y del representante del Ministerio Público cuando deba intervenir, el juez dispondrá la lectura de la demanda y su contestación, y en su caso, de la reconvenición y excepciones deducidas por el demandado con las respectivas respuestas.

Seguidamente, las partes ofrecerán sus pruebas, con exclusión de la instrumental, debiendo concretarlas a los hechos alegados en sus respectivos escritos que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudique.

Artículo 198.- Dentro de los tres días de clausurado el período de ofrecimiento, el juez declarará cuales son las pruebas admitidas, por ser conducentes y necesarias, y desechará las que estimare improcedentes o superflua. Ordenará asimismo, todas las medidas indispensables para la práctica de las primeras.

Artículo 199.- El juez señalará audiencias sucesivas, para el practicamiento de las pruebas admitidas y ordenará la agregación de los documentos presentados por las partes en la oportunidad legal prevista.

Se dejará constancia de las actuaciones en actas firmadas por el juez, las partes y demás personas intervinientes, refrendadas por el secretario (144).

Artículo 200.- Es facultad de las partes litigantes, fiscalizar la prueba, a cuyo efecto podrá intervenir en su recepción y con la autorización del juez, formular observaciones, preguntas ampliatorias o repreguntas que fueren pertinente.

Artículo 201 Concluida la recepción de la prueba, las partes por intermedio de sus letrados podrán alegar dentro del término de seis días, exclusivamente sobre el mérito de las rendidas, exponiendo sus apreciaciones respecto de los hechos controvertidos.

Los alegados podrán ser orales o presentados por escrito. Si es oral, se concederá la palabra al demandado, luego al actor y finalmente al Ministerio Público, en su caso.

Las alegaciones orales no podrán exceder de treinta minutos por cada parte, pudiendo el juez conceder una prórroga, cuando la complejidad del asunto o importancia de la prueba, la hiciere necesaria.

Artículo 202.- El juez al dictar sentencia, analizará las pruebas admitidas y diligencias en tiempo oportuno, apreciando su mérito de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 138 de este Código.

Artículo 203.- Formulados los alegatos o transcurrido el término señalado en el artículo 201, el juez dictará la providencia de "Autos para Sentencia". Desde entonces, quedará cerrada toda discusión y no podrá presentarse más escritos ni producirse más pruebas salvo las diligencias que el juez estimare necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad. Se llevarán a cabo dichas diligencias, en la misma forma que la promovida por las partes.

(144) Véase Art. 182 del CPT.

SECCIÓN V

De las Nulidades de Procedimiento

Artículo 204.- Las nulidades de procedimiento podrán ser declaradas de oficio o a petición de parte, siempre que hayan perjudicado la defensa o restringido la prueba.

Artículo 205.- Sólo podrá promover dichas nulidades, el Ministerio Público o la parte que no haya causado ni consentido expresa o tácitamente, pero que tenga interés legítimo en ello.

Artículo 206.- El incidente de nulidad se substanciará en el mismo juicio en que se hayan producido los vicios que fundamentan la petición.

Admitida ésta por el juez, le dará el trámite establecido para el recurso de reposición, con excepción de los casos en que haya de producirse prueba, en cuyo caso designará audiencia dentro de los tres días de evacuado el traslado.

Artículo 207.- Las nulidades de procedimiento son relativas y quedan cubiertas por voluntad expresa o tácita de las partes.

Artículo 208.- No procederá la declaración de nulidad, cuando se haya tenido conocimiento del acto viciado, por intervención directa y posterior en el juicio, sin haber hecho reclamación dentro del término de cuarenta y ocho horas, contadas desde dicha intervención.

Tampoco en el caso de que el acto procesal, aun cuando fuere irregular, haya logrado el fin a que estaba destinado.

Artículo 209.- La parte que ha originado el vicio que produzca la nulidad o que hubiese renunciado expresa o tácitamente a diligencias o trámites instituidos en su interés, no podrá impugnar la validez del procedimiento.

Artículo 210.- La nulidad de un acto, no importa la nulidad de los anteriores ni la de los sucesivos que sean independientes del mismo.

SECCIÓN VI
De las Determinación de los Juicios

CAPÍTULO I
Del Desistimiento del Actor

Artículo 211.- El actor podrá desistir en forma expresa de la instancia, en cuyo caso manifestará el propósito de no continuar el procedimiento, pero reservándose el derecho a renovar su demanda en otro juicio.

Artículo 212.- El desistimiento de la instancia, no requiere para su validez, la conformidad del demandado:

a) Cuando el actor manifiesta su propósito, antes de la notificación de la demanda; y

b) Aunque la demanda haya sido notificada, cuando lo hace antes de que el demandado la hubiere contestado.

Artículo 213.- Después de trabada la litis por la contestación de la demanda, se requiere la conformidad del demandado para que el actor pueda desistir del procedimiento o instancia, total o parcialmente, en cualquier estado del juicio con anterioridad a la sentencia.

Artículo 214.- Mientras no haya sido aceptado por el demandado, del desistimiento de la instancia puede ser retractado.

Però una vez admitido por el juez, quedarán sin efecto todos los actos del procedimiento.

Artículo 215 Cuando el desistimiento de la instancia afectare intereses de terceros, será necesaria su admisión, la conformidad de éstos, además de la del demandado.

Artículo 216.- El desistimiento de la instancia, impone al actor la obligación de abonar todas las costas del juicio.

CAPÍTULO II

De la Perención de la Instancia

Artículo 217.- Se tendrá por perimida la instancia si no se promueve su curso en el término de tres meses, contado desde la última notificación motivada por petición o diligencia que tuviese por objeto activar el procedimiento, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación de éste.

Artículo 218.- La perención de instancia se opera de pleno derecho.

Los litigantes antes de consentir en ningún trámite del procedimiento, podrán pedir declaración. Dicha petición, se substanciará por las normas establecidas en este Código para los incidentes.

Artículo 219.- Es obligación del actuario, en cuya oficina radiquen los actos, dar cuenta al juez o al Tribunal respectivo, luego que transcurra el término señalado en el artículo 217 de este Código.

Artículo 220.- El Juez o Tribunal examinará los autos, y si de ellos resultase que se han cumplido las condiciones legales previstas, dictará resolución declarando desierta la instancia y mandado archivar el expediente.

En este caso, las costas serán a cargo del actor.

Si la perención se produjese en segunda instancia las costas se impondrán al recurrente.

Artículo 221.- No se producirán la caducidad de la instancia por el transcurso del término señalado por este Código, en los casos de ejecución de sentencia firme.

Tampoco, cuando el juicio estuviese pendiente de alguna resolución y la demora en dictarla fuese imputable al Juez o Tribunal.

Artículo 222.- La perención en primera o única instancia anula todo el procedimiento, pero no extingue la acción que podrá ejercitarse en el juicio correspondiente, entablando nueva demanda.

En las demás instancias, la perención dará fuerza de cosa juzgada a la del procedimiento.

Artículo 223.- No obstante la perención de la instancia, las partes podrán utilizar en el nuevo juicio que promoviesen los instrumentos públicos y privados, la confesión, las declaraciones de testigos y demás prueba producidas, sin que ninguna de todas ellas tenga el efecto de interrumpir la prescripción de la acción o del derecho principal.

CAPÍTULO III De la Sentencia

Artículo 224.- La sentencia definitiva, se dictará por escrito, dentro de los ocho días contados desde la providencia de autos.

Si se ordenare alguna diligencia para mejor proveer, no se contarán en el término señalado, los días que se emplearen en el cumplimiento de la misma.

Artículo 225.- La sentencia deberá contener:

- a) Lugar y fecha en que se dicta;
- b) Individualización de las partes litigantes;
- c) Relación de hechos;
- d) Fundamentos de derecho con mención expresa de la norma aplicable; y
- e) Decisión expresa, positiva y precisa con arreglo a las acciones deducidas en juicio declarando el derecho de los litigantes y condenando o absolviendo de la demanda en todo o parte.

Artículo 226.- La sentencia condenatoria, determinará el plazo dentro del cual deberá procederse a su cumplimiento.

Artículo 227.- Cuando la sentencia contenga condenación de frutos, intereses, daños y perjuicios, fijará su importe en cantidad líquida o en su defecto, establecerá las bases para la liquidación correspondiente.

Artículo 228.- Si lo pidiere alguna de las partes, dentro del siguiente día hábil al de la notificación de la sentencia, el Juez podrá corregir cualquier error material, aclarar algún concepto oscuro, sin alterar lo substancial de la decisión o suplir omisión en que se hubiese incurrido sobre alguna de las pretensiones debatidas en juicio.

Artículo 229.- El juez podrá en la sentencia:

a) Ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones mayores que las pedidas por el trabajador, supliendo la omisión de éste, cuando quedare demostrado que son inferiores a las que le corresponden de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas; y

b) Aunque el trabajador no lo pida, condenar al empleador cuando esté debidamente probado en juicio que no ha dado cumplimiento a obligaciones legales o contractuales.

SECCIÓN VII De las Costas

Artículo 230.- El juicio será gratuito para los trabajadores económicamente débiles y sus derechos-habientes.

Artículo 231.- Si el empleador fuese condenado en costas repondrá todas las actuaciones del proceso. Declarada la imposición de costas por su orden, sólo deberá reponer las de su parte.

Artículo 232.- Las sentencias o resoluciones impondrán las costas al vencido y en su caso los intereses aunque dicha condenaciones accesorias, no se hubiesen solicitado.

El juez podrá eximir de esta responsabilidad en todo o parte al litigante vencido, siempre que encontrare mérito para ello.

Artículo 233.- Cuando la iniciación y prosecución del juicio, se hayan debido a la negativa injustificada del deudor en el cumplimiento de sus obligaciones legales o convencionales, el juez podrá fijar una indemnización compensatoria de los perjuicios ocasionados

al acreedor por la demora en la percepción de sus haberes o en el goce de sus beneficios.

En ningún caso, dicha indemnización podrá ser superior a un veinte por ciento del importe de la condena.

Artículo 234.- Quedan prohibidos y son nulos, los pactos de cuota-litis entre los profesionales y los trabajadores. La inobservancia de esta prohibición será sancionada con la suspensión en el ejercicio de la profesión hasta un año.

TÍTULO SÉPTIMO De los Recursos

Artículo 235.- Contra las providencias, resoluciones interlocutorias y sentencias judiciales del trabajo, procederán los recursos siguientes:

- a) De reposición;
- b) De apelación;
- c) De revisión;
- d) De queja por denegación o retardo de justicia; y
- e) De aclaratoria.

Artículo 236.- Las partes podrán desistir de los recursos interpuestos, antes de ser substanciado.

Artículo 237.- Cuando varias partes actúan como actores o demandados, el recurso interpuesto por cada una de ellas no beneficia a las demás, salvo el caso de solidaridad o indivisibilidad de la prestación o de actuar bajo una sola representación en juicio.

CAPÍTULO I Del Recurso de Reposición

Artículo 238.- Las resoluciones interlocutorias dictadas sin substanciación son recurribles por vía de reposición, dentro del

tercer día de notificadas a fin de que el mismo juez que las haya dictado las revoque por contrario imperio.

Si se interpusiere la reposición en el curso de una audiencia, deberá de oír la parte contraria, para la cual el juez podrá dictar un receso de media hora.

Artículo 239.- Del escrito de revocatoria, se correrá traslado, por tres días a la otra parte y el juez resolverá dentro de los tres días siguientes.

Artículo 240.- La substanciación de la revocatoria, no tiene efecto, suspensivo y la resolución que recarga causará ejecutoria.

CAPÍTULO II

Del Recurso de Apelación

Artículo 241.- El recurso de apelación, procederá en los siguientes casos:

a) Contra las sentencias definitivas de los jueces de primera instancia, cuando el valor del objeto litigioso excediere el límite establecido en el artículo 34 o no fuere susceptible de fijación de cuantía;

b) Contra las resoluciones que recaigan en las excepciones, cuestiones de competencia e incidentes, en los mismos casos del inciso anterior; y

c) Contra las resoluciones definitivas de los organismos directivos instituidos por leyes de previsión o seguridad social, para obreros y empleados privados, cuando denieguen o limiten beneficios acordados a los mismos.

A este defecto, dichas resoluciones quedarán equipadas a las sentencias de los juzgados de primera instancia del fuero laboral.

Artículo 242.- La sentencia y toda otra resolución que recargan en litigios cuyo valor no exceda del límite establecido en el artículo 98.-, serán inapelables.

Artículo 243.- El recurso de apelación deberá interponerse en el acto de la notificación o por escrito dentro de los tres días de notificada la sentencia o resolución, ante el mismo juez que la hubiese dictado. El escrito se limitará a la mera interposición del recurso, y si esta regla fuere infringida, el juez mandará devolverlo previa constancia del secretario en autos, determinando el recurso y la fecha de su interposición.

Artículo 244.- El término para interponer apelación contra las resoluciones de primera instancia pronunciadas en los casos de los artículos 124 y 132, será el mismo que rige para el recurso contra la sentencia definitiva.

Artículo 245.- El juez inmediatamente concederá o denegará el recurso, según corresponda sin substanciación alguna. En el primer caso, ordenará la elevación de los autos al Tribunal de Apelación del Trabajo.

Si hubiese duda sobre la procedencia del recurso, deberá concedérselo.

Artículo 246.- Denegada la apelación, la parte agraviada podrá recurrir directamente en queja al Tribunal de Apelación dentro de los tres días de notificada la denegación, acompañando copia simple de la resolución recurrida y pidiendo se le otorgue el recurso denegado.

Si el inferior concediese el recurso, cuando no fuere procedente, la parte agraviada pedirá al Superior que lo declare mal concedido.

El Tribunal de Apelación ordenará la elevación inmediata de los autos y resolverá la queja sin substanciación alguna, declarando bien o mal denegado el recurso, y concediéndolo en su caso.

Artículo 247.- Transcurridos los términos legales, sin interponerse la apelación quedarán consentidas de derecho, las sentencias o resoluciones recurribles, sin necesidad de declaración alguna.

Artículo 248.- Mediante el recurso de apelación, se reclamará la nulidad de la sentencia por vicios o defectos de la misma.

El Tribunal al declarar nula la sentencia, resolverá también sobre el fondo del litigio. En este caso, las cosas serán a cargo del Juez que la dictó.

CAPÍTULO III

Del Recurso de Revisión

Artículo 249.- El recurso de revisión procederá contra las sentencias definitivas dictadas en única instancia por los jueces de trabajo, cuando el valor del objeto litigioso, no exceda el límite previsto en el artículo 98 de este Código.

Artículo 250.- Interpuesto el recurso de revisión, el Juez inmediatamente lo concederá o denegará según corresponda sin substanciación alguna. En el primer caso, ordenará la elevación de los autos al Tribunal de Apelación del Trabajo.

CAPÍTULO IV

Del Recurso de Queja por Denegación Retardo de Justicia

Artículo 251.- Cuando transcurridos el término legal para pronunciar resoluciones, el juez no la hubiese dictado, podrá ser requerido mediante el respectivo pedimento por cualquiera de las partes en juicio.

Artículo 252.- Transcurridos seis días desde la interpelación sin haber pronunciamiento, el litigante podrá ocurrir en queja ante el Superior por escrito fundado, al cual acompañará copia en papel simple del pedimento hecho al Juez.

Artículo 253.- Presentada la queja, el Tribunal previo informe inmediato del juez, dispondrá que éste administre justicia en el término de seis días.

Si el juez desobedeciese la orden o no manifestare justa causa que impida darle cumplimiento, incurrirá en multa de un mes de sueldo, la cual duplicará en caso de reincidencia.

Entiéndase como justa causa, la imposibilidad física absoluta o el cúmulo de trabajo, acreditados en forma fehaciente.

CAPÍTULO V

El Recurso de Aclaratoria

Artículo 254.- Procederá el recurso de aclaratoria, para precisar el alcance de la parte dispositiva de todo pronunciamiento Judicial y tendrá por objeto: corregir cualquier error material, aclarar algún concepto oscuro, sin alterar lo substancial de la decisión o suplir toda omisión en que se hubiese incurrido sobre alguna de las pretensiones debatidas en juicio.

Artículo 255.- Este recurso debe interpretarse dentro del día siguiente a la notificación de la sentencia o resolución, ante el mismo juez que la dictó.

Artículo 256.- Interpuesta la aclaratoria, el juez sin substanciación alguna la admitirá o denegará según corresponda.

Artículo 257.- La resolución que se dictare, formará parte del pronunciamiento objeto de la aclaratoria y será susceptible de los mismos recursos.

Artículo 258.- El pedido de aclaratoria, no interrumpe el término para interponer el recurso de apelación.

TÍTULO OCTAVO

Del Procedimiento Ordinario en Segunda Instancia

Artículo 259.- Recibido el expediente, por apelación o revisión de la sentencia definitiva de primera instancia o de las resoluciones a que se refiere el Artículo 241 inciso c), el Presidente del Tribunal de Alzada ordenará que el recurrente presente su memorial de agravios con firma de letrados dentro del término de seis días. Del mismo se correrá traslado por igual término a la otra parte o al Ministerio Público en su caso.

La expresión de agravios deberá referirse también a las resoluciones apeladas conjuntamente con la sentencia y si así no fuere, se declarará de oficio desierto el recurso respecto de aquellas.

Artículo 260.- Si el apelante no compareciere o no expresa agravios en el término señalado, previa certificación del actuario, el Tribunal de oficio declarará desierto el recurso interpuesto y ordenará en consecuencia, la devolución de los autos al juzgado de origen.

Si el apelado no contestare el memorial de agravios dentro del término establecido, no podrá hacerlo en adelante y previa certificación del actuario, la instancia seguirá su curso.

Artículo 261.- Dentro de los tres días de contestada la expresión de agravios o de transcurridos el término legal para hacerlo, el Tribunal señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente en audiencia pública y preliminar de conciliación, antes de pronunciarse sobre el fondo de la cuestión planteada.

Si una de las partes o ambas no concurrieren en la forma expresada, se estará a lo dispuesto en el artículo 104.

Artículo 262.- En el día y hora señalado, el Presidente de Tribunales, en presencia de los vocales, las partes y el Ministerio Público, cuando debe intervenir, declarará abierto el acto y ordenará se dé lectura por el actuario a la sentencia recurrida y escritos presentados. Seguidamente, invitará a las partes a que en presencia del Tribunal y bajo su autoridad, traten de conciliar el litigio.

Logrando el avenimiento directo, se dejará constancia del mismo en acta firmada por los miembros del Tribunal y las partes, incorporándose después a la sentencia con fuerza de cosa juzgada.

Artículo 263.- En cualquier momento que las partes manifiesten o el Tribunal considere que el acuerdo no es posible, declarará clausurado el período conciliatorio y llamará "Autos para sentencia" a no ser que se pida el practicamiento de pruebas con arreglo a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 264.- Clausurado el período conciliatorio y antes de notificarse de la providencia de autos, las partes podrán pedir al Tribunal la práctica de aquellas pruebas pedidas y ordenadas den primera instancia pero que se hubiera primera instancia pero que se hubiera dejado de producir sin culpa imputable a las mismas.

Artículo 265.- El Tribunal podrá rechazar el practicamiento de las pruebas pedidas, cuando las considere superfluas o inconducen-tes al litigio.

Si las admitiese, señalará audiencias para producción de las mismas, como también de las que de oficio estimare necesarias para resolver la apelación o la revisión de la sentencia.

Artículo 266.- Las pruebas pedidas y admitidas dentro del término en primera instancia, pero practicadas o agregadas inopor-tunamente, podrán servir para ser consideradas por el Superior cuando los autos lleguen a su estudio por la interposición de los recursos de apelación o revisión.

Artículo 267.- En cuanto al término de pruebas, formalidades para su recepción y alegatos, regirán las mismas disposiciones establecidas para la primera instancia.

Artículo 268.- En todos los actos de producción de pruebas que hayan de practicarse ante el Tribunal de Trabajo, el Presidente llevará la palabra pero los demás miembros, con su venia, podrán hacer las preguntas y observaciones que estimen oportunas.

Artículo 269.- Cuando alguna diligencia de prueba, hubiere de practicarse fuera de la Sala del Tribunal y éste no considerase necesario asistir a ella en cuerpo, podrá comisionar al efecto a uno de sus miembros.

Si la realización debe efectuarse fuera de la ciudad donde tiene su asiento el Tribunal, la comisión podrá ser conferida a la autoridad judicial del lugar.

Artículo 270.- Concluida la recepción de la prueba y formulados o no los alegatos, se dictará la providencia de “Autos para sentencia”. Esta se pronunciará en forma escrita, dentro de diez días, por deliberación y voto de los magistrados que la suscriben, previo sorteo de estudio.

Artículo 271.- Los miembros del Tribunal de Apelación, se instruirán cada uno privadamente de los expedientes antes de celebrar los acuerdos para pronunciar sentencia y los tendrá en su poder durante el término que el Presidente les señale, teniendo en cuenta el fijado por la ley para sentenciar.

Artículo 272.- Terminado el estudio de cada juicio en la forma dispuesta, el Presidente designará día y hora para el acuerdo. Dicho acto se verificará en presencia de todos los vocales, del Ministerio Público y el Secretario.

Se establecerán primero, las cuestiones de hecho, luego las de derecho sometido a la decisión, votándose cada una de ellas separadamente en el mismo orden.

El voto en cada una de las cuestiones de hecho o de derecho, será fundamentado y la votación comenzará por el Miembro que resulte de la insaculación que al efecto se practicaré.

Artículo 273.- Concluido el acuerdo, se dejará constancia del mismo por escrito, firmado con media firma de los vocales y autorizado por el Secretario. Permanecerá reservado hasta que se dicte la sentencia. Acto seguido, se pronunciará ésta redactándose en los autos, precedida de la transcripción íntegra del acuerdo. La sentencia será suscrita con la firma entera de los vocales y autorizada por el Secretario del Tribunal.

Artículo 274.- Las resoluciones del Tribunal de Apelación del Trabajo, serán pronunciadas por mayoría absoluta de votos.

En caso de discordia, impedimento, excusación o recusación de sus miembros, el Tribunal será integrado de conformidad con lo previsto en el artículo 16.

Artículo 275.- El Tribunal de Alzada, no podrá pronunciarse en segunda instancia sobre ningún capítulo que no se hubiere propuesto a la decisión del inferior, salvo intereses, daños y perjuicios o cualesquiera otras prestaciones accesorias anteriores a la sentencia y una posteriores a la demanda o a la definitiva de primera instancia.

Artículo 276.- Concedida la apelación de autos interlocutorios, una vez recibido el expediente en el Tribunal, éste dictará la providencia de "Autos". Dentro de los tres días siguientes, el apelante deberá sintetizar por escrito con forma de letrado los fundamentos del recurso deducido. De dicho escrito, se correrá traslado a la otra parte, quien lo evacuará en el mismo término, con cuyas actuaciones quedará conclusa la instancia y el Tribunal resolverá dentro del término de ocho días.

La resolución podrá ser redactada en forma impersonal.

Artículo 277.- Si el apelante o el apelado no compareciere en la forma expresada, se estará a lo dispuesto en el artículo 261.

Artículo 278.- Consentida o ejecutoriadas las resoluciones del Tribunal de Apelación del Trabajo, se devolverán sin más trámite las actuaciones al Juzgado de origen a los efectos de ley.

TÍTULO DECIMO Del Procedimiento para la Solución de los Conflictos Colectivos Económicos

CAPÍTULO I De la Conciliación

Artículo 284.- Los conflictos motivados por causas de orden económico y social relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, se tramitarán ante la Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje, la que cumplirá sus funciones mediante dos fases en el procedimiento:

a) Instancia preliminar de conciliación obligatoria para las partes; y

b) En defecto de ésta, instancia de arbitraje obligatorio.

Artículo 285.- Durante las dos fases del procedimiento, las partes quedan obligadas a mantener las relaciones de trabajo inmediatamente anteriores al estallido del conflicto.

Artículo 286.- La instancia de conciliación será iniciada:

a) Por presentación escrita de las partes en conflicto; y

b) De oficio, por el Presidente de la Junta en caso de haber ocurrido la suspensión del trabajo o el conflicto afectare servicios públicos.

Artículo 287.- No se dará curso a peticiones precedidas por huelgas o paros patronales, sean parciales o totales o que anuncien su realización inminente.

Artículo 288.- La presentación por duplicado de los trabajadores, deben contener:

a) Motivo del conflicto, con todos los antecedentes y circunstancias que permitan conocer el objeto de la cuestión planteada;

b) Especificación de las nuevas condiciones de trabajo reclamadas;

c) Personal afectado y su calificación;

d) Nombres y domicilios de los delegados que representan a dicha persona;

e) Peticiones en forma concreta; y

f) Firma de los delegados.

Los delegados deben ser precisamente trabajadores que presenten servicios en la empresa, fábrica, negociación o faena afectada por el conflicto y sus facultades se extiendan a todas las cuestiones comprendidas en la divergencia, incluso la de aceptar y firmar el acuerdo a que se llegare.

Artículo 289.- La presentación por duplicado de los empleadores deberá contener:

- a) Nombre, razón social y domicilio;
- b) Naturaleza del establecimiento o servicio;
- c) Motivos del conflicto, con todos los antecedentes y circunstancias que permitan conocer el objeto de la cuestión planteada;
- d) Nómina de los trabajadores, empleados, con expresión de sus nombres y apellidos, antigüedad en el trabajo, ocupación que desempeñan y salarios devengados; y
- e) Peticiones concretas

Artículo 290.- La falta de incumplimiento al pedido obligatorio de conciliación por cualquiera de las partes será sancionada del modo siguiente:

- a) Los empleadores, con multa de cinco mil a cincuenta mil guaraníes; y
- b) Los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores con multa hasta mil guaraníes.

Artículo 291.- Los trabajadores que hayan suspendido el trabajo, serán sancionados con la terminación de los contratos individuales de trabajo sin indemnización ni preaviso alguno, a no ser que lo reanuden en el perentorio término que establezca la Junta, sin que esa reanudación presuponga conformidad en cuanto a las condiciones de trabajo discutidas.

Artículo 292.- Recibido el pedido en debida forma, el Presidente de la Junta correrá traslado del mismo por seis días a quien corresponda, entregándosele el duplicado de la presentación al ser notificado, y designará día y hora para la audiencia de conciliación que se llevará a cabo dentro del plazo de diez días, subsiguientes al último del traslado.

Cuando la instancia fuere instaurada de oficio, la audiencia deberá celebrarse en el más breve plazo, inmediatamente de conocido el conflicto.

Artículo 293.- En la audiencia las partes expondrán oralmente sus razones. Después de oírlas la Junta debe procurar un avenimiento conciliatorio.

Si no es posible la conciliación inmediata, la Junta previamente podrá recabar los informes necesarios o formular a las partes los cuestionarios que crear conveniente para el esclarecimiento del conflicto, suspendiendo entre tanto la audiencia para continuarla en los días subsiguientes hasta terminar.

La Junta para avenir a las partes, procederá como un compenedor amigable y al efecto, propondrá por intermedio del Presidente la solución adecuada, demostrando a los litigantes, la justicia y equidad de la misma en relación a sus respectivas alegaciones.

Artículo 294.- Producido el acuerdo conciliatorio, se dejará constancia del mismo en acta firmada por los miembros de la Junta, las partes y el Secretario.

El arreglo convenido ante la Junta, tendrá autoridad de cosa juzgada con todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo arbitral y su cumplimiento se llevará a efecto por los trámites de ejecución establecidos para éste.

Artículo 295.- Cuando el conflicto ocurriere fuera del lugar en que funcione la Junta, ésta podrá delegar a la autoridad política local de mayor jerarquía, atendiendo a la urgencia y demás circunstancias inaplazables del caso, las atribuciones previstas en los artículos 292 y 293 con las debidas instrucciones.

Cumplidas las diligencias, la autoridad delegada remitirá las actuaciones a la Junta Permanente en el más breve plazo posible.

CAPÍTULO II Del Arbitraje

Artículo 296.- Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta declarará terminada la instancia conciliatoria y hará saber a las partes que deben someter la decisión del conflicto al arbitraje. A este efecto, convocará a los litigantes a una audiencia inmediata, para establecer por escrito el compromiso arbitral, el cual contendrá los puntos que deben ser materia de laudo.

Artículo 297.- Firmado el compromiso arbitral por las partes, o establecido por resolución de la Junta, en defecto de incomparecencia o no aceptación de aquellas, dentro de los ocho días siguientes, las partes podrán ponerse de acuerdo sobre el nombramiento de uno o varios árbitros, cuya decisión será obligatoria. También podrán comprometer para dicha función, a Corporaciones Nacionales de cualquier ramo.

Artículo 298.- Podrá designarse un solo árbitro, si hubiese acuerdo.

No siendo esto posible, las partes instituirán una Comisión de Arbitraje, nombrando cada una un árbitro y los nombrados deberán designar un tercero.

Si no hubiese acuerdo para el nombramiento del tercero en el término de veinticuatro horas, lo hará la autoridad Administrativa del Trabajo a solicitud de cualquiera de las partes.

Artículo 299.- Los árbitros podrán ser recusados dentro de los tres días de su designación, ante la Junta permanente.

Son causas de recusación:

- a) Tener interés directo en el conflicto;
- b) Ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguna de las partes; y
- c) Tener con cualquiera de ellas enemistad manifiesta por hechos determinados.

En caso de excusación, ésta deberá fundarse en las mismas causales.

Artículo 300.- En caso de falta o impedimento de alguno de los árbitros, se procederá a reemplazarlo en la misma forma en que se hizo su designación.

Artículo 301.- Los árbitros actuarán sin sujeción a formas legales de procedimiento en la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes y de las que estimaren necesarias para la justificación de los hechos, y tendrán amplia facultad para efectuar las investigaciones conducentes al mejor esclarecimiento de la cuestión planteada dentro del término previsto en el artículo 304.

Artículo 302.- Concluida la recepción de la prueba, los árbitros laudarán dentro de los quince días siguientes, término que podrá prorrogarse mediando conformidad de partes.

Al siguiente día pronunciarse el laudo arbitral, será elevado con todos sus antecedentes a la Junta Permanente, para que adquiera fuerza ejecutiva a los fines de su cumplimiento.

Artículo 303.- No habiendo acuerdo entre las partes para la designación del árbitro o de la comisión de arbitraje, la Junta Permanente será el Tribunal Arbitral competente.

Los miembros de la Junta, podrán ser recusados por las mismas causas establecidas para los jueces y magistrados del fuero laboral.

Artículo 304.- En función de Tribunal arbitral, la Junta tendrá competencia normativa para establecer las condiciones de trabajo que deberán ser cumplidas por las partes.

A dicho efecto podrá realizar las investigaciones que estime necesarias para el esclarecimiento del conflicto, practicar inspecciones, recabar informes técnicos o periciales, formular cuestionarios a las partes o entidades públicas y privadas.

Para estas diligencias, fijará un plazo prudencial que no podrá exceder de treinta días, atendiendo a la gravedad y demás circunstancias del conflicto.

Dentro del mismo término, señalará una o más audiencias públicas para la recepción de la prueba ofrecida por las partes, quienes podrán alegar sobre su mérito, oralmente o por escrito.

Artículo 305.- La Junta como Tribunal arbitral funcionará con la asistencia de todos sus miembros.

En cuanto al procedimiento que debe seguir, no regirán formas solemnes y de cumplimiento obligatorio pudiendo las establecidas modificarse a condición de mantener la igualdad entre las partes y garantizar la defensa.

Artículo 306.- Cerrado el término probatorio y practicadas las investigaciones o pericias dispuestas de oficio por la Junta, ésta procederá a laudarse, resolviendo los puntos litigiosos, dentro de los quince días siguientes.

Artículo 307.- Los laudos arbitrales se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos en conciencia.

En cuanto a la forma, deberán ajustarse en lo posible a las sentencias que dicten los jueces en los juicios del trabajo. Los laudos se expedirán por mayoría de votos, en caso de pluralidad de árbitros.

Artículo 308.- El laudo arbitral, se notificará personalmente a las partes y será obligatorio para las mismas por el plazo que determine, el cual no podrá ser inferior a un año.

Su carácter es normativo, equivaliendo a un contrato que establece las nuevas condiciones de trabajo.

El incumplimiento de los laudos arbitrales dará base legal a las acciones individuales que correspondan y al procedimiento ejecutivo establecido en el Capítulo IV de este Título.

Durante la vigencia de los acuerdos conciliatorios a fallos arbitrales, no podrán plantearse conflictos colectivos sobre las mismas materias que fueran objeto del avenimiento o del laudo arbitral.

Artículo 310.- Los laudos arbitrales podrán ser reconsiderados a pedido de las partes, siempre que hayan variado las condiciones debidas u otra de carácter económico-social que afecten en forma sensible las relaciones de trabajo pre-establecidas. Esta reconsideración, no podrá ser formulada si no después de transcurridos un año desde la fecha en que se han puesto en vigor las nuevas condiciones de trabajo.

Artículo 311.- Cuando en un contrato colectivo de condiciones de trabajo, las partes estipulen el establecimiento de árbitros o comisiones de arbitraje, se estará a los términos de la cláusula compromisoria en todo lo relacionado con su institución, competencia y procedimiento para la decisión de las controversias correspondientes.

Sólo a falta de disposiciones especiales pactadas, se aplicarán las normas del presente Título.

CAPÍTULO III

De la Revisión de los Laudos Arbitrales

Artículo 312.- No procederá recurso alguno contra los laudos arbitrales. Únicamente las partes podrán pedir que sean elevados por vía de consulta al Tribunal de Apelación del Trabajo, a los fines dispuestos en el inciso a) del artículo 35 de este Código.

Artículo 313.- Dicho pedido deberá interpretarse por cualquiera de las partes dentro de los tres días siguientes a la notificación del laudo en escrito presentado a la Junta Permanente.

Recibido el pedido, la Junta dispondrá inmediatamente la elevación del proceso original al Tribunal de Apelación del Trabajo, sin substanciación alguna.

Artículo 314.- Recibido el expediente en el Tribunal de Apelación del fuero respectivo éste dictará la providencia de autos.

Dentro de los tres días la parte consultante deberá sintetizar por escrito los fundamentos en que se apoya.

De dicho escrito se correrá traslado a la otra parte, quien lo evacuará en el mismo término, con cuyas actuaciones quedará concluida la instancia. La resolución será dictada dentro de los diez días, salvo que se ordenaren diligencias para mejor proveer.

Artículo 315.- Si el consultante no compareciere en la forma expresada, previa certificación del actuario, el Tribunal de Apelación declarará desierta la instancia y ordenará en consecuencia, la devolución del expediente a la Junta Permanente.

Si la otra parte no compareciere en la forma dispuesta por el artículo precedente, el Tribunal ordenará, previa certificación del actuario que la instancia siga su curso.

Artículo 316.- Si el Tribunal de Apelación, resuelve revocar el laudo arbitral, dictará una sentencia en su reemplazo; en caso contrario lo confirmará.

Artículo 317.- Cuando el laudo no contenga decisión sobre alguna de las cuestiones establecidas en el compromiso arbitral, el Tribunal de Apelación devolverá el expediente al Tribunal de Arbitraje, a fin de que se pronuncie sobre ellas, señalándole plazo para el efecto, sin perjuicio de pronunciarse sobre lo ya decidido.

Artículo 318.- Contra las decisiones del Tribunal de Apelación, no habrá recurso alguno.

CAPÍTULO IV

Del Cumplimiento de los Laudos Arbitrales

Artículo 319.- Dentro de los tres días de ejecutoriado el laudo arbitral, el Presidente de la Junta, señalará audiencia para procurar que las partes lleguen a un acuerdo sobre el cumplimiento del mismo.

En caso de no haber conformidad, se procederá ejecutivamente del modo como se dispone en el Capítulo II, Título XI del Libro Segundo.

Artículo 320.- El condenado podrá ofrecer fianza personal o real, para garantizar el cumplimiento del laudo. La Junta, previa audiencia de la contraparte, calificará la fianza y si la aceptare, podrá conceder un término hasta de treinta días para el cumplimiento del aludo.

Si vencido dicho término, el condenado no hubiere cumplido, se procederá ejecutivamente a elección de la parte vencedora contra el deudor o contra el fiador, quien no gozará de beneficio alguno.

TÍTULO UNDÉCIMO

De los Procedimientos Especiales

CAPÍTULO I

Del Embargo Preventivo

Artículo 321.- A petición de parte, podrá decretarse embargo preventivo sobre los bienes del deudor:

a) Cuando se justifique sumariamente que el mismo trata de enajenar, ocultar o transportar bienes o que por cualquier causa se hubiese disminuido notablemente su solvencia en forma perjudicial a los intereses del acreedor y siempre que el derecho del peticionante surja verosímilmente de los extremos probados;

b) Cuando exista sentencia favorable o confesión expresa o tácita de hecho que hagan presumir el derecho alegado;

c) Cuando la existencia del crédito, esté justificada con instrumento público o privado atribuido al deudor, reconocida la firma por dos testigos; y

d) Cuando el deudor no tenga domicilio en la República.

Artículo 232.- Los trabajadores podrán pedir embargo preventivo de los bienes del empleador, afectos al privilegio que les acuerda

el Código de Trabajo, siempre que el crédito se justifique del modo previsto en los apartados b) y c) del artículo anterior.

Artículo 233.- El pedido de embargo preventivo se formulará por escrito al juez competente para conocer de la acción principal.

El juez debe excusarse de oficio, para decretar embargo preventivo, en causas cuyo conocimiento no sea de su competencia.

Pero en caso de decretarse el embargo preventivo por un juez incompetente, será válido siempre que haya sido dictado con arreglo a las disposiciones del presente Capítulo, y sin que esto importe prórroga de su jurisdicción para entender en el juicio que deba iniciarse en adelante.

Artículo 324.- La Prueba de los hechos en que se funde el pedido de embargo preventivo, deberá ofrecerse en el mismo escrito inicial.

En cuanto a la información sumaria de testigos, podrá aducirse firmando éstos la respectiva presentación ratificándose en sus firmas ante el actuario del juzgado.

Artículo 325.- El embargo preventivo en los casos de los artículos anteriores, solo podrá decretarse bajo la responsabilidad del que lo hubiere solicitado, quien deberá dar fianza a juicio del juez, por los daños y perjuicios que pudiere ocasionar por haberlo pedido sin derecho.

Artículo 326.- Desde la iniciación de la demanda, podrá el actor solicitar embargo preventivo en bienes del demandado, bajo fianza que a juicio del juez sea suficiente para cubrir los daños y perjuicios.

El juez podrá dispensar la obligación de prestar fianza, decretando el embargo bajo la responsabilidad del actor, cuando éste a su criterio fuere reconocidamente abonado y su demanda justa.

Artículo 327.- En los casos en que el embargo preventivo, no recaiga sobre bienes afectos a privilegios reconocidos por la ley a los

trabajadores, el empleador demandado podrá pedir que se le deje sin efecto, depositando a la orden del juez, la cantidad suficiente para cubrir la suma reclamada y las costas.

Artículo 328.- El embargo preventivo se trabará sin intimación previa, en el orden y forma previstos por el Capítulo II del presente Título y se limitará a los bienes necesarios para cubrir el crédito precautelado y las costas del proceso por cobro del crédito.

En el mandamiento judicial, se incluirá siempre la autorización para que el oficial de justicia o escribano público, solicite el auxilio de la fuerza pública y el allanamiento de domicilio, en caso necesario.

Artículo 329.- Cuando la liquidación de un establecimiento industrial o comercial, ponga en peligro la efectividad de los créditos reclamados por los trabajadores en virtud del contrato o la ley, podrá retenerse para precautelarlos, el importe correspondiente del precio de venta.

Artículo 330.- Será suspendida la ejecución del embargo por el oficial de justicia, cuando se trate de una obligación de dar suma de dinero, solo en caso de consignar el embargo de la suma integra expresada en el mandamiento respectivo.

Artículo 331.- Los bienes muebles embargados a juicio del juez podrán ser secuestrados y depositados siempre a la orden judicial.

Si fuesen depósitos bancarios o inmuebles, el oficial de justicia diligenciará el mandamiento, ocurriendo ante la institución bancaria y el Registro General de la Propiedad, respectivamente.

Artículo 332.- Siempre que hubiere lugar a embargo preventivo o definitivo y no pudiere hacerse efectivo por no conocerse bienes del deudor, podrá solicitarse contra éste, inhibición general para vender o gravar sus bienes.

Esta medida quedará sin efecto tan pronto como se presenten bienes embargo o se diese caución bastante.

Artículo 333.- El embargo en todos los casos, se hará saber al embargado, dentro de los tres días siguientes a la traba y éste podrá apelar dentro de los tres días, al solo efecto devolutivo.

La notificación deberá practicarse personalmente o por cédula pero podrá hacerse por nota, si el embargado ya es parte en los autos.

La resolución que no hace lugar al embargo preventivo, será apelable dentro de los tres días.

Artículo 334.- El embargo preventivo caducara de pleno derecho si dentro de los diez días realizado y siendo la obligación exigible el actor no promoviese la demanda ordinaria o ejecutiva correspondiente. En tal caso será condenado en las costas y además en el pago de los daños y perjuicios si el dueño de los bienes embargados lo pidiese.

El término expresado, no se interrumpe por las diligencias preparatorias que pueda solicitar el acreedor.

Artículo 335.- Levantado el embargo por el vencimiento del término para la iniciación de la demanda, el acreedor no podrá solicitar un nuevo embargo preventivo fundado en el mismo título.

CAPÍTULO II Del Juicio Ejecutivo

Artículo 336.- Será exigible ejecutivamente, el cumplimiento de toda obligación originada en una relación de trabajo que conste de alguno de los modos siguientes:

a) Documentos privados que provengan del deudor o de su causante, reconocidos ante el juez de la ejecución por la parte a quien se oponen o declarados debidamente reconocidos;

b) Sentencias judiciales ejecutoriadas, acuerdos conciliatorios o laudos arbitrales firmes;

c) Instrumentos públicos presentados en forma, de acuerdo con las solemnidades prescriptas en la ley;

d) Confesión judicial expresa; y

e) Cuentas aprobadas o reconocidas judicialmente y las cuentas simples de gestión que contengan la conformidad del deudor.

Artículo 337.- Cuando la sentencia u otra decisión firme, condenare al pago de cantidad de dinero, el juez de oficio o a petición de parte ordenará que el secretario practique la liquidación correspondiente. Esta se hará saber al demandado, quien podrá observarla dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Aprobada judicialmente la liquidación si el deudor no efectuar la consignación del importe dentro de las veinticuatro horas se trabará embargo en sus bienes, conforme a lo dispuesto en el apartado a) de los artículos 341 y siguientes.

A partir de la intimación o vencido el plazo que la sentencia fije para su cumplimiento, el deudor incurrirá en mora.

Artículo 338.- En los demás casos, la ejecución sólo podrá iniciarse por el titular de la obligación, contra el deudor de la misma o quienes legalmente lo representan.

Artículo 339.- Deducida la ejecución, el Juez examinará minuciosamente en primer término, si el título que se invoca está comprendido en el artículo 336.-, y verificará luego el cumplimiento de las formalidades prescriptas para las demandas en general.

Artículo 340.- Si el Juez denegare la ejecución, por faltarle las condiciones requeridas imperativamente por la ley podrá apelarse dentro de los tres días.

Artículo 341.- Cumplidos los requisitos legales, el Juez librará mandamiento de pago contra el deudor el que deberá ser diligenciado por un oficial de justicia o escribano público o contendrá la orden:

a) En caso de obligación de dar suma de dinero de requerirle el pago, y si no lo pagare en el acto o la depositase judicialmente de trabar embargo en bienes del deudor suficientes para cubrir la cantidad demandada y las costas.

b) En caso de obligación de entregar alguna cosa, de requerirle el desapoderamiento de ella y si esto no pudiera verificarse la entrega del precio previa valuación necesaria más los daños y perjuicios a que haya lugar.

c) En caso de obligación de hacer, de intimarle haga lo prometido, dentro del plazo que al efecto le hubiese fijado el Juez, y si esto no es posible se hará a su costa o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inejecución, a elección del acreedor; y

d) En caso de obligación de no hacer de intimarle a opción del acreedor que destruya a su costa lo que hubiera hecho contrariamente a ella dentro del plazo que al efecto le hubiese fijado el juez o que se le indemnizen los daños y perjuicios.

El mandamiento judicial, deben mencionar el documento que sirve de título ejecutivo y la autorización para hacer uso de la fuerza pública y allanar el domicilio del deudor en caso necesario. Puede contener la designación de los bienes sobre los que ha de trabarse el embargo.

Artículo 342.- Cuando la sentencia o el laudo arbitral condene a otorgar una escritura o firmar un convenio, si alguna de las partes se opusiese a ello, vencido el plazo fijado al efecto, el Juez o Presidente de la Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje, procederá a otorgar la escritura o firmar el convenio correspondiente.

Artículo 343.- Practicada la intimación de pago con resultado negativo se procederá al embargo de bienes suficientes del deudor para cubrir la cantidad demandada y las costas, depositándolos judicialmente.

Artículo 344.- El embargo de bienes, se trabará en el orden siguiente:

a) Dinero efectivo en poder del deudor o de un tercero en calidad de depósito;

b) Alhajas, piedras o metales preciosos, en las mismas condiciones del inciso anterior;

c) Bienes muebles o semovientes;

d) Bienes inmuebles;

e) Créditos y acciones; y

f) Sueldos, salarios, jubilaciones, pensiones y prestaciones pecuniarias en concepto de previsión o seguridad social, dentro de la proporción establecida por el Código del Trabajo.

Artículo 345.- No podrán embargarse:

a) Los muebles que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;

b) Los instrumentos, útiles y animales de trabajo, así como los objetos propios de las instalaciones industriales que fueren indispensables a su funcionamiento;

c) El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;

d) Los derechos de uso y habitación;

e) Las servidumbres, a no ser que se embarque el fundo a cuyo favor estén constituidas; y

f) Los bienes exceptuados por leyes especiales.

Artículo 346.- La elección de los bienes en que hubiere de recaer el embargo, será hecho por el Juez de la ejecución, prefiriendo los más realizables y teniendo en cuenta lo que expongan las partes.

Artículo 347.- Si el mandamiento de ejecución designase bienes para el embargo, el Oficial de Justicia o Escribano Público, dará cumplimiento al mismo, sin atender a las exigencias del ejecutante ni a la resistencia del ejecutado.

Cuando el mandamiento no tuviese indicación, el embargo se hará sobre los bienes que ofrezca el ejecutado, siempre que el acreedor se halle conforme; de lo contrario el embargo se trabará

sobre los bienes que éste denuncie, pero a condición de que el deudor se encuentre en posesión de los mismos, aunque alegue que la posesión la tiene a nombre de un tercero.

Artículo 348.- Si el embargo hubiere de hacerse efectivo en bienes inmuebles, bastará su anotación en el Registro General de la Propiedad.

Si se tratará de bienes en poder de un tercero, se notificará a éste personalmente o por cédula.

Artículo 349.- El embargo se practicará aun cuando el ejecutado no se halle presente. La diligencia se llevará a cabo con la persona que se encuentre en la habitación, oficina, taller, fábrica, establecimiento o lugar señalado al efecto. Si nadie hubiere, ante el representante de la autoridad pública y un testigo.

En este caso el embargo se hará saber al ejecutado, dentro de los tres días siguientes al de la traba. Si no se conociere su domicilio, se le notificará por edictos durante tres días, emplazándole para que comparezca a tomar intervención en el juicio, bajo apercibimiento de designársele defensor al de ausentes.

Artículo 350.- El deudor podrá pedir sustitución del embargo trabado, ofreciendo otros bienes libres y aun cuando estuviesen gravados, bastasen manifiestamente a cubrir el crédito demandado y los gastos accesorios.

Previa audiencia del ejecutante, el Juzgado declarará procedente la sustitución si con ella no se causare perjuicio al acreedor.

Artículo 351.- Si el embargo trabado no fuese suficiente para cubrir el crédito reclamado y sus accesorios en el momento de la ejecución, el ejecutante podrá pedir ampliación del mismo, denunciando otros bienes del ejecutado. El mismo derecho tendrá en los casos de terceraía.

Previa justificación de la circunstancia invocada, el juez resolverá la petición.

Artículo 352.- Aun cuando pague el ejecutado, dentro de las veinticuatro horas posteriores a la intimación o en el acto de ésta, serán de su cargo las costas causadas en la ejecución.

Artículo 353.- Si durante el juicio ejecutivo y antes de pronunciarse sentencia de trance y remate, venciese algún nuevo plazo de la obligación en cuya virtud se procede, puede si lo pidiere el actor, ampliarse la ejecución por su importe, sin necesidad de retroceder en el procedimiento, considerándose comunes a la ampliación los trámites que lo hayan precedido.

Artículo 354.- Una vez diligenciado el mandamiento de intimación de pago, se citará de remate el ejecutado, haciéndole saber que, si dentro de tres días no se opone deduciendo excepción legítima se llevará la ejecución adelante.

La notificación de este auto se hará por medio de cédula, practicándose la diligencia en el domicilio convenido en el documento de obligación, y en su defecto, en el domicilio real del ejecutado.

Artículo 355.- No oponiéndose excepción legítima dentro del término hábil; el Juez pronunciará la sentencia de remate.

Artículo 356.- Sólo podrán oponerse al progreso de la ejecución las excepciones siguientes:

- a) Pago total verificado con posterioridad al título ejecutivo justificado por documentos; y
- b) Prescripción.

Artículo 357.- Podrá también el ejecutado, alegar la nulidad de la ejecución por vicios en el procedimiento, como excepción hasta la citación de remate y por vía de incidente, desde ese momento hasta la realización efectiva de los bienes.

Artículo 358.- Opuesta la excepción en tiempo hábil, el excepcionante deberá acompañar la prueba en que la funde.

El Juez después de oír al ejecutante, si lo considerase necesario podrá recibir la causa a prueba por un término común de cinco días, cuando la excepción fuese admisible.

Artículo 359.- Vencido el término de prueba el juez llamará "Autos para Sentencia". Esta será dictada dentro de los cinco días y sólo podrá determinar, uno de estos dos casos:

- a) Llevar la ejecución adelante; y
- b) No hacer lugar a la ejecución.

Artículo 360.- La sentencia de trance y remate y las demás resoluciones que se dicten en el curso de este juicio sólo serán apelables en el efecto resolutivo dentro de los tres días siguientes al de la notificación.

Artículo 361.- Si no obstante la sentencia que mando llevar adelante la ejecución no paga la suma reclamada y gastos accesorios, se procederá a su cumplimiento por la realización de los bienes embargados, según sean dinero, muebles o inmuebles de conformidad con las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles y las leyes que lo modifican.

Artículo 362.- El cumplimiento de las resoluciones judiciales consentidas y ejecutoriadas que impongan sanciones pecuniarias en las causas iniciadas por la autoridad administrativa competente sobre la infracción a las leyes del trabajo será exigido ejecutivamente de acuerdo con lo preceptuado en este Capítulo.

Representará a la Autoridad Administrativa del Trabajo ante las instancias judiciales, el Asesor Jurídico de la misma designado legalmente.

Artículo 363.- Las costas del juicio ejecutivo, serán todas a cargo de la parte que sea vencida en último grado, con excepción de las correspondientes a cualquier pretensión de la otra parte que hubiese causado la nulidad.

CAPÍTULO III

De las Tercerías

Artículo 364.- Podrá deducirse acción de tercería en el juicio ejecutivo para reclamar:

a) La propiedad de los bienes embargados; y

b) El pago de un crédito por preferencia al del ejecutante, una vez realizados los bienes embargados.

Artículo 365.- La tercería de dominio debe ser promovida antes de la venta del bien embargado; y la de mejor derecho antes de haber cobrado su crédito el ejecutante.

Artículo 366.- La indisponibilidad de los fondos depositados en una ejecución, decretada a pedido de otros jueces, surte las consecuencias de un embargo y el beneficiado con aquella medida, deberá deducir tercería dentro del plazo que le fije el Juez de la ejecución.

Artículo 367.- Junto con su petición, el tercero deberá presentar las pruebas en que la funde y el Juez la sustanciará en incidente por separado con el ejecutante y ejecutado, resolviendo si debe subsistir o no el embargo o si los derechos alegados son preferentes.

Artículo 368.- Si la tercería deducida fuese de dominio, consentida o ejecutoria que sea la sentencia de remate, se suspenderán los procedimientos del juicio ejecutivo, hasta que se decida.

Quando fuese de mayor derecho continuará el juicio ejecutivo hasta la realización de los bienes embargados, suspendiéndose el pago hasta que se decida si los derechos alegados son preferentes.

Artículo 369.- la deducción de cualquier tercería, será bastante fundamento para que se amplíe y mejore el embargo, si el ejecutante lo solicitare.

Artículo 370.- Si un tercero dedujese derechos sobre bienes embargados preventivamente, su reclamación se substanciara en incidente por separado con el embargante y embargado.

Artículo 371.- La resolución que el Juez dictare en los casos de los artículos 367 y 370, deberá pronunciarse sobre la colusión entre el tercer opositor y el ejecutado o embargado.

Si existiese dolo, decretará la detención preventiva de los culpables y remitirá los antecedentes al Juzgado de Primera Instancia en lo Criminal de Turno.

De las Disposiciones Transitorias

I. Las disposiciones de este Código, se aplicarán a los juicios que fueren de la competencia de la jurisdicción laboral actualmente en trámite ante otras jurisdicciones, desde la estación o período en que se encuentren, con excepción de las diligencias que hayan empezado a ejecutarse, las que se regirán por las leyes anteriores.

II. El presente Código entrará a regir desde el día primero de febrero del año mil novecientos sesenta y dos.

Disposición Final

Artículo 372.- Quedan derogadas todas las disposiciones legales que se oponga a las de este Código.

Artículo 373.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones de la Honorable Cámara de Representantes de la Nación, a treinta de agosto del año mil novecientos sesenta y uno.

Pedro C. Gauto Samudio
Secretario

J. Eulojio Estigarribia
Presidente de la H.C.R.

Asunción 30 de agosto de 1961.

TÉNGASE POR LEY DE LA REPÚBLICA, PUBLÍQUESE E INSÉRTESE EN REGISTRO OFICIAL.

Gral. de Ejército Alfredo Stroessner
Presidente de la República

Juan Ramón Chaves
Ministro de Justicia y Trabajo

LEY N° 1.680/01 (145)

CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

TÍTULO II DE LA PROTECCIÓN A LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES

CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 52.- Del ámbito de aplicación.

Este Capítulo ampara:

- a) Al adolescente que trabaja por cuenta propia;
- b) Al adolescente que trabaja por cuenta ajena; y,
- c) Al niño que se ocupa del trabajo familiar no remunerado.

Artículo 53.- De las garantías en el trabajo.

El Estado confiere al adolescente que trabaja las siguientes garantías:

- a) De derechos laborales de prevención de la salud;
- b) De derechos individuales de libertad, respeto y dignidad;

(145) Del presente texto se han extraídos sólo aquellos que refieren al Derecho Laboral.

- c) De ser sometido periódicamente a examen médico;
- d) De acceso y asistencia a la escuela en turnos compatibles con sus intereses y atendiendo a sus particularidades locales;
- e) De horario especial de trabajo;
- f) De organización y participación en organizaciones de trabajadores:
- g) De trabajo protegido al adolescente con necesidades especiales, conforme a las normas internacionales y nacionales: y
- h) De capacitación a través de asistencia a programas especiales de capacitación para el trabajo y de orientación vocacional.

Artículo 54.- De los trabajos prohibidos.

Queda prohibido el trabajo del adolescente, sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo:

- a) en cualquier lugar subterráneo o bajo agua;
- b) en otras actividades peligrosas o nocivas para su salud física, mental o moral.

Artículo 55.- Del registro del trabajador.

La Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) deberá llevar un registro especial del adolescente trabajador.

Artículo 56.- De los datos del registro.

En el registro deberán constar los siguientes datos:

- a) Nombre y apellido del adolescente;
- b) Nombre y apellido de su padre, madre, tutor o responsables;
- c) Fecha y lugar de nacimiento;
- d) Dirección y lugar de residencia del adolescente;
- e) Labor que desempeña;

- f) Remuneración;
- g) Horario de trabajo; y.
- h) Escuela a la que asiste y horario de clases.

La Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) proveerá al adolescente que trabaja una constancia en la que se consignen los mismos datos del registro.

Artículo 57. De la comunicación del trabajo de adolescentes.

La Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) proveerá a la autoridad regional del trabajo que corresponda, los datos del registro de los trabajadores adolescentes, para el correspondiente control del cumplimiento de las normas de protección laboral.

CAPÍTULO II DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR POR CUENTA AJENA

Artículo 58.- Del horario de trabajo.

El adolescente trabajador que haya cumplido catorce años y hasta cumplirlos dieciséis años no podrá trabajar más de cuatro horas diarias ni veinte y cuatro horas semanales.

El adolescente trabajador de dieciséis años hasta cumplir los dieciocho años no podrá trabajar más de seis horas diarias ni treinta y seis semanales.

Para los trabajadores que todavía asistan a Instituciones educativas, las horas diarias de trabajo quedaran reducidas a cuatro.

El adolescente trabajador que haya cumplido catorce años y hasta cumplir los dieciocho años no será empleado durante la noche en un intervalo de diez horas, que comprenderá entre las veinte a las seis horas.

Artículo 59.- Del lugar del trabajo.

El adolescente trabajador podrá ser enviado a trabajar en un lugar diferente para el cual fue contratado, siempre que el traslado no implique desarraigo familiar o pérdida de su escolaridad.

Artículo 60.- Del registro a cargo del empleador.

Los empleadores que ocupen a trabajadores adolescentes están obligados a llevar un registro en el que harán constar:

a) Su nombre y apellido, lugar y fecha de nacimiento, dirección y lugar de residencia del adolescente trabajador;

b) Nombres y apellidos del padre, madre, tutor o responsables y el domicilio de éstos.

c) Su fecha de ingreso, labor que desempeña, remuneración que percibe, horario de trabajo y número de inscripción del seguro social;

d) Centro educativo al que asiste, horario de clases; y,

e) Otros datos que consideren pertinente.

El Ministerio de Justicia y Trabajo, en coordinación con la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) de cada municipio, debe reglar las formas y el control del registro.

Artículo 61.- De la obligación de informar sobre el trabajo del adolescente.

Todo empleador está obligado a proporcionar la información que requieran el Ministerio de Justicia y Trabajo y la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI), debiendo también registrar la contratación de los servicios de un adolescente, dentro de las setenta y dos horas.

A este registro se debe acompañar copia del contrato de trabajo del adolescente y de su inscripción en el sistema de seguridad social.

Artículo 62.- Del empleo de adolescentes con necesidades especiales.

Los adolescentes con necesidades especiales no podrán ser discriminados laboral ni salarialmente.

Los adolescentes con necesidades especiales idóneos para el ejercicio de las funciones que requiere un puesto de trabajo, deberán ser privilegiados en su admisión, por todo ente público.

La Secretaría Nacional de la Niñez impulsará programas de incentivo para promover la contratación de adolescentes con necesidades especiales.

CAPÍTULO III

DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR DOMÉSTICO (146)

Artículo 63.- De las obligaciones del empleador.

El empleador está obligado a proporcionar al adolescente trabajador doméstico, sin retiro, una habitación independiente, cama, indumentaria y alimentación para el desempeño de sus labores. La habitación y el alimento no pueden ser considerados como parte del salario.

El empleador debe inscribir al adolescente trabajador en el sistema de seguridad social.

Artículo 64.- De la jornada de trabajo doméstico.

La jornada máxima de trabajo del adolescente trabajador doméstico será de seis horas diarias, con intervalos de descanso y de cuatro para quienes asistan a instituciones educativas.

Artículo 65.- De la escolaridad obligatoria del adolescente trabajador doméstico.

Los empleadores tienen la obligación de facilitar al adolescente trabajador doméstico la concurrencia a una institución educativa, a los efectos de recibir la educación escolar adecuada, sin deducir suma alguna de su remuneración.

(146) Derogado por la Ley N° 5.407/15 "Del trabajo Doméstico".

Artículo 66.- *De la autorización de los padres para el trabajo doméstico y del traslado.*

El adolescente trabajador debe contar con la autorización escrita de su padre, madre, tutor o representante, para prestar servicios domésticos. La misma será otorgada ante la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) del lugar de domicilio del adolescente.

Si el adolescente debiera trasladarse de una localidad a otra, la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) del lugar de domicilio del adolescente, comunicará el hecho a la similar correspondiente del lugar de trabajo del adolescente.

Artículo 67.- *De la prohibición de salir del país.*

Se prohíbe la contratación del adolescente para efectuar trabajos domésticos fuera del territorio nacional.

Artículo 68.- *En todo lo que no esté previsto en el presente Código para el trabajo de menores en relación de dependencia, se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo, sus modificaciones y las leyes laborales que fueren aplicables.*

CAPÍTULO IV

DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

Artículo 69.- Del concepto.

Se considera trabajador por cuenta propia, al adolescente que sin relación de dependencia realiza actividades que le generen lucro económico, aun cuando lo hiciera bajo el control de su padre, madre, tutores u otros responsables.

Se aplicarán al adolescente trabajador por cuenta propia las disposiciones relativas a trabajos prohibidos.

Artículo 259.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores el **cinco de diciembre** del año dos mil, quedando sancionado el mismo por la Honorable Cámara de Diputados, el **veintiocho**

de diciembre del año dos mil, de conformidad al artículo 207, numeral 3) de la Constitución Nacional. Objetada parcialmente por Decreto del Poder Ejecutivo N° 12086 del 6 de febrero de 2001, aceptada la objeción parcial confirmándose la sanción de la Ley en la parte no objetada por la H. Cámara de Senadores el tres de mayo de 2001 y por la H. Cámara de Diputados el 8 de mayo de 2001.

Cándido Carmelo Vera Bejarano Presidente H. Cámara de Diputados	Juan Roque Galeano Villalba Presidente H. Cámara de Senadores
--	--

Rosalino Andino Scavonne Secretario Parlamentario	Ilda Mayereger Secretaria Parlamentaria
---	---

Asunción, 30 de mayo de 2001.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Luis Ángel González Macchi

Silvio Gustavo Ferreira Fernández
Ministro de Justicia y Trabajo

LEYES

LEY N° 15/48 (147)

QUE CREA EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES DE LA NACIÓN PARAGUAYA, SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- Créase el Ministerio de Justicia y Trabajo.

Artículo 2°.- El Poder Ejecutivo queda facultado a reglamentar las funciones de la nueva Secretaría de Estado.

Artículo 3°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones de la Honorable Cámara de Representantes de la Nación Paraguaya, a los once días del mes de Agosto del año mil novecientos cuarenta y ocho.

Manuel Talavera
Presidente

Raúl A. Silva
Secretario

(147) Véanse Ley N° 5.115/13 “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”; Ley N° 5.568/15 “Que modifica parcialmente el Artículo 1° de la Ley N° 15 del 13 de agosto de 1948 “Que crea el ministerio de justicia y trabajo”.

Asunción, 13 de Agosto de 1948.

Téngase por Ley, comuníquese, publíquese y dese al Registro Oficial.

J. Manuel Frutos

Domingo Montanaro

LEY N° 18/48 (148)

DE ABOLICIÓN DEL TRABAJO PERSONAL OBLIGATORIO

LA HONORABLE CÁMARA

DE REPRESENTANTE DE LA NACIÓN PARAGUAYA, SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°- Derógense la ley del 23 (1° Agosto de 1901 y la N° 742, del 13 de Julio de 1925; el Decreto N° 22.242 del 13 de Noviembre del mismo año último expresado; los Decretos-Leyes N°s. 6.049 del 27 de Octubre y 7380 del 10 de Diciembre, ambos del año 1936 y el 1291 del 15 de Julio de 1937, los Decretos N°s. 4.534 del 16 de Febrero de 1938, 6263 del 28 de Abril de igual año y 6,611 del 17 de Mayo de 1941; el Decreto-Ley 16.030 del 17 de Diciembre de 1942 y el Decreto N° 11.607 del 10 de Enero de 1946, así como cualquier otra disposición legal o reglamentaria, en cuanto disponga la creación, existencia y organización de la Comisión Nacional de Fomento y trabajo y de las Comisiones de Fomento y Trabajo del interior de la República, incluso sus dependencias, juntas, comités o entidades locales y regionales afiliadas.

Artículo 2° - Igualmente deróganse todas las disposiciones anteriormente expresadas, en cuanto establezcan la prestación del servicio del trabajo personal obligatorio o el pago de la cuota de redención y visación de la Libreta de Trabajo, las que quedan definitivamente suprimidas.

(148) Antecedente histórico.

Artículo 3°.- Asignense a las Municipalidades del interior, en lo sucesivo, las funciones que las leyes y decretos derogados en la forma que queda anteriormente expresado, y cualquiera otras prescripciones legales o reglamentarias vigentes, atribuyen a la Comisión Nacional de Fomento y Trabajo y a las Comisiones similares dependientes en todo el territorio de la República.

Artículo 4°.- Exceptúanse de la disposición del Art, antecedente las funciones siguientes que quedan a cargo del Ministerio de Economía:

- a) La preparación de la movilización económica de la República;
- b) Los trabajos de fomento y defensa agrícola e industrial y la policía sanitaria vegetal;
- c) El censo agropecuario e industrial;
- d) El cumplimiento de las disposiciones legales acerca del fomento y organización del comercio, la industria y los transporte;
- e) El régimen de distribución de aguas públicas en lo referente a las funciones de las Comisiones representativas de aguas públicas;
- f) La educación post-escolar y la orientación profesional de los adultos en las diversas ramas de la producción agropecuaria;
- g) Las demás funciones que de acuerdo con la ley son propias del Ministerio de Economía.

Artículo 5°.- Para sufragar los servicios que correspondían a las extintas o disueltas Comisiones de Fomento y Trabajo, las Municipalidades emplearán el producido de la participación que les acuerda la disposición del Art. 102 del Decreto-Ley N° 20.635 de impuesto inmobiliario.

Artículo 6°.- Dentro de los sesenta días de la fecha de promulgación de esta Ley, la Comisión Nacional de Fomento y Trabajo transferirá al Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones bajo inventario detallado y balance de cuentas los bienes que forman

parte de su patrimonio, fondos de tesorería, depósitos bancarios, su contabilidad y activo. Dentro del mismo plazo señalado las Comisiones de Fomento y Trabajo del interior procederán en la forma antedicha, haciendo el correspondiente traspaso a la Municipalidad de la jurisdicción local.

La biblioteca, el archivo de aguas públicas, así como el material afectado a ese servicio, serán transferidos bajo inventario al Ministerio de Economía.

Artículo 7º.- El personal rentado de la Comisión Nacional de Fomento y Trabajo y sus filiales de la República tendrán derecho a los sueldos y retribuciones que les acuerdan el Presupuesto en vigor, durante el término de dos meses. a contar en la misma forma estatuida en el Art. anterior.

Artículo 8º.- El P. E. dictara el Decreto reglamentario para asegurar el cumplimiento de la presente Ley y la fiscalización del procedimiento de disolución de las entidades citadas, por su anexión o incorporación a las Municipalidades, así como para establecer las sanciones en caso de incumplimiento o mora en que incurrieron los miembros de las Comisiones de Fomento y Trabajo, particularmente en lo que concierne a las entregas de los bienes y recursos a su cargo, todos sin perjuicio de las responsabilidades civiles y criminales contemplados en las leyes y Códigos vigentes.

Artículo 9º.- Comuníquese al P. E.

Dada en la Sala de Sesiones de la H. Cámara de Representantes, de la Nación Paraguaya, a los diez días del mes de Agosto del año mil novecientos cuarenta y ocho.

Hermenegildo Olmedo
Vice-Pte. en Ejercicio

Raúl A. Silva
Secretario

Asunción. 20 de Agosto de 1948.

Téngase por Ley, comuníquese, publíquese y dese al Registro Oficial.

Firmado: **J. Natalicio González**
 Víctor Morínigo
 Leandro Prieto

LEY N° 1.182/66

QUE DECLARA AL PERSONAL DOCENTE DE ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS DE ENSEÑANZA EXCLUIDO DE LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES DE LA NACIÓN PARAGUAYA, SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- Queda excluido de las disposiciones del Código del Trabajo y de la jurisdicción correspondiente al personal docente de los establecimientos privados de enseñanza.

Artículo 2°.- El Poder Ejecutivo reglamentará las relaciones referentes a la prestación de Servicio entre las Instituciones de Enseñanzas Privadas y sus respectivos personal docente, no contempladas en leyes especiales, reglamentos y o resoluciones dictadas por el Ministerio de Educación y Culto.

Artículo 3°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones de la Honorable Cámara de Representantes de la Nación, a veintinueve de agosto del año mil novecientos sesenta y seis.

Pedro C. Gauto Samudio
Secretario

J. Augusto Saldívar
Vice-Pte 1° en ejercicio

Asunción 31 de agosto de 1966.

Téngase por ley de la república, publíquese e insértese en registro oficial.

J. Bernardino Gorostiaga

Alfredo Stroessner

LEY N° 253/71 (149)

QUE CREA EL SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

CAPÍTULO I DE LA DENOMINACIÓN Y FINES

Art. 1°.- Créase el Servicio Nacional de Promoción Profesional, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, que se regirá por esta Ley y demás disposiciones legales pertinentes.

Art. 2°.- Son fines del Servicio Nacional de Promoción Profesional:

- a) La formación profesional gratuita de los trabajadores semi calificados y no calificados y el perfeccionamiento de los mismos, en los oficios de todos los sectores económicos del país.
- b) La complementación de la formación profesional de los trabajadores afectados, con una capacitación cultural;
- c) La formación de instructores; y
- d) La formación y perfeccionamiento de mandos intermedios.

Art. 3°.- El servicio realizará sus actividades, en la medida de los recursos disponibles, en el campo de la orientación y de forma-

(149) Modificada. Véanse Ley N° 1.265/87 “Que modifica la Ley N° 253/71 “Que crea el Servicio Nacional de Promoción Profesional”; Ley N° 1.652/00 “Que crea el Sistema de Formación y Capacitación Laboral”.

ción técnica profesional de los jóvenes, en cooperación o coordinación con el sistema educativo formal y los programas de alfabetización de adulto del país.

Art. 4º.- El Servicio realizará actividades, en la medida de los recursos disponibles, en el campo de la orientación y de formación técnica profesional de los jóvenes, en cooperación o coordinación con el Sistema Educativo Formal y los programas de alfabetización de adultos del país.

CAPÍTULO II DE LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Art. 5º.- La Dirección de Administración del Servicio Nacional de Promoción Profesional estará a cargo de un consejo integrado por el Director de Servicio en carácter de Presidente del mismo y por seis miembros titulares nombrados por el Poder Ejecutivo. El Director será nombrado a propuesta del Ministerio de Justicia y Trabajo. Los miembros del Consejo serán designados a propuesta de las entidades en él representadas, a través del Ministerio de Justicia y Trabajo y que son los siguientes:

Un representante del Ministerio de Educación y Culto

Un representante del Ministerio de Industria y comercio.

Un representante del Ministerio de Agricultura y Ganadería;

Un representante de la Secretaría Técnica de Planificación de la Presidencia de la República;

Un representante de los trabajadores; y

Un representante de los empleadores.

Por cada miembro titular se designará el respectivo suplente de acuerdo al procedimiento establecido.

El Servicio tendrá el personal necesario para el cumplimiento de sus fines.

Art. 6°.- El Director durará cuatro años en sus funciones y los Miembros titulares y sus suplentes durarán tres años. Tanto el Director como los Miembros Titulares y Suplentes podrán ser reelegidos.

El Director y los Miembros Titulares que hayan completado sus periodos continuarán válidamente en sus funciones hasta que sean confirmados o reemplazados.

Art. 7°.- Los miembros titulares serán reemplazados por sus respectivos suplentes hasta completar el período del titular en casos de renuncia, ausencia o impedimento.

Art. 8°.- Las entidades representadas en el Consejo postularán como miembros a las personas que por la naturaleza de sus funciones estén relacionadas con la formación profesional.

Art. 9°.- El presupuesto del Servicio fijará una dieta solamente para los integrantes del Consejo que no perciban otra retribución oficial, salvo la de la docencia.

Art. 10.- El Consejo se reunirá en sesión ordinaria cuatro veces al mes por lo menos, y en sesión extraordinaria cuando sea convocada por el Director o a pedido de dos o más miembros titulares.

El Director y los Miembros del Consejo tendrán voz y voto. Las sesiones del Consejo serán presididas por el Director.

Art. 11.- En caso de ausencia accidental del Presidente será sustituido por uno de los representantes de las instituciones públicas designado por el Consejo, con aprobación del Ministerio de Justicia y Trabajo.

Art. 12.- Para ser miembro del Consejo se requiere nacionalidad paraguaya, haber cumplido 25 años, ser de reconocida idoneidad y reunir condiciones morales que le acrediten para el ejercicio del cargo.

ATRIBUCIONES Y DEBERES DEL CONSEJO

Art. 13.- Son atribuciones y deberes del Consejo:

a) Velar por el cumplimiento de esta Ley, las resoluciones del Consejo y de las demás disposiciones legales atinentes al Servicio;

b) Establecer las normas y orientaciones para el mejor funcionamiento del Servicio;

c) Mantener relaciones permanentes con empresas, asociaciones de trabajadores y empleadores y otras entidades como medio de información de la evolución del mercado de trabajo, de las necesidades de personal técnico y para el mejor cumplimiento de los fines de la institución;

d) Estudiar y aprobar el plan anual de cursos y de otras actividades formativas presentados por el Director del Servicio;

e) Estudiar y proponer medidas para la ejecución de la política que en materia de formación profesional establezca el Gobierno;

f) Considerar y aprobar los programas de estudio de las diversas especialidades propuestas por el Director;

g) Establecer las condiciones para la selección del personal docente y las normas para el ejercicio de sus actividades;

h) Formular el proyecto de Presupuesto anual del Servicio, propuesto por el Director y que formará parte del Presupuesto del Ministerio de Justicia y Trabajo;

i) Evaluar el cumplimiento de los programas del servicio; y

j) Considerar y aprobar la memoria anual presentada por el Director.

DE LAS ATRIBUCIONES Y DEBERES DEL DIRECTOR

Art. 14.- Son atribuciones y deberes del Director:

a) Dirigir el funcionamiento del Servicio;

b) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta ley, las resoluciones del Consejo y las demás disposiciones del Ministerio de Justicia y Trabajo;

- c) Desarrollar los cursos y otros programas en función de los fines formativos;
- d) Ejercer el control sobre la disciplina del personal del Servicio;
- e) Administrar los recursos y bienes del Servicio conjuntamente con el Secretario Administrativo;
- f) Presentar al Consejo el proyecto de presupuesto anual del Servicio; y
- g) Presentar al Consejo la programación anual de actividades.

DE LAS ATRIBUCIONES Y DEBERES DEL SECRETARIO ADMINISTRATIVO

Art. 15.- Son atribuciones y deberes del Secretario Administrativo:

- a) Administrar conjuntamente con el Director los recursos y bienes del Servicio, de acuerdo al Presupuesto asignado y suscribir cuantos actos administrativos sean dispuestos por el Director;
- b) Atender los asuntos relacionados con el personal; y
- c) Actuar como Secretario del Consejo.

Art. 16.- El Secretario Administrativo tendrá a su cargo, además las atribuciones y responsabilidades que serán establecidas en el Reglamento de funcionamiento del Servicio.

CAPÍTULO III DE LOS BENEFICIARIOS

Art. 17.- Podrán ingresar a los cursos y participar de los programas de formación profesional, preferentemente las personas mayores de 18 años radicadas en el territorio nacional y los que hayan pasado por los cursos de alfabetización.

Art. 18.- El ingreso a los cursos podrá hacerse por algunos de los siguientes medios:

a) Plazas concedidas por el Consejo después del correspondiente estudio de las necesidades del país en materia de capacitación y de las pruebas de selección de los candidatos;

b) Plazas solicitadas por instituciones públicas y empresas privadas;

c) Plazas, con carácter prioritario, para aquellas personas que como consecuencia de su capacitación tuvieran asegurada su colocación para un puesto de trabajo; y

d) Plazas, con carácter prioritario, para atender a las zonas geográficas afectadas por desempleos, subempleos o migraciones.

CAPÍTULO IV DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS CURSOS

Art. 19.- El Servicio organizará cursos y realizará actividades, que serán programados de acuerdo con estudios que permitan calificar y cuantificar las necesidades de la mano de obra profesional requerida por los sectores económicos del país.

Art. 20.- El Servicio aplicará un sistema de formación profesional acelerada.

Art. 21.- Los cursos se desarrollarán:

a) En el Centro Piloto de Asunción;

b) En Centros Fijos que se establezcan en las distintas localidades del país de acuerdo con las necesidades y posibilidades del Servicio; y

c) En los Centros Móviles para aquellos lugares del territorio nacional donde sea necesaria la formación profesional.

Art. 22.- Los cursos se realizarán bajo una de las siguientes modalidades:

a) Directamente por el Servicio, con sus medios e instructores;

b) Por cualquier entidad o empresa, con sus propios medios y con instructores del servicio; y

c) Por cualquier entidad o empresa, con sus medios e instructores propios, utilizando la metodología y el asesoramiento del Servicio.

Art. 23.- Los cursos programados e impartidos por el Servicio serán gratuitos.

Art. 24.- El Servicio no efectuará ningún pago a los participantes de los cursos, salvo en circunstancias especiales, con la aprobación del Consejo, atendiendo a políticas de empleo y de producción.

Art. 25.- El Servicio podrá prestar su colaboración para el desarrollo de cursos de formación profesional en las Fuerzas Armadas y en los Institutos Penales.

Asimismo, podrá cooperar en la formación profesional de disminuidos físicos.

Art. 26.- Los cursos se dictarán en horarios compatibles con la jornada laboral, salvo acuerdos y circunstancias especiales.

Art. 27.- La Dirección del Servicio expedirá el correspondiente certificado de capacitación profesional a los participantes que hayan aprobado los exámenes de suficiencia.

CAPÍTULO V DE LOS RECURSOS

Art. 28.- Establécese un aporte mensual obligatorio a cargo de los empleadores privados de toda la República, equivalente al (1%) uno por ciento del total de sueldos y salarios pagados.

Art. 29.- El aporte patronal establecido en esta ley será depositado mensualmente en el Instituto de Previsión social conjuntamente con los aportes en concepto de seguro social. Las entidades bancarias privadas lo depositarán en la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados Bancarios.

A los efectos de la recaudación de los aportes creados por esta ley se faculta al Instituto de Previsión Social y a la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados Bancarios a proceder de conformidad con sus leyes y reglamentos (150).

Art. 30.- Además del aporte patronal establecido en esta ley, constituirán recursos del Servicio los siguientes ingresos:

a) La suma asignada anualmente en el Presupuesto General de Gastos de la Nación,

b) Los legados, donaciones y otros ingresos.

Art. 31.- *El Instituto de Previsión Social y la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados Bancarios actuarán como agentes recaudadores y transferirán mensualmente lo recaudado a una Cuenta Especial abierta en el Banco Central del Paraguay a nombre del Ministerio de Justicia y Trabajo, Cuenta Servicio Nacional de Promoción Profesional. En esta Cuenta se depositarán además, los otros recursos del Servicio (151).*

Art. 32.- *La ejecución del presupuesto del Servicio y la rendición de cuentas de los gastos serán realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia. Los recursos del Servicio serán invertidos exclusivamente para el cumplimiento de sus fines (152).*

CAPITULO VI DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

Art. 33.- El Poder Ejecutivo adoptará las medidas necesarias para el funcionamiento del Servicio Nacional de Promoción Profesional durante el ejercicio fiscal 1971 con los recursos previstos en esta Ley.

(150) Derogado por Ley N° 1.652/00 “Que crea el Sistema Nacional Formación y Capacitación Laboral”.

(151) Ídem.

(152) Ídem.

Art. 34.- Queda prohibido al Servicio vender los productos resultantes de las prácticas de enseñanzas. Podrá donarlos a Institutos de enseñanza y de beneficencia para uso de sus programas.

Art. 35.- Esta ley entrará a regir a partir de los sesenta días de su promulgación.

Art. 36°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO NACIONAL, A LOS VEINTE Y CUATRO DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO UN MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UNO.

J. Augusto Saldívar
Presidente
Cámara De Diputados

J. Bernardino Gorostiaga
Presidente
Cámara De Senadores

Bonifacio Irala Amarilla
Secretario Parlamentario

Carlos María Ocampos Arbo
Secretario General

Asunción, 2 de julio de 1971.

TÉNGASE POR LEY DE LA REPÚBLICA, PUBLÍQUESE E INSÉRTESE EN EL REGISTRO OFICIAL.

Saúl González
Ministro de Justicia y Trabajo

Gral. de Ejérc. Alfredo Stroessner
Presidente de la República

Raúl Peña
Ministro de Educación y Culto

LEY N° 884/81 (153)

QUE REGULA LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL TRANSPORTE AUTOMOTOR TERRESTRE

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Art. 1°.- Las disposiciones de esta ley regulan las condiciones de trabajo en las actividades del transporte automotor terrestre, explotadas por empresas privadas, mixtas o por propietarios individuales.

Art. 2°.- Son sujetos de la presente ley los trabajadores que prestan servicios en la actividad del transporte automotor terrestre y sus empleadores, sean personas físicas o jurídicas, o empresas mixtas.

Art. 3°.- Las empresas de transporte que presten servicios de carácter público o privado en la capital e interior del país, están obligadas a obtener el reconocimiento de su personería gremial para todos los efectos legales relacionados con las leyes del trabajo. Los propietarios individuales que no formen parte de una empresa o sociedad no están exonerados del registro patronal.

Art. 4°.- Los empleadores deberán mantener el plantel del personal con escalafones numerados debidamente habilitados y

(153) Modificada por Ley N° 1.416/99 "Que modifica el artículo 385 de la Ley N° 496/94, Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley 213/93, Código del Trabajo; y los artículos 5, 6, 10 y 15 de la Ley N° 884/81, Que regula las condiciones de trabajo en el transporte automotor terrestre".

registrados por las autoridades competentes para satisfacer las necesidades de la organización y el servicio a cumplir.

Art. 5°.- La 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. La jornada normal ordinaria diurna para los trabajadores que se desempeñen como conductores-cobradores, cobradores o ayudantes, será de ocho horas diarias continuas y de cuarenta y ocho horas semanales, con los intervalos correspondientes para la alimentación y el descanso del trabajador.

A los efectos de mayor control de las jornadas de trabajo, queda facultada la Autoridad Administrativa del Trabajo a reglamentar la actividad (154).

Art. 6°.- El trabajador percibirá obligatoriamente salario mensualizado por las labores que realiza. Por el tiempo de servicio que excediere a la jornada normal de trabajo, percibirá salario como horas extraordinarias que se abonarán con los recargos que establece el artículo 234 del Código del Trabajo (155).

(154) Modificado por Ley N° 1.416/99 “Que modifica el artículo 385 de la Ley N° 496/94, Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley 213/93, Código del Trabajo; y los artículos 5, 6, 10 y 15 de la Ley N° 884/81, Que regula las condiciones de trabajo en el transporte automotor terrestre”, Artículo 2°. Texto anterior:

“Art. 5°.- La 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. La jornada normal ordinaria para los trabajadores que se desempeñen como conductores, cobradores o ayudantes, será de ocho horas diarias, continuos, con un máximo de cuarenta y ocho horas semanales y con los intervalos correspondientes para la alimentación y el descanso del trabajador”.

(155) Modificado por Ley N° 1.416/99 “Que modifica el artículo 385 de la Ley N° 496/94, Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley 213/93, Código del Trabajo; y los artículos 5, 6, 10 y 15 de la Ley N° 884/81,

Art. 7°.- En caso de que los conductores o auxiliares ejecuten por orden del empleador cualquier otro trabajo relacionado con sus actividades específicas, éste será estimado como labor efectiva para el cómputo de la jornada de trabajo.

Art. 8°.- Se exceptúan de la aplicación de esta ley:

a) Las personas que conduzcan vehículos privados utilizados exclusivamente para servicio personal del empleador;

b) Las personas que conduzcan o desempeñen labores auxiliares en vehículos dedicados al transporte de enfermos o heridos al servicio de hospitales, clínicas u otros centros asistenciales; y

c) El transporte para la defensa nacional, servicio de policía y todos los demás transportes pertenecientes a la administración pública.

Art. 9°.- Se prohíbe a los empleadores transportistas:

a) Emplear menores de 18 años de edad sin distinción de sexo, en los vehículos de transporte, pudiendo trabajar en dependencias administrativas de conformidad a las disposiciones legales vigentes;

b) Permitir que los conductores desempeñen labores en horas nocturnas seguidas, después de cinco horas de actividades continuas entre las veinte y las seis horas. El conductor no podrá trabajar la noche siguiente sin el debido descanso;

c) Rescindir el contrato de trabajo en lugares intermedios del viaje; y,

Que regula las condiciones de trabajo en el transporte automotor terrestre”,
Artículo 2°. Texto anterior:

“Art. 6°.- El trabajador percibirá salario ordinario por el tiempo de duración del servicio contemplado en el artículo 59 de esta Ley.

Por el tiempo de servicio que excediere a la jornada de trabajo normal, se percibirá salario como horas extraordinarias, que se abonarán con los recargos que establece el artículo 255 del Código del Trabajo”.

d) Emplear solamente un conductor para los viajes internacionales o para los viajes internos, cuando la distancia o el tiempo así lo exijan.

Art. 10.- Se prohíbe a los trabajadores: (156)

a) La tenencia y el consumo de bebidas alcohólicas y otros estimulantes durante la jornada de trabajo;

b) Abandonar el servicio sin poner a conocimiento del empleador o de su representante, el lugar y condiciones en que dejó y a quien entregó el vehículo, salvo caso de fuerza mayor;

c) Rescindir el contrato de trabajo en los lugares intermedios del viaje;

d) Utilizar el vehículo en lugares que no correspondan al servicio, o para fines ilícitos;

e) Entregar el vehículo a personas no autorizadas a conducir; y,

f) Trabajar más de ocho horas por día y cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno; más de siete horas y media y cuarenta y cinco horas semanales cuando el trabajo fuere

(156) Modificado por Ley N° 1.416/99 “Que modifica el artículo 385 de la Ley N° 496/94, Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley 213/93, Código del Trabajo; y los artículos 5, 6, 10 y 15 de la Ley N° 884/81, Que regula las condiciones de trabajo en el transporte automotor terrestre”, Artículo 2°. Texto anterior:

“Art. 10.- Se prohíbe a los trabajadores:

a) La tenencia y el consumo de bebidas alcohólicas y otros á estimulantes durante la jornada de trabajo;

b) Abandonar el servicio sin poner a conocimiento del empleador o de su representante, el lugar y condiciones en que dejó y a quien entregó el vehículo, salvo caso de fuerza mayor;

c) Rescindir el contrato de trabajo en lugares intermedios del viaje;

d) Utilizar el vehículo en lugares que no correspondan al servicio, o para fines ilícitos; y,

e) Entregar el vehículo a personas no autorizadas a conducir.”.

mixto, y de siete horas por das y cuarenta y dos horas en la semana cuando el trabajo fuere nocturno.

En ningún caso se podrá exceder de tres horas diarias de trabajo extraordinario ni sobre pasar en total cincuenta y siete horas por semana, salvo las excepciones previstas en el Art. 203 del Código del Trabajo.

Art. 11.- El Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo reglamentará, dentro de los noventa días de promulgada esta ley las condiciones de prevención, seguridad e higiene en que prestará sus servicios el trabajador del transporte, extensivas a todos los lugares de trabajos públicos y privados.

Art. 12.- Cuando se tratase de operaciones de salvamento en zonas afectadas por inundaciones, incendio u otros desastres, no se observará la jornada legal.

Art. 13.- Todo empleador está obligado a celebrar un contrato escrito de trabajo que llenará como mínimo los requisitos del artículo 48 del Código del Trabajo, debiendo presentarlo dentro de las cuarenta y ocho horas a la Dirección del Trabajo para su inscripción y homologación correspondiente.

Art. 14.- Está igualmente obligado a hacer constar diariamente en la cartilla individual habilitada por el Ministerio de Justicia y Trabajo, los siguientes datos:

- a) Nombre completo del trabajador;
- b) Las horas de trabajo de la jornada y el horario de descanso que corresponde al trabajador;
- c) La hora en que comienza y termina la jornada;
- d) La duración del trabajo efectuado mientras el vehículo se halle en servicio;
- e) La duración de los trabajos auxiliares;

f) La duración de los intervalos de descanso y de las interrupciones del trabajo durante los cuales el conductor i y su ayudante disponga libremente de su tiempo;

g) Los días de descanso semanal; y,

h) Cualquier prolongación de las horas de trabajo que sobrepase los límites normales.

Un ejemplar de la cartilla quedará en poder del trabajador.

Art. 15.- El incumplimiento de las disposiciones de la presente ley por los empleadores será sancionado con multa de treinta y cincuenta jornales mínimos legales para actividades no especificadas para la capital, que será aplicada por la autoridad administrativa del Trabajo por cada trabajador en infracción, por el procedimiento, establecido en el Art. 398 del Código del Trabajo. En caso de reincidencia se duplicará la sanción.

Sin perjuicio de las sanciones pecuniarias, cuando se produjeran más de una reincidencia de incumplimientos de disposiciones de la presente ley por parte del empleador, dentro del término de un año, la solicitud de la autoridad administrativa del Trabajo, el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones o la autoridad que corresponda cancelará el usufructo de línea de transporte público.

Los trabajadores que no cumplan con las disposiciones de esta ley serán sancionados conjuntamente con al empleador por la autoridad administrativa del Trabajo, con suspensión de cuatro a ocho días con pérdida de salarios y sin derecho a desarrollar tareas en ningún vehículo de transporte público. En caso de reincidencia se duplicará la sanción; si el trabajador incurriere en más de una reincidencia, quedará inhabilitado por un año para prestar servicios en el transporte público (157).

(157) Modificado por Ley N° 1.416/99 “Que modifica el artículo 385 de la Ley N° 496/94, Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley 213/93, Código del Trabajo; y los artículos 5, 6, 10 y 15 de la Ley N° 884/81,

Art. 16.- Para todos los casos no contemplados en esta ley se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo.

Art. 17.- Esta ley entrará en vigencia a los noventa días de su promulgación.

Art. 18.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO NACIONAL A PRIMERO DE DICIEMBRE DEL AÑO UN MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y UNO.

J. Augusto Saldívar
Presidente
H. Cámara de Diputados

Juan Ramón Chávez
Presidente
H. Cámara de Senadores

Américo A. Velázquez
Secretario Parlamentario

Carlos María Ocampos Arbo
Secretario Parlamentario

Asunción, 11 de diciembre de 1981.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

Presidente de la República
Gral. del Ejército Alfredo Stroessner

Saúl González
Ministro de Justicia y Trabajo

Que regula las condiciones de trabajo en el transporte automotor terrestre”,
Artículo 2°. Texto anterior:

“Art. 15.- El incumplimiento de las disposiciones de la presente ley por los empleadores será sancionado con multa de cinco a cincuenta salarios mínimos establecidos para las actividades diversas no especificadas para la Capital, que será aplicada por la autoridad Administrativa del Trabajo, en la forma establecida en el artículo 588 del Código del Trabajo Esta sanción no obsta a la aplicación de otras establecidas por la ley”.

LEY N° 1.265/87 (158)

QUE MODIFICA LA LEY N° 253/71 "QUE CREA EL SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL"

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA
SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

CAPÍTULO I DE LA NATURALEZA, DENOMINACIÓN Y LOS FINES

Artículo 1°.- El Servicio Nacional de Promoción Profesional, creado por Ley N° 253/71, en adelante SNPP, es un Ente dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo y se regirá por las disposiciones de la presente ley. Tiene su domicilio en la capital de la República y podrá establecer unidades regionales y realizar actividades en todo el país.

Artículo 2°.- El SNPP tendrá como finalidad promover y desarrollar la formación profesional de los trabajadores, en todos los niveles y sectores de la economía, atendiendo fundamentalmente a la política ocupacional del Gobierno y al proceso de desarrollo nacional.

Artículo 3°.- Para lograr su finalidad, el SNPP tiene las siguientes atribuciones:

(158) Véanse Ley N° 1.652/00 "Que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral; Ley N° 2.199/03 "Que dispone la reorganización de los Órganos Colegiados Encargados de la Dirección de Empresas y Entidades del Estado Paraguayo".

a) Organizar y coordinar un sistema nacional de formación profesional y gerencial, de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con la política general del Gobierno;

b) Estudiar y planificar las acciones que sean prioritarias para el desarrollo socio-económico del país, en coordinación con las distintas entidades públicas y privadas interesadas en la materia;

c) Autorizar la creación y funcionamiento de instituciones privadas para la formación profesional de los trabajadores;

d) Proyectar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional y desarrollo gerencial, en todas sus modalidades, o concertar su ejecución con entidades y empresas del sector público y privado;

e) Prestar asistencia técnica a las empresas para la creación de servicios de capacitación, asesoría, desarrollo y formación gerencial, investigación y estudio;

f) Establecer y mantener relaciones con entidades extranjeras o internacionales que tengan finalidades análogas a las del SNPP, pudiendo suscribir con ellas acuerdos de cooperación con la autorización del Ministerio de Justicia y Trabajo;

g) Colaborar en la evaluación de conocimientos y destrezas de los trabajadores adscriptos al sistema nacional de certificación ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo;

h) Otorgar certificados a los egresados que cumplan con los requisitos de aprobación establecidos para cada programa y de los cursos concertados en otras instituciones o empresas; i) Otras actividades relacionadas con los fines y naturaleza de la entidad.

CAPÍTULO II DE LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN (159)

Artículo 4°.- *El SNPP está constituido por un Consejo, una Dirección General y las Gerencias: Técnica, de Acción Formativa y Económica.*

Artículo 5°.- *El Consejo está integrado por:*

(1) *Un representante del Ministerio de Justicia y Trabajo, quien lo presidirá;*

(1) *Un representante del Ministerio de Educación y Culto;*

(1) *Un representante del Ministerio de Industria y Comercio;*

(1) *Un representante del Ministerio de Agricultura y Ganadería;*

(1) *Un representante de la Secretaría Técnica de Planificación de la Presidencia de la República;*

(2) *Dos representantes de los trabajadores; y*

(1) *Un representante de los empleadores.*

Artículo 6°.- *Los miembros del Consejo serán propuestos por las entidades en él representadas al Ministerio de Justicia y Trabajo y nombrados por el Poder Ejecutivo. Por cada miembro titular se designará el respectivo suplente. Las instituciones privadas presentarán ternas de candidatos.*

Artículo 7°.- *Los miembros titulares y suplentes del Consejo durarán tres años en sus funciones pudiendo ser reelectos.*

Artículo 8°.- *Los miembros titulares serán reemplazados por sus respectivos suplentes en caso de renuncia, ausencias o impedimento.*

Artículo 9°.- *El SNPP fijará en su Presupuesto la dieta por cada sesión ordinaria de los miembros del Consejo. El Consejo se reunirá en sesión ordinaria una vez por semana y en sesión extraordinaria las veces que sea*

(159) Derogado por Ley N° 2.199/03 “Que dispone la reorganización de los Órganos Colegiados Encargados de la Dirección de Empresas y Entidades del Estado Paraguayo”, Artículo 5°.

convocado por el Presidente del Consejo o a pedido de tres o más miembros titulares o del Director General.

Artículo 10.- *Los miembros del Consejo deberán poseer comprobada experiencia y formación especializada en actividades relacionadas con la educación y capacitación profesional, planificación y desarrollo de recursos humanos y demandas de empleos. Estos mismos requisitos serán exigibles para el nombramiento de los Gerentes y Directores Regionales.*

Artículo 11.- *Son atribuciones y deberes del Consejo:*

a) Velar por el cumplimiento de esta Ley, y las demás disposiciones legales atinentes del SNPP;

b) Fijar la política de formación profesional e institucional del SNPP, en el marco de los planes de desarrollo regional y nacional;

c) Precisar las prioridades de formación profesional y gerencial de conformidad con los lineamientos de la política que se adopte y las necesidades de recursos humanos del país;

d) Establecer las normas y orientaciones para el mejor funcionamiento del SNPP y de las instituciones privadas de formación profesional;

e) Analizar y aprobar el anteproyecto de presupuesto anual del SNPP y elevar al Ministerio de Justicia y Trabajo;

f) Considerar con el dictamen del Síndico el balance, el estado financiero y a la memoria de sus operaciones y disponer su publicación;

g) Dictar normas y reglamentos internos del SNPP;

h) Establecer las medidas necesarias para la buena organización y funcionamiento de la institución a nivel regional y nacional;

i) Aprobar el plan de cursos y de otras actividades presentadas por el Director General;

j) Evaluar semestralmente el funcionamiento y los resultados de la labor del SNPP;

k) Dictar el reglamento interno del Consejo;

l) Aprobar en el ámbito de su competencia los acuerdos y proyectos que el SNPP celebre con entidades públicas, privadas, extranjeras o internacionales para desarrollar acciones de formación profesional y gerencial;

ll) Nombrar y remover a los Gerentes y Directores Regionales, a propuesta del Director General;

m) Aprobar los planes de trabajo del SNPP y controlar las acciones formativas y de apoyo técnico-administrativo correspondientes;

n) Recibir anualmente el inventario general actualizado de los bienes del SNPP, elaborado por la Gerencia Económica;

ñ) Autorizar la compra y venta de bienes y la contratación de préstamos, conforme a las disposiciones legales vigentes;

o) Aprobar el llamado a licitaciones públicas de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en la materia;

p) Aprobar los planes de construcción y equipamiento del SNPP; y

q) Designar al Secretario del Consejo.

Artículo 12.- *Atribuciones y deberes del Presidente del Consejo:*

a) Convocar y presidir las sesiones ordinarias y extraordinarias;

b) Cumplir y hacer cumplir las Resoluciones del Consejo y las disposiciones emanadas del Ministerio de Justicia y Trabajo, conforme a esta Ley; y

c) Firmar juntamente con el Secretario las actas de las sesiones y demás documentos una vez aprobados por el Consejo.

Artículo 13.- La administración del SNPP estará a cargo de un Director General nombrado por el Poder Ejecutivo a propuesta del Ministerio de Justicia y Trabajo, quien ejercerá el cargo por un período de cinco años y no podrá dedicarse a otras actividades, salvo la docencia.

Artículo 14.- Son atribuciones y deberes del Director General: (160).

a) Ejercer la representación legal del Servicio Nacional de Promoción Profesional y administrarlo;

b) Cumplir y hacer cumplir esta Ley y ejercer la administración de la institución dentro del ámbito de su competencia;

c) Administrar juntamente con el Gerente Económico los recursos y gastos conforme al presupuesto de la Institución;

(160) Modificado por Ley N° 2199/2003 “Que dispone la reorganización de los Órganos Colegiados Encargados de la Dirección de Empresas y Entidades del Estado Paraguayo”, Artículo 5°. Texto anterior:

“Artículo 14.- Son atribuciones y deberes del Director General:

a) Ejercer la representación legal del SNPP;

b) Cumplir y hacer cumplir esta Ley, las disposiciones del Consejo y ejercer la administración de la Institución dentro del ámbito de su competencia;

c) Administrar juntamente con el Gerente Económico los recursos y gastos conforme al Presupuesto de la Institución;

d) Nombrar y renovar al personal de la Institución, a excepción de lo previsto en el artículo 11, inciso II);

e) Recibir de las Gerencias y proporcionar a las mismas informaciones necesarias para la elaboración oportuna de los proyectos de planes y programas;

f) Informar regularmente al Consejo, a pedido de éste, o por propia iniciativa, el funcionamiento económico, técnico y del programa formativo del SNPP;

g) Elevar al Consejo el anteproyecto del presupuesto anual de la Institución y el proyecto de memoria anual;

h) Establecer una administración del personal que deberá prever, como mínimo, sistemas de selección, capacitación, calificación y evaluación;

i) Otorgar poderes para asuntos judiciales y administrativos en los términos y condiciones autorizados por el Consejo;

j) Proponer al Presidente del Consejo la convocatoria a sesiones extraordinarias;

k) Asistir a las reuniones del Consejo con derecho a voz, pero sin voto;

l) Promover al Consejo candidatos para los cargos de Gerentes y Directores Nacionales; y

II) Ejercer otras actividades propias del cargo.

- d) Nombrar y remover al personal de la institución;
- e) Recibir de las gerencias y proporcionar a las mismas, informaciones necesarias para la elaboración oportuna de los proyectos de planes y programas;
- f) Implementar las políticas emanadas del Órgano rector del Sistema de Capacitación Laboral;
- g) Elaborar el anteproyecto del presupuesto anual de la institución;
- h) Establecer una administración del personal que deberá prever, como mínimo, sistemas de selección, capacitación, calificación y evaluación;
- i) Otorgar poderes para asuntos judiciales y administrativos;
- j) Designar cargos de gerentes y directores;
- k) Dictar normas internas.

Artículo 15.- Son atribuciones de la Gerencia Técnica:

- a) Considerar y poner en práctica los métodos para desarrollar las investigaciones de necesidades de formación profesional, acorde con el plan de desarrollo, la política de empleo del Gobierno y a las instrucciones de la Dirección General;
- b) Programar, dirigir y controlar las actividades de planificación de los cursos de formación profesional. Coordinar la elaboración de los programas, la preparación de los medios didácticos y la formación técnico-pedagógica de los instructores;
- c) Promover la investigación de nuevas metodologías de la formación y las innovaciones tecnológicas que sean necesarias para el desarrollo institucional; y
- d) Realizar estudios de evaluación y seguimiento sobre los resultados de los programas de formación profesional que midan el impacto de la capacitación en las actividades productivas y la situación ocupacional de los egresados de los cursos.

Artículo 16.- Son atribuciones de la Gerencia de Acción Formativa:

a) Organizar, coordinar y controlar las acciones de formación y capacitación a nivel nacional, de acuerdo a los programas y metas establecidos en el plan anual del SNPP;

b) Planificar y desarrollar actividades de asesoramiento y capacitación gerencial dirigidas a la promoción de la fuerza de trabajo en las empresas;

c) Proponer semestralmente las necesidades de elaboración y actualización de los programas y medios didácticos para los cursos, así como el perfeccionamiento técnico y pedagógico del personal de instructores. Proponer las necesidades de apoyo administrativo-financiero para el normal desenvolvimiento de las acciones formativas;

d) Establecer la capacidad instalada en relación a instructores y equipamiento tanto del SNPP como de empresas, comunidades regionales y otras entidades que demanden capacitación de trabajadores, informando semestralmente a la Dirección General sobre su evaluación; y

e) Proponer a la Dirección General el proyecto de plan anual de acciones formativas acorde con la capacidad instalada del SNPP y con las necesidades de formación profesional y gerencial.

Artículo 17.- Son atribuciones de la Gerencia Económica:

a) Organizar, coordinar y controlar las actividades financieras, presupuestarias, contables, de adquisiciones y de servicios generales, necesarias para el normal funcionamiento de la Institución a nivel central y regional;

b) Calcular los costos de los programas del SNPP y elaborar el anteproyecto de presupuesto anual acorde a los ingresos del SNPP y a la planificación de acciones formativas aprobadas por la Dirección

General. Deberá en todos los casos observar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31;

c) Proveer a las unidades operativas y de apoyo del SNPP equipamientos, materiales y fondos rotativos indispensables para el desarrollo de las acciones de formación profesional y gerencial, de acuerdo al plan de trabajo y presupuesto aprobado, responsabilidad ésta compartida con el Director General;

d) Organizar y mantener permanentemente actualizado el registro valorizado y el control del inventario de los bienes físicos del SNPP y proponer los respectivos índices de depreciación para la elaboración del balance anual; y

e) Suministrar obligatoriamente datos, informes y documentaciones financieras que le sean requeridos por la fiscalización externa.

CAPÍTULO III DE LOS BENEFICIARIOS

Artículo 18.- Podrán postularse a los cursos y participar de los programas de promoción profesional todas las personas mayores de diez y ocho años, radicadas en el territorio nacional, sin más limitaciones que las indicadas en los requisitos determinados para cada programa de formación profesional.

Artículo 19.- El SNPP deberá crear y mantener un sistema informativo, que asegure una adecuada orientación profesional a los postulantes a los cursos.

Artículo 20.- Los menores entre quince y diez y ocho años podrán postularse a los programas de aprendizaje.

Artículo 21.- El ingreso a los cursos de aquellos que cumplan con los respectivos requisitos será abierto y con igualdad de oportunidades frente al proceso de selección de cada programa. La experiencia profesional sólo deberá ser acreditada por los postulantes al curso de capacitación y de especialización.

Artículo 22.- El SNPP expedirá a los beneficiarios que aprueben los cursos un certificado en el que constará el nombre del participante y el curso realizado, y un carnet de competencia.

Artículo 23.- La instrucción impartida por el SNPP será gratuita, excepto los cursos de nivel avanzado.

CAPÍTULO IV DE LA NATURALEZA Y ORGANIZACIÓN DE LOS CURSOS

Artículo 24.- La naturaleza de los programas que desarrolle el SNPP será en base a una metodología de formación acelerada. Los cursos serán eminentemente prácticos.

Artículo 25.- La organización de los cursos será de acuerdo a las necesidades de empleos del país.

Artículo 26.- En la organización de los cursos de formación ocupacional se deberá contar obligatoriamente con los materiales, herramientas que garanticen el desarrollo de las actividades prácticas inherentes a la ocupación o puesto de trabajo.

Artículo 27.- Los cursos se desarrollarán en centros fijos y móviles del SNPP, en instituciones, empresas y en instalaciones de las comunidades que demanden capacitación, conforme a los planes presupuestados.

Artículo 28.- Los cursos se realizarán de acuerdo a las siguientes modalidades:

- a) Directamente por el SNPP con sus medios e instructores;
- b) Por cualquier institución o empresa con sus propios medios y con instructores del SNPP; y
- c) Por cualquier institución o empresa con sus medios e instructores propios, utilizando la metodología, el asesoramiento y la certificación del SNPP.

CAPÍTULO V DE LOS RECURSOS (161)

Artículo 29.- Establece un aporte mensual obligatorio a cargo de los empleadores privados de la República, equivalente al 1% (uno por ciento) del total de sueldos y salarios pagados. Para todos los efectos este aporte será considerado como carga social.

Artículo 30.- El aporte de los empleadores establecido en esta ley será depositado mensualmente en el Banco Nacional de Trabajadores, en una cuenta especial a nombre del SNPP, incluyendo el de las entidades bancarias privadas. El SNPP ejercerá el control de las recaudaciones mensuales.

Artículo 31.- Los recursos provenientes del aporte de los empleadores y los establecidos en los incisos a), b) y d) del artículo 32 de esta Ley, deberán ser aplicados de la siguiente forma:

a) Sueldos y salarios para profesionales, técnicos e instructores hasta el 50% (cincuenta por ciento);

b) Empleados de nivel administrativo y auxiliar hasta un 15% (quince por ciento); y

c) Gastos de materiales para los cursos, movilización, compra y reposición de equipos y herramientas, gastos generales, mejoras en las construcciones y adquisiciones de vehículos de trabajo hasta un treinta y cinco por ciento (35%).

Artículo 32.- Además del aporte de los empleadores establecido en esta Ley, constituirán recursos del SNPP, los siguientes ingresos:

a) La suma que le fuere asignada en el Presupuesto General de la Nación;

b) Los legados, donaciones y otros ingresos;

(161) Derogado por Ley N° 1.652/00 "Que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, Artículo 17.

c) El producido de la venta de los productos de los cursos para reposición de materiales; y

d) El producido de la venta de los equipos, herramientas y vehículos dados de baja.

CAPÍTULO VI DE LA FISCALIZACIÓN

Artículo 33.- El desenvolvimiento financiero y administrativo del SNPP será fiscalizado por el Ministerio de Justicia y Trabajo y la Contraloría Financiera de la Nación.

El Consejo del SNPP queda facultado a disponer la realización de auditorías externas cuando considere necesarias.

CAPÍTULO VII DE LAS DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 34.- El Consejo y la Dirección General del SNPP dispondrán de un plazo de dos años, a partir de la promulgación de esta Ley, para dar cumplimiento a lo señalado en los incisos a) y b) del artículo 31. En ningún caso, percibirán sueldos correspondientes a instructores, personas que no reúnan las calificaciones técnicas y de reconocida experiencia, según los requisitos establecidos en el reglamento interno y que no estén en el ejercicio pleno del cargo en el SNPP.

Artículo 35.- Los funcionarios del SNPP se regirán por el Estatuto del Funcionario Público y se acogerán al régimen de jubilaciones y pensiones previsto en la Ley de Organización Administrativa y Financiera de la Nación.

Los funcionarios que a la fecha de la promulgación de esta Ley hayan cumplido cuarenta y cinco años o más, podrán optar por no incorporarse a dicho régimen, a cuyo efecto deberán presentar la respectiva solicitud dentro de los treinta días siguientes a la promulgación citada.

Artículo 36.- El Poder Ejecutivo reglamentará esta Ley.

Artículo 37.- Deróganse todas las disposiciones contrarias a esta Ley.

Artículo 38.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO NACIONAL A LOS VEINTE Y DOS DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO UN MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE.

Luis Martínez Miltos
Presidente
Cámara de Diputados

Ezequiel González Alsina
Vice-Pte. 1° en Ejercicio
Cámara de Senadores

Miguel Ángel López Jiménez
Secretario Parlamentario

Carlos María Ocampos Arbo
Secretario General

Asunción, 4 de noviembre de 1987.

TÉNGASE POR LEY DE LA REPUBLICA, PUBLÍQUESE E INSÉRTESE EN EL REGISTRO OFICIAL.

Gral. de Ejército Alfredo Stroessner
Presidente de la República.

J. Eugenio Jacquet
Ministro de Justicia y Trabajo

LEY N° 285/93

QUE REGLAMENTA EL ARTÍCULO 93 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- La empresa que otorgue a sus trabajadores beneficios adicionales sobre su renta neta, con independencia de los respectivos salarios y de otros beneficios establecidos en las leyes o en contratos celebrados entre la empresa y sus trabajadores, recibirá del Estado los estímulos que se establecen en esta Ley.

Artículo 2°.- Los beneficios adicionales en dinero, que la empresa disponga a favor de sus trabajadores en relación de dependencia, serán considerados gastos deducibles exentos de todo tributo y no estarán sujetos a contribución alguna por parte de la empresa o de los trabajadores al Instituto de Previsión Social, Banco Nacional de Trabajadores u otras entidades creadas que exijan de los mismos algún tipo de contribución o de aporte.

Artículo 3°.- La estimación económica de los beneficios adicionales en especie u otros bienes susceptibles de apreciación pecuniaria que los trabajadores acepten y los ajustes que hagan operativo el sistema, serán objeto de reglamentación por el Poder Ejecutivo.

Artículo 4°.- La distribución de los beneficios deberá alcanzar equitativamente a los trabajadores de la empresa, reservándose la misma los criterios que correspondan a dicha condición, de acuerdo con pautas de rendimiento, salario y otros, así como la oportunidad

de su pago dentro del período de 180 (ciento ochenta) días a partir del cierre del ejercicio.

Artículo 5°.- En la Subsecretaría de Tributación del Ministerio de Hacienda se habilitará un registro de las empresas que deseen acogerse a las previsiones de esta Ley, y la inscripción supone el compromiso vinculante al sistema por el término mínimo de dos ejercicios comerciales consecutivos, pero el otorgamiento de los beneficios adicionales a los trabajadores no genera la obligación del empleador de otorgarlos en forma permanente.

Las empresas podrán inscribirse hasta 90 (noventa) días después del cierre del primer ejercicio que será objeto del sistema de beneficios y estímulos. El registro correspondiente deberá estar operativo dentro de los 30 (treinta) días de vigencia de la Ley.

Artículo 6°.- Sólo podrán acogerse al estímulo dispuesto en la presente Ley las empresas que estén al día en sus obligaciones tributarias dentro de los 180 (ciento ochenta) días previstos en el Artículo 4°.

Artículo 7°.- Si los beneficios que se conceden bajo las condiciones establecidas en los Artículos 2° y 3° superaran el 10% (diez por ciento) de la renta neta, deducido el impuesto a la renta, el excedente no estará dentro de los estímulos que esta Ley previene para las empresas.

Artículo 8°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobada por la Honorable Cámara de Senadores el dos de setiembre del año un mil novecientos noventa y tres y por la Honorable Cámara de Diputados, sancionándose la Ley el siete de diciembre del año un mil novecientos noventa y tres.

Francisco José de Vargas
Presidente
H. Cámara de Diputados

Evelio Fernández Arévalos
Presidente
H. Cámara de Senadores

Juan José Vázquez Vázquez
Secretario Parlamentario

Diego Abente Brun
Secretario Parlamentario

Asunción, 21 de diciembre de 1993.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Juan Carlos Wasmosy

Crispiniano Sandoval
Ministro de Hacienda

Juan Manuel Morales
Ministro de Justicia y Trabajo

LEY N° 508/94

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- Las negociaciones colectivas sobre condiciones de trabajo que se celebren entre el Estado y los funcionarios y empleados públicos, serán desarrolladas dentro del marco general dispuesto por la presente Ley.

Artículo 2°.- Los sujetos afectados por la presente Ley, abarcan a funcionarios y empleados públicos de los organismos que componen la administración central, las entidades descentralizadas, las empresas públicas, los bancos oficiales, las gobernaciones y las municipalidades, salvo los expresamente exceptuados.

Artículo 3°.- No podrán acogerse a las condiciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo:

a) Los Ministros, los Vice-Ministros, Secretarios Generales, Secretarios Privados, Directores Generales, Asesores y Miembros de Gabinete y quienes presten servicios en ámbitos del Poder Ejecutivo con rangos equivalentes;

b) El Procurador General de la República;

c) Los Ministros de la Corte Suprema de Justicia, miembros de los Tribunales de Apelación, del Tribunal de Cuentas, del Superior Tribunal de Justicia Electoral, Jueces de Primera Instancia, Jueces de Instrucción, Jueces de Paz Letrada, Jueces de Paz y los Actuarios;

d) El Fiscal General del Estado y los Agentes Fiscales;

- e) Los integrantes del Consejo de la Magistratura;
- f) El Defensor del Pueblo y sus Representantes;
- g) El Contralor y el Subcontralor de la Contraloría General de la República;
- h) El Presidente, los Directores y Gerentes de los Bancos oficiales, y los Directores y Gerentes que actúen en su representación en cualquier Banco en que participe accionariamente el Estado;
- i) Los Presidentes, Miembros de Consejos, Directores y Gerentes de entes estatales y organismos descentralizados;
- j) El personal de la Fuerza Pública, excepto del que trabaje en relación de dependencia como obrero o empleado;
- k) El personal diplomático que ostente rango de Embajador, Ministro o Consejero de Embajada; Cónsules Generales, Cónsules y Vice Cónsules;
- l) Quienes ejerzan cargos por elección popular o cumplan temporalmente funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados en el presente artículo; y
- m) Secretarios Generales, Secretarios, Directores, Vice Directores, Jefes y Sub Jefes de Departamentos de ambas Cámaras del Congreso.

Artículo 4º.- No serán objeto de negociación colectiva las cuestiones relativas a:

- a) Estructura y organización de los organismos que componen la Administración Pública;
- b) Las facultades de dirección, administración y fiscalización del Estado;
- c) El principio de idoneidad como requisito para el ingreso y la promoción en la carrera administrativa; y,

d) Los rubros no previstos en el Presupuesto General de la Nación.

Artículo 5º.- Toda negociación colectiva en el ámbito del sector público se iniciará mediante petición escrita de cualquiera de las partes.

Las tratativas salariales o económicas deberán sujetarse a la Ley de Presupuesto.

Artículo 6º.- La negociación colectiva podrá realizarse en un ámbito general o sectorial.

Cuando la negociación colectiva se refiera al ámbito general serán partes obligadas en toda negociación colectiva el Estado y los funcionarios públicos.

Cuando fuere en el ámbito sectorial incluirá exclusivamente a las partes y se ajustará necesariamente a las disposiciones del convenio colectivo del ámbito general si lo hubiere.

La representación del Estado será ejercida por una comisión designada, según corresponda, por el Poder Ejecutivo, por el Poder Legislativo, por el Poder Judicial o por los órganos pertinentes de las entidades descentralizadas, empresas públicas, bancos oficiales, gobernaciones o municipalidades.

La representación de los Funcionarios será ejercida por una comisión designada por las Organizaciones Gremiales o Federaciones con personería gremial.

Ninguna de las comisiones podrá integrarse con más de ocho personas.

Artículo 7º.- Cuando de parte de los funcionarios pertenecientes a varias organizaciones sindicales con derecho a negociar, no hubiere acuerdo respecto a la conformación de la comisión negociadora, el Ministerio de Justicia y Trabajo procederá a definir el número de miembros que les corresponda a cada parte.

A tal fin tomará en cuenta la cantidad de socios cotizantes que posea cada sindicato en el sector que corresponda.

Artículo 8º.- Al designar el árbitro, las partes determinarán el procedimiento por el que se regirán, toda vez que el arbitraje como medio de resolver total o parcialmente un conflicto en forma negociada es optativo. El Laudo tendrá carácter obligatorio y definitivo para las partes.

Artículo 9º.- Cuando las partes arriben a un acuerdo, asentarán lo acordado en actas que deberán contener como mínimo:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Individualización de las partes y sus representantes;
- c) El ámbito personal de la aplicación con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido;
- d) La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación;
- e) El período de vigencia; y,
- f) Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 10.- El acuerdo celebrado en el ámbito de la Administración Pública será instrumentado mediante el acto administrativo pertinente.

Instrumentado el acuerdo, el texto completo será remitido dentro de los cinco días al Ministerio de Justicia y Trabajo, para su registro y publicación dentro de los diez días de recibido.

Artículo 11.- El contenido de un Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo beneficia igualmente a los funcionarios y empleados de la institución afectada no asociadas al sindicato negociador.

Artículo 12.- La aplicación de la presente Ley sobre negociación colectiva en el sector público, se realizará combinando las normas del derecho administrativo y laboral en cuanto fuesen aplicables.

Artículo 13.- Deróganse todas las disposiciones contrarias a la presente Ley.

Artículo 14.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobada por la H. Cámara de Diputados a veintitrés días del mes de agosto del año un mil novecientos noventa y cuatro, y por la H. Cámara de Senadores, sancionándose la Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 207, numeral 3) de la Constitución Nacional, a un día del mes de diciembre del año un mil novecientos noventa y cuatro.

Atilio Martínez Casado
Presidente
H. Cámara de Diputados

Evelio Fernández Arévalos
Presidente
H. Cámara de Senadores

Mirian Graciela Alfonso González **Víctor Rodríguez Bojanovich**
Secretario Parlamentario Secretario Parlamentario

Asunción, 17 de diciembre de 1994.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Juan Carlos Wasmosy

Juan Manuel Morales
Ministro de Justicia y Trabajo

LEY N° 1.542/00

QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA CALIFICACIÓN DE HUELGA

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA
SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- Para la calificación de las huelgas, paros patronales o cualquier otra medida de fuerza originada en conflictos laborales en los organismos y entidades del Estado, así como en las municipalidades o la empresa privada, será competente el Juzgado en lo Laboral de Turno de la jurisdicción territorial que corresponda.

Artículo 2°.- Para el trámite de calificación se aplicará el procedimiento especial establecido para la acción de Amparo prevista en el Código Procesal Civil.

Artículo 3°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Diputados, a veinte días del mes de diciembre del año un mil novecientos noventa y nueve, y por la Honorable Cámara de Senadores, a treinta días del mes de diciembre del año un mil novecientos noventa y nueve, quedando sancionado el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 204 de la Constitución Nacional.

Pedro Efraín Alegre Sasiain
Presidente
H. Cámara de Diputados

Juan Carlos Galaverna D.
Presidente
H. Cámara de Senadores

Eduardo Acuña
Secretario Parlamentario

Ilda Mayeregger
Secretaria Parlamentaria

Asunción, 10 de enero de 2000.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Luis Ángel González Macchi

Silvio Gustavo Ferreira Fernández
Ministro de Justicia y Trabajo

LEY N° 1.626/00 (162)

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Esta ley tiene por objeto regular la situación jurídica de los funcionarios y de los empleados públicos, el personal de

(162) Deroga la Ley N° 200/1970 “Que establece El Estatuto del Funcionario Público”; Deroga el Decreto N° 6478/1994 “Por el cual se define y reglamenta el ejercicio de cargos de confianza”.

Véanse: Ley N° 2345/03 “De Reforma y Sostenibilidad de la Caja Fiscal, Sistema de Jubilaciones y Pensiones del Sector Público”; Ley N° 2479/04 “Que establece la obligatoriedad de la incorporación de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas”; Ley N° 2.686/05 “Que modifica los artículos 1°, 7° y 9° y amplía la Ley N° 2.597/2005 “Que regula el otorgamiento de viáticos en la Administración Pública”; Ley N° 3031/06 “Que modifica el inciso b) del artículo 14 de la Ley N° 1.626/2000 “De la Función Pública”; Ley N° 3989/10 “Que modifica el inciso f) del artículo 16 y el artículo 143 de la Ley N° 1.626/2000 “De la Función Pública”; Ley 4679/12 “De trámites administrativos”; Ley N° 5207/14 “Que modifica el artículo 144 de la Ley N° 1.626/00 “De la Función Pública”; Ley N° 5508/15 “Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna”; Ley N° 5766/16 “Que modifica los artículos 54 y 56 de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”; Decreto N° 4392/10 “Por el cual se reglamenta la Ley N° 3856/09 “Que establece la acumulación del tiempo de servicios en las Cajas del Sistema de Jubilaciones y Pensiones Paraguayo, y deroga el artículo 107 de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”.

confianza, el contratado y el auxiliar, que presten servicio en la Administración Central, en los entes descentralizados, los gobiernos departamentales y las municipalidades, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la banca pública y los demás organismos y entidades del Estado.

Las leyes especiales vigentes y las que se dicten para regular las relaciones laborales entre el personal de la administración central con los respectivos organismos y entidades del estado, se ajustarán a las disposiciones de esta ley aunque deban contemplar situaciones especiales.

Entiéndese por administración central los organismos que componen el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, sus reparticiones y dependencias.

Artículo 2°.- Aun cuando cumplan una función pública, se exceptúan expresamente de lo establecido en el artículo anterior a:

a) El Presidente y el Vicepresidente de la República, los senadores y diputados, los gobernadores y los miembros de las Juntas Departamentales, los intendentes, los miembros de las Juntas Municipales y las personas que ejercen otros cargos originados en elección popular;

b) Los ministros y viceministros del Poder Ejecutivo;

c) Los diplomáticos y cónsules en actividad, comprendido en el ámbito de aplicación de la ley que regula la carrera diplomática y consular;

d) Los militares en actividad;

e) Los policías en actividad;

f) Los docentes de la Universidad Nacional y de las instituciones oficiales de educación primaria, secundaria y técnica;

g) Los magistrados del Poder Judicial;

h) El Contralor, el Subcontralor, el Defensor del Pueblo, el Defensor del Pueblo Adjunto y los miembros del Consejo de la Magistratura; e

i) El Fiscal General de Estado y los agentes fiscales.

Artículo 3º.- En esta ley el funcionario o empleado público son términos equivalentes, con un mismo alcance jurídico en cuanto a sus derechos y responsabilidades en el ejercicio de la función pública.

Artículo 4º.- Es funcionario público la persona nombrada mediante acto administrativo para ocupar de manera permanente un cargo incluido o previsto en el Presupuesto General de la Nación, donde desarrolle tareas inherentes a la función del organismo o entidad del Estado en el que presta sus servicios. El trabajo del funcionario público es retribuido y se presta en relación de dependencia con el Estado.

Artículo 5º.- Es personal contratado la persona que en virtud de un contrato y por tiempo determinado ejecuta una obra o presta servicio al Estado. Sus relaciones jurídicas se regirán por el Código Civil, el contrato respectivo, y las demás normas que regulen la materia. Las cuestiones litigiosas que se susciten entre las partes serán de competencia del fuero civil.

Artículo 6º.- Es personal del servicio auxiliar (choferes, ascensoristas, limpiadores, ordenanzas y otros de naturaleza similar) la persona nombrada para tales funciones por la máxima autoridad del organismo o entidad del Estado en que fuera a prestar sus servicios. El nombramiento se efectuará mediante un procedimiento de selección simplificado que será establecido en el reglamento interno del organismo o entidad respectivo.

El personal del servicio auxiliar trabajará en relación de dependencia con el Estado, su trabajo será retribuido y su relación laboral se regirá por el Código del Trabajo.

Artículo 7º.- El reglamento interno de selección y admisión del personal del servicio auxiliar y del personal contratado, se aplicará luego que hubiera sido homologado por la Secretaría de la Función Pública.

Artículo 8°.- Son cargos de confianza y, sujetos a libre disposición, los ejercidos por las siguientes personas:

a) Los ministros y viceministros del Poder Ejecutivo, los funcionarios designados con rango de ministros, el Procurador General de la República y los funcionarios que detenten la representación del Poder Ejecutivo en las entidades binacionales u órganos administrativos;

b) Los secretarios, los directores; los jefes de departamentos, divisiones y secciones, de la Presidencia de la República;

c) El Secretario General, el Secretario Privado, el Director Administrativo y el Director Financiero que prestan servicio en el Gabinete de los ministros del Poder Ejecutivo;

d) Los presidentes y los miembros de los consejos o directorios de las entidades descentralizadas;

e) Los embajadores, cónsules y representantes nacionales ante organizaciones internacionales o eventos en los que la República participe oficialmente de conformidad con la Ley del Servicio Diplomático y Consular; y

f) los directores jurídicos, económicos o similares de los organismos o entidades del Estado, con excepción de los que integran la carrera de la función pública.

Esta enumeración es taxativa.

Quienes ocupen tales cargos podrán ser removidos por disposición de quien esté facultado para el efecto por la ley o, en ausencia de éste, por la máxima autoridad del organismo o entidad respectivo del Estado. La remoción de estos cargos, aún por causas no imputables al funcionario, no conlleva los efectos económicos del despido. Los funcionarios que hayan sido promovidos a ocupar estos cargos conservan los derechos adquiridos con anterioridad al respectivo nombramiento.

Artículo 9°.- Cuando se produzca la cesantía de un funcionario con estabilidad que hubiera estado ocupando un cargo de confianza, el afectado podrá optar por volver a las funciones que cumplía con anterioridad o por recibir la indemnización prevista para los despidos sin causa.

Artículo 10.- El cargo que ocupara el funcionario designado para otro calificado en esta ley como “cargo de confianza”, será cubierto provisoriamente por quien corresponda según el escalafón. Del mismo modo y, sucesivamente, se llenarán las consecuentes vacancias.

Artículo 11.- A quienes ocupen cargos de confianza les será aplicable, mientras permanezcan en funciones, el régimen general de los funcionarios de carrera.

CAPÍTULO II

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

DE LA INCORPORACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo. 12.- Institúyese la carrera de la función pública, la que se regirá por los principios y pautas establecidos en esta ley.

Artículo 13.- Quienes cumplan con los requisitos establecidos en esta ley tendrán derecho a concurrir, en igualdad de condiciones, al sistema de selección para acceder a la función pública previsto en el Artículo 15.

Artículo 14.- Los interesados en ingresar a la función pública deberán reunir las siguientes condiciones:

- a) Tener nacionalidad paraguaya;
- b) Contar con mayoría de edad; (163)

(163) Modificado por Ley N° 3989/10 “Que modifica el inciso f) del artículo 16 y el artículo 143 de la Ley N° 1.626/2000 “De la Función Pública”. Texto anterior: “Artículo 14...b) contar con dieciocho años de edad como mínimo y cuarenta y cinco años como máximo; ...”.

c) Justificar el cumplimiento de las obligaciones personales previstas por la Constitución Nacional y las leyes;

d) Poseer idoneidad y capacidad, necesarias para el ejercicio del cargo, comprobadas mediante el sistema de selección establecido para el efecto;

e) Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos;

f) Presentar certificado de antecedentes judiciales y policiales;
y,

g) No registrar antecedentes de mal desempeño de la función pública.

Artículo 15.- El sistema de selección para el ingreso y promoción en la función pública será el de concurso público de oposición.

Se entenderá por concurso público de oposición, el conjunto de procedimientos técnicos, que se basará en un sistema de ponderación y evaluación de informes, certificados, antecedentes, cursos de capacitación y exámenes, destinados a medir los conocimientos, experiencias e idoneidad del candidato, expresándolos en valores cuantificables y comparables, conforme al reglamento general que será preparado por la Secretaría de la Función Pública y aprobado por decreto del Poder Ejecutivo.

Artículo 16.- Están inhabilitados para ingresar a la función pública, así como para contratar con el Estado:

a) Los condenados por sentencia firme a pena privativa de libertad, mientras dure la condena;

b) Los condenados a penas de inhabilitación para el ejercicio de la función pública;

c) Los condenados por la comisión de delitos electorales;

d) Los declarados incapaces en juicio de conformidad a lo establecido en el Artículo 73 del Código Civil;

e) Los ex-funcionarios y empleados que hubiesen terminado su relación jurídica con el Estado por causa justificada no imputable al empleador, salvo que hayan transcurrido más de cinco años de la destitución; y,

f) Los jubilados con jubilación completa o total de la Administración Pública, salvo la excepción prevista en el Artículo 143 de la presente Ley (164).

Artículo 17.- El acto jurídico por el que se dispuso el ingreso a la función pública en transgresión a la presente ley o sus reglamentos será nulo, cualquiera sea el tiempo transcurrido. Los actos del afectado serán anulables, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal o administrativa que pudiera corresponder a los responsables del nombramiento.

La responsabilidad civil de los funcionarios, contratados y auxiliares, será siempre personal y anterior a la del Estado, que responderá subsidiariamente.

Artículo 18.- El nombramiento de un funcionario tendrá carácter provisorio durante un período de seis meses, considerándose éste como un plazo de prueba. Durante dicho período cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación jurídica sin indemnización ni preaviso alguno.

Artículo 19.- Cumplido el periodo de prueba sin que las partes hayan hecho uso de la facultad establecida en el artículo anterior, el funcionario adquirirá estabilidad provisoria hasta el cumplimiento del plazo previsto en el Capítulo VII de esta ley.

Artículo 20.- La estabilidad definitiva prevista en el Capítulo VII de esta ley, será adquirida por los funcionarios públicos siempre

(164) Modificado por Ley N° 3989/10 "Que modifica el inciso f) del artículo 16 y el artículo 143 de la Ley N° 1.626/2000 "De la Función Pública". Texto anterior: *Artículo 16... f) los jubilados con jubilación completa o total de la administración pública; ...*".

que, dentro del plazo establecido, aprueben las evaluaciones contempladas en el reglamento interno del organismo o la entidad del Estado en que se encuentre prestando servicio.

Artículo 21.- Los funcionarios públicos que resulten reprobados en dos exámenes consecutivos de evaluación serán desvinculados de la función pública, dentro de un plazo no mayor a treinta días.

Artículo 22.- Las actuaciones del funcionario público durante el período de prueba serán válidas, sin perjuicio de su responsabilidad personal por las consecuencias de su gestión. Las actuaciones realizadas en contravención de la ley o los reglamentos son nulas y de ningún valor, aun cuando provengan de funcionarios que hayan superado el período de prueba.

Artículo 23.- La discapacidad física no será impedimento para el ingreso a la función pública.

CAPÍTULO III DE LA CONTRATACIÓN TEMPORARIA

Artículo 24.- Para atender necesidades temporales de excepcional interés para la comunidad, que sean afines a sus objetivos y a los requerimientos de un mejor servicio, los organismos o entidades del Estado podrán contratar a personas físicas de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5° de esta ley.

Artículo 25.- Se consideran necesidades temporales de excepcional interés para la comunidad las siguientes:

- a) Combatir brotes epidémicos;
- b) Realizar censos, encuestas o eventos electorales;
- c) Atender situaciones de emergencia pública; y,
- d) Ejecutar servicios profesionales especializados.

Artículo 26.- Las contrataciones en los casos mencionados en el artículo anterior tendrán una duración determinada y una remune-

ración específica por un monto global y por un plazo que no podrá exceder los doce meses, salvo que subsistan las causas que motivaron la contratación.

Artículo 27.- La contratación se efectuará por acto administrativo de la más alta autoridad del organismo o entidad respectivo, previo concurso de méritos para los casos previstos en los incisos b) y d) del artículo 25, y por contratación directa para los casos contemplados en los incisos a) y c) del mismo artículo.

Artículo 28.- Los contratados en virtud de lo dispuesto en este capítulo no podrán, bajo pena de nulidad del contrato y la responsabilidad penal, civil y administrativa de la autoridad contratante, desarrollar funciones o tareas distintas a aquéllas para las que fueron contratados.

Artículo 29.- Para las contrataciones mencionadas en este capítulo deberán estar contempladas las previsiones en el Presupuesto General de la Nación para el período correspondiente.

CAPÍTULO IV DE LA CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS CARGOS

Artículo 30.- Cargo es la función o trabajo que debe desempeñar un funcionario.

El cargo público es creado por ley, con la denominación y la remuneración prevista en el Presupuesto General de la Nación.

Los cargos tendrán un orden jerárquico. El funcionario que los ocupe se registrá por el principio según el cual a mayor facultad corresponde mayor responsabilidad.

Artículo 31.- Jerarquía es el orden en que se organizan los cargos en relación con la preeminencia de cada uno de ellos.

Artículo 32.- Categoría es la clasificación presupuestaria de cada cargo. Para su determinación se considerará el orden jerárquico del mismo.

Artículo 33.- El Poder Ejecutivo, a propuesta de la Secretaría de la Función Pública, reglamentará por decreto la carrera de la Función Pública, caracterizada como un conjunto orgánico y sistemático de cargos jerarquizados, categorizados, organizados funcionalmente y agrupados en forma homogénea.

Los funcionarios públicos que ingresen a la carrera, formarán parte del cuadro permanente de la función pública.

Artículo 34.- Al funcionario le corresponderá un cargo contemplado en la clasificación respectiva. La clasificación de los cargos de funcionarios públicos se hará por separado y constituirá la base para determinar la remuneración de los mismos en el anexo del personal del Presupuesto General de la Nación, bajo el principio de igualdad entre quienes cumplen tareas similares en todos los organismos y entidades del Estado.

Artículo 35.- La promoción del funcionario público sólo se hará previo concurso de oposición en razón de las calificaciones obtenidas y los méritos, aptitudes y notoria honorabilidad, comprobados mediante evaluaciones periódicas realizadas con la frecuencia que establezca la Secretaría de la Función Pública o, en carácter extraordinario, a requerimiento del organismo o entidad del Estado correspondiente.

Artículo 36.- El Presupuesto General de la Nación fijará anualmente en el Anexo del Personal los sueldos correspondientes a cada cargo, la naturaleza del mismo, su categoría y el número de funcionarios presupuestados para cada organismo o entidad del Estado. El Ministerio de Hacienda elaborará su propuesta, previo dictamen de la Secretaría de la Función Pública. No se fijarán sueldos proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal establecido por el Poder Ejecutivo para actividades diversas no especificadas de los trabajadores del sector privado.

Solamente quienes ejerzan cargos que conlleven la representación legal de la institución en que cumplen sus tareas podrán percibir

gastos de representación. Estos funcionarios no percibirán recargos por las horas de trabajo que excedan la jornada legal.

CAPÍTULO V DEL TRASLADO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 37.- El funcionario público podrá ser trasladado por razones de servicio. El traslado será dispuesto por la autoridad competente y deberá ser de un cargo a otro de igual o similar categoría y remuneración.

El traslado podrá realizarse dentro del mismo organismo o entidad, o a otros distintos, y dentro o fuera del municipio de residencia del funcionario.

Artículo 38.- El traslado del funcionario, de un municipio a otro, deberá hacerse por mutuo acuerdo entre el funcionario y el organismo o entidad respectiva, o cuando medien las siguientes razones de servicio:

- a) Urgencia por cubrir vacancias que comprometan el funcionamiento del servicio;
- b) Experiencia y especiales condiciones profesionales del funcionario que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinado municipio o departamento;
- c) El traslado de la sede del mismo organismo o entidad del Estado;
- d) Indisponibilidad del personal calificado necesario en el municipio o departamento respectivo; y,
- e) Por exigencias de la propia naturaleza del cargo.

Artículo 39.- Si el traslado se produjera del municipio de residencia del funcionario a otro distante por lo menos a cincuenta kilómetros, y siempre que no se tratara de una comisión por corto tiempo, el organismo o entidad del Estado pagará al trasladado la remuneración especial por desarraigo para cubrir los siguientes conceptos:

- a) Los pasajes del funcionario, de su cónyuge, de los ascendientes y descendientes bajo su inmediata dependencia;
- b) El flete por servicios de transporte de los efectos personales, enseres y demás artículos del hogar; y
- c) Una bonificación equivalente a un mes de sueldo.

El organismo de origen hará el pago, salvo que el traslado se hubiese producido a solicitud del organismo de destino. El pago se efectivizará antes de producido el traslado.

CAPÍTULO VI

DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICA ENTRE EL ESTADO Y SUS FUNCIONARIOS

Artículo 40.- La relación jurídica entre un organismo o entidad del Estado y sus funcionarios terminará por:

- a) Renuncia;
- b) Jubilación;
- c) Supresión o fusión del cargo;
- d) Destitución;
- e) Muerte; y
- f) Cesantía por inhabilidad física o mental debidamente comprobada.

Artículo 41.- Cumplido el período de prueba establecido en la presente ley, el funcionario público cuya relación jurídica con el Estado termine por supresión o fusión del cargo, salvo que opte por permanecer en disponibilidad sin goce de sueldo por el término máximo de un año, percibirá la indemnización prevista en el Código del Trabajo para el despido sin causa y por la falta de preaviso.

El funcionario público cesado por esta causal, tendrá prioridad para la reincorporación a otro organismo público que requiriese nuevas incorporaciones de personal.

Artículo 42.- Cuando un funcionario público fuera imputado de hechos tipificados como punibles será suspendido en el cargo por el tiempo que dure el proceso. Si hubiese sido absuelto o sobreseído definitivamente en el proceso penal respectivo, el funcionario será repuesto en el cargo que desempeñaba en el tiempo de la suspensión o en otro equivalente.

Artículo 43.- La destitución del funcionario público será dispuesta por la autoridad que lo designó y deberá estar precedida de fallo condenatorio recaído en el correspondiente sumario administrativo.

Artículo 44.- La revocación judicial de la destitución del funcionario público, producirá su inmediata reposición en el cargo que ocupaba o en otro de similar categoría y remuneración, y se le pagará los salarios caídos.

Artículo 45.- Si no fuera posible la reincorporación del funcionario público en el plazo de dos meses de haber quedado firme y ejecutoriada la sentencia respectiva, el afectado tendrá derecho a la indemnización equivalente a la establecida en el Código del Trabajo para el despido sin causa. Si hubiese adquirido la estabilidad, la indemnización será también la establecida por la legislación laboral para tales casos.

Artículo 46.- El Presupuesto General de la Nación deberá incluir las partidas necesarias para el pago de las indemnizaciones previstas en este capítulo.

CAPÍTULO VII DE LA ESTABILIDAD DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

Artículo 47.- Se entenderá por estabilidad el derecho de los funcionarios públicos a conservar el cargo y la jerarquía alcanzados en el respectivo escalafón. La estabilidad se adquirirá a los dos años ininterrumpidos de servicio en la función pública.

Artículo 48.- La terminación de la relación jurídica entre el Estado y los funcionarios públicos con estabilidad, se regirá por lo establecido en esta ley y, supletoriamente, por el Código del Trabajo.

CAPITULO VIII

DE LOS DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 49.- Los funcionarios públicos tendrán derecho a:

- a) Percibir el salario y demás remuneraciones previstas por la ley;
- b) Vacaciones anuales remuneradas;
- c) Los permisos reconocidos en esta ley;
- d) Los descansos establecidos en el Código del Trabajo;
- e) Percibir el aguinaldo anual;
- f) La estabilidad en el cargo, de conformidad a lo establecido en la presente ley;
- g) Acogerse a los beneficios de la seguridad social que establezca la ley respectiva; con derecho a que se acumulen los aportes realizados a las distintas cajas de jubilaciones o pensiones, previa transferencia de dichos aportes que las cajas deberán hacerse entre sí para dicho efecto;
- h) Renunciar al cargo;
- i) Interponer los recursos administrativos y las acciones judiciales que hagan a la defensa de sus derechos;
- j) La igualdad, sin discriminación alguna, de oportunidades y de trato en el cargo;
- k) Ser promovido de conformidad a los procedimientos establecidos en esta ley;
- l) Prestar sus servicios en el lugar en el que fuera nombrado;
- m) Capacitarse para desempeñar mejor su tarea;

n) Organizarse con fines sociales, económicos, culturales y gremiales; y

o) Participar en huelgas con las limitaciones establecidas en la Constitución y la ley.

Artículo 50.- Se regirán por las disposiciones del Código del Trabajo, las cuestiones relativas a:

a) Las vacaciones;

b) La protección a la funcionaria en estado de gravidez y en período de lactancia. Si por razones de salud el permiso debiera extenderse por más de doce semanas, su prolongación no podrá, en total, exceder de seis meses. En casos de adopción de un menor de dos años: de seis semanas;

c) El matrimonio;

d) La paternidad; y,

e) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres: por diez días corridos.

Los funcionarios serán autorizados, una vez por año, a asistir, como alumnos o profesores, a los cursos de capacitación o adiestramiento que respondan a programas del organismo o entidad en que presten servicios. Si fuere por un tiempo mayor se requerirá del permiso de la máxima autoridad del organismo o entidad del Estado, previo parecer de la Secretaría de la Función Pública.

Artículo 51.- La negociación colectiva de contratos de trabajo se regirá por la ley especial que regule la materia, debiendo siempre considerarse el interés general implícito en el servicio público.

Artículo 52.- La renuncia presentada por el funcionario público se considerará aceptada si la autoridad competente no se pronuncia dentro de los diez días hábiles, a partir de su presentación.

Artículo 53.- Cuando termine la relación jurídica entre el Estado y sus funcionarios, sin que éstos estén en condiciones de acogerse

a la jubilación, tendrán derecho a la devolución de sus aportes jubilatorios en el plazo máximo de un año.

Artículo 54.- Podrá concederse permiso especial, sin goce de sueldo, en los siguientes casos: a) para prestar servicios en otra repartición, hasta un año; y, b) para ejercer funciones en organismos internacionales, hasta cuatro años. Al término del permiso especial, el funcionario público podrá ocupar la primera vacancia que hubiera en el organismo o entidad respectiva, en la categoría que le corresponda (165).

Artículo 55.- El permiso especial sin goce de sueldo producirá la vacancia en el cargo. No obstante, el funcionario podrá optar por seguir aportando a la caja de jubilación respectiva, de conformidad con lo establecido para el efecto en la ley correspondiente.

Artículo 56.- Asimismo, se concederá permiso especial solo a los servidores públicos de carrera, para usufructuar becas de capacitación o especialización profesional de postgrado en universidades o centros de formación terciaria de nivel equivalente en el exterior, por un plazo de hasta tres años prorrogables hasta un año más, o para realizar varias capacitaciones que en duración total no superen el mismo tiempo.

(165) Modificado por Ley N° 5766/16 "Que modifica los artículos 54 y 56 de la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública". Texto anterior: "**Artículo 54.-** Podrá asimismo concederse permiso especial, sin goce de sueldo, en los siguientes casos:

- a) *Para prestar servicios en otra repartición, hasta un año;*
- b) *Para usufructuar una beca de estudio o capacitación, hasta tres años; y,*
- c) *Para ejercer funciones en organismos públicos internacionales, hasta cuatro años.*

Al término del permiso especial, el funcionario público podrá ocupar la primera vacancia que hubiera en el organismo o entidad respectiva, en la categoría que le corresponda.

El cargo dejado por el funcionario público beneficiario de lo previsto en el inc. b) será ocupado por otro en forma provisoria hasta tanto dure la ausencia del becario."

En ese caso, el permiso concedido se hará con goce de sueldo y no causará vacancia, debiendo el funcionario reintegrarse por un tiempo mínimo equivalente a la duración del permiso usufructuado.

Para ser beneficiario del presente régimen, el funcionario deberá realizar una especialización en materia afín a sus funciones institucionales o al menos en materia afín de los objetivos institucionales. Se deberá contar con un previo dictamen vinculante de la Secretaría de la Función Pública en cuanto a la determinación de la pertinencia de dicha correspondencia.

Cuando el funcionario beneficiado con este permiso especial no cumpliera con la obligación de prestar servicios a la Institución por un período de tiempo igual al subsidio, y si la beca hubiese sido solventada por el Estado, el funcionario deberá reembolsar al Estado, el costo total de la beca más los salarios percibidos. Si el origen de la beca es otro, deberá reembolsar el total de los salarios percibidos.

Será registrado en una base de datos dependiente de la Secretaría de la Función Pública, los casos de servidores públicos que no hayan cumplido con la obligación de prestar servicios en la Institución por un período de tiempo igual al subsidio recibido, una vez culminado el periodo especial.

El beneficiario que no terminara el curso de capacitación o especialización profesional de postgrado, deberá reembolsar a la Institución el monto total de las erogaciones realizadas a su favor.

El cargo dejado por el funcionario público beneficiario será ocupado por otro en forma provisoria hasta tanto dure la ausencia del becario (166).

(166) Modificado por Ley N° 5766/16 "Que modifica los artículos 54 y 56 de la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública". Texto anterior: "*Artículo 56.- En caso de permiso para usufructuar una beca en los términos del inciso b) del Artículo 54 de esta ley, si la beca hubiese sido solventada por el Estado, el funcionario estará obligado a reintegrarse a la función por un tiempo mínimo*

CAPÍTULO IX
DE LAS OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.
DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 57.- Son obligaciones del funcionario público, sin perjuicio de lo que se establezca en los reglamentos internos de los respectivos organismos o entidades del Estado, las siguientes:

a) Realizar personalmente el trabajo a su cargo en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad que determinen las normas dictadas por la autoridad competente;

b) Cumplir la jornada de trabajo que establece esta ley;

c) Asistir puntualmente al trabajo y prestar sus servicios con eficiencia, diligencia, urbanidad, corrección y disciplina, y portar identificación visible para la atención al público dentro del horario establecido y, cuando fuere necesario, en horas extraordinarias;

d) Acatar las instrucciones de los superiores jerárquicos relativas al trabajo que realiza cuando ellas no sean manifiestamente contrarias a las leyes y reglamentos;

e) Observar una conducta acorde con la dignidad del cargo;

f) Guardar el secreto profesional en los asuntos que revistan carácter reservado en virtud de la ley, del reglamento, de su propia naturaleza o por instrucciones especiales;

g) Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta honesta y leal en el desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado;

equivalente a la duración del permiso. Si se retirase antes de este plazo, el funcionario deberá reembolsar al Estado, proporcionalmente al tiempo que faltara para completar el plazo, los montos en que el Estado hubiera incurrido en razón de la beca”.

h) Denunciar con la debida prontitud a la justicia ordinaria o a la autoridad competente los hechos punibles o irregularidades que lleguen a su conocimiento en el ejercicio del cargo;

i) Presentar declaración jurada de bienes y rentas, en el tiempo y en la forma que determinan la Constitución Nacional y la ley;

j) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario administrativo o prestar declaración en calidad de testigo;

k) Someterse periódicamente a los exámenes psicofísicos que determine la reglamentación pertinente;

l) Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el plazo máximo de treinta días, si antes no fuese reemplazado;

m) Cumplir las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos públicos;

n) Capacitarse en el servicio;

o) Velar por la economía y conservación del patrimonio público a su cargo; y,

p) Abstenerse de realizar actividades contrarias al orden público y al sistema democrático, consagrado por la Constitución Nacional.

Artículo 58.- Cuando el funcionario público se ausente del trabajo por razones de salud, deberá justificar su ausencia con la presentación del certificado médico correspondiente, dentro de las cuarenta y ocho horas. Caso contrario se considerará como día no trabajado.

El permiso por causa de salud no podrá exceder de noventa días.

El jefe de la sección, departamento o dirección de la repartición pública donde se desempeñe el afectado podrá, en cualquier momento, disponer la verificación del estado de salud del funcionario.

Artículo 59.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo, salvo casos especiales previstos en la reglamentación de la presente ley, será de cuarenta horas semanales. Las ampliaciones de la jornada ordinaria de trabajo diario que se hiciesen para extender el descanso semanal no constituirán trabajo extraordinario.

El trabajo extraordinario en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias u ocho horas semanales y sólo podrá ser autorizado por escrito y en cada caso por el superior jerárquico de la sección, departamento o dirección de la repartición pública en que se necesitase.

Se considerarán horas extraordinarias las que se trabajen después de cumplida la jornada de trabajo.

Artículo 60.- Queda prohibido al funcionario, sin perjuicio de lo que se establezca en los reglamentos respectivos:

a) Utilizar la autoridad o influencia que pudiera tener a través del cargo, o la que se derive por influencia de terceras personas, para ejercer presión sobre la conducta de sus subordinados;

b) Trabajar en la organización o administración de actividades políticas en las dependencias del Estado;

c) Usar la autoridad que provenga de su cargo para influir o afectar el resultado de alguna elección, cualquiera sea su naturaleza;

d) Ejecutar actividades ocupando tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial de la dependencia, para fines ajenos a lo establecido para el organismo o entidad donde cumple sus tareas; y en especial, ejercer cualquier actividad política partidaria dentro del mismo;

e) Vestir o cargar insignias o uniformes de naturaleza proselitista dentro de las instalaciones del Estado;

f) Recibir obsequios, propinas, comisiones o aprovechar ventajas en razón del cargo para ejecutar, abstenerse de ejecutar, ejecutar

con mayor esmero o con retardo cualquier acto inherente a sus funciones;

g) Discriminar la atención de los asuntos a su cargo poniendo o restando esmero en los mismos, según de quién provengan o para quién sean;

h) Intervenir directamente, por interpósita persona o con actos simulados, en la obtención de concesiones del Estado o de cualquier privilegio por parte del mismo que importe beneficio propio o de terceros;

i) Aceptar manifestación pública de adhesión, homenaje u obsequios de parte de sus subordinados, por razones referidas al cargo mientras se encuentre en ejercicio del mismo;

j) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios, con personas físicas o jurídicas fiscalizadas por el organismo en que se encuentra prestando servicios;

k) Obtener directa o indirectamente beneficios originados en contratos, comisiones, franquicias u otros actos que formalice en su carácter de funcionario;

l) Efectuar o patrocinar para terceros trámites o gestiones administrativas o judiciales, se encuentren o no directamente bajo su representación;

m) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones de la Administración en el orden estatal, departamental o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas;

n) Retirar, sin previa anuencia de la autoridad competente, cualquier documento u objeto de la repartición;

o) Ejercer una industria o comercio relacionado con las actividades del organismo o entidad del Estado en que presta servicio, sea personalmente o como socio o miembro de la dirección, administra-

ción o sindicatura de sociedades con fines de lucro. También es incompatible con toda ocupación que no pueda conciliarse con las obligaciones o la dignidad del cargo; y

p) Aceptar comisiones, empleo o pensiones de otros estados, sin autorización del Poder Ejecutivo.

Artículo 61.- Ningún funcionario público podrá percibir dos o más remuneraciones de organismos o entidades del Estado. El que desempeñe interinamente más de un cargo tendrá derecho a percibir el sueldo mayor.

Artículo 62.- Exceptúase de la disposición del artículo anterior a la docencia de tiempo parcial. Ella será compatible con cualquier otro cargo, toda vez que sea fuera del horario de trabajo y no entorpezca el cumplimiento de las funciones respectivas.

Artículo 63.- El incumplimiento de las disposiciones del presente capítulo será sancionado, previo sumario administrativo, independientemente de cualquier otra responsabilidad civil o penal que traiga aparejado.

CAPÍTULO X DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 64.- Los funcionarios públicos incurrirán en responsabilidad administrativa por incumplimiento de sus deberes u obligaciones o por infringir las prohibiciones establecidas en esta ley y las leyes análogas, haciéndose pasibles de las sanciones disciplinarias determinadas en este capítulo.

Artículo 65.- Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes y agravantes que rodeen al hecho.

Artículo 66.- Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Asistencia tardía o irregular al trabajo;
- b) Negligencia en el desempeño de sus funciones;

c) Falta de respeto a los superiores, a los compañeros de trabajo o al público; y,

d) Ausencia injustificada.

Artículo 67.- Serán aplicadas a las faltas leves las siguientes sanciones disciplinarias:

a) Amonestación verbal;

b) Apercibimiento por escrito; y,

c) Multa equivalente al importe de uno a cinco días de salario.

Artículo 68.- Serán faltas graves las siguientes:

a) Ausencia injustificada por más de tres días continuos o cinco alternos en el mismo trimestre;

b) Abandono del cargo;

c) Incumplimiento de una orden del superior jerárquico, cuando ella se ajuste a sus obligaciones;

d) Reiteración o reincidencia en las faltas leves;

e) Incumplimiento de las obligaciones o transgresión de las prohibiciones establecidas en la presente ley;

f) Violación del secreto profesional, sobre hechos o actos vinculados a su función que revistan el carácter reservado en virtud de la ley, el reglamento o por su naturaleza;

g) Recibir gratificaciones, dádivas o ventajas de cualquier índole por razón del cargo;

h) Malversación, distracción, retención o desvío de bienes públicos y la comisión de los hechos punibles tipificados en el Código Penal contra el Estado y contra las funciones del Estado;

i) El incumplimiento de las obligaciones de atender los servicios esenciales por quienes hayan sido designados para el efecto, conforme a los artículos 130 y 131 de esta ley;

j) Nombrar o contratar funcionarios en transgresión a lo dispuesto en esta ley y sus reglamentos; y

k) Los demás casos no previstos en esta ley, pero contemplados en el Código del Trabajo y las demás leyes como causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador.

Artículo 69.- Serán aplicadas a las faltas graves las siguientes sanciones disciplinarias:

a) Suspensión del derecho a promoción por el período de un año;

b) Suspensión en el cargo sin goce de sueldo de hasta treinta días; o,

c) Destitución o despido, con inhabilitación para ocupar cargos públicos por dos a cinco años.

Las faltas establecidas en los incisos h), i), j) y k) del artículo anterior serán sancionadas con la destitución.

Artículo 70.- Las sanciones administrativas por las faltas leves serán aplicadas por el jefe de la repartición pública donde preste sus servicios, sin sumario administrativo previo. Si el inculpado se considerase inocente por la pena de amonestación o apercibimiento, podrá solicitar la instrucción de un sumario administrativo.

Artículo 71.- Las sanciones disciplinarias correspondientes a las faltas graves serán aplicadas por la máxima autoridad del organismo o entidad del Estado en que el afectado preste sus servicios, previo sumario administrativo, sin perjuicio de remitir los antecedentes a la jurisdicción penal ordinaria, si el hecho fuese punible.

Artículo 72.- Si el funcionario ocasionase un perjuicio al Estado, éste tendrá acción contra los bienes del mismo para el resarcimiento correspondiente.

CAPÍTULO XI DEL SUMARIO ADMINISTRATIVO

Artículo 73.- Sumario administrativo es el procedimiento establecido para la investigación de un hecho tipificado como falta grave en el Capítulo X de la presente ley.

Artículo 74.- A pedido de la máxima autoridad del organismo o entidad del que dependa el funcionario, la Secretaría de la Función Pública nombrará un Juez Instructor. En todo lo referente al trámite sumarial, la autoridad administrativa de la institución como parte actora y el funcionario afectado como demandado, ajustarán sus actuaciones a lo que disponga el Juez Instructor.

Artículo 75.- El sumario administrativo podrá ser iniciado de oficio o por denuncia de parte, y en el mismo se dará intervención al acusado para ejercer libremente su defensa, por sí o por apoderado.

Artículo 76.- El sumario concluirá con la resolución definitiva dentro de los sesenta días hábiles de su inicio. Las excepciones y los incidentes presentados durante el proceso sumarial, serán resueltos al momento de dictarse la resolución definitiva.

Artículo 77.- La resolución que recayese en el sumario administrativo será fundada y se pronunciará sobre la comprobación de los hechos investigados, la culpabilidad o inocencia del encausado y, en su caso, la sanción correspondiente, quedando la aplicación de la pena a cargo de la máxima autoridad del organismo o entidad respectivo, quien deberá implementarla en el plazo de cinco días.

La decisión podrá ser objeto de la acción contencioso administrativa dentro del perentorio plazo de diez días hábiles de su notificación formal a las partes.

Artículo 78.- El Juez Instructor podrá solicitar a la autoridad que lo designó, una prórroga del plazo para resolver. La concesión de la prórroga se resolverá dentro de los cinco días de haberse solicitado, no podrá ser superior a veinte días y se concederá por una sola vez.

Los plazos de este artículo se computarán en días corridos; vencidos los mismos sin pronunciamiento de la autoridad, se entenderá que la solicitud ha sido resuelta favorablemente al sumariado.

En caso de que el Juez Instructor no emitiera su resolución dentro del plazo, incurrirá en incumplimiento de las obligaciones previstas en la presente ley, haciéndose pasible de las sanciones previstas en ella para las faltas graves.

Transcurrido el plazo para resolver, sin que hubiese pronunciamiento del Juez Instructor, se considerará automáticamente concluida la causa sin que afecte la honorabilidad del funcionario.

Artículo 79.- Cuando la falta imputada al funcionario constituyese, además, un hecho punible de acción penal pública, el Juez Instructor se limitará a verificar la verosimilitud de la acusación y de comprobarse dicho presupuesto, la autoridad competente suspenderá al funcionario en el cargo, con goce de sueldo, hasta tanto se dicte auto de prisión preventiva o equivalente.

En estos casos, el sumario administrativo quedará suspendido y estará supeditado al proceso judicial, prolongándose la suspensión en el cargo hasta que se dicte sentencia. Si ésta absolviese al encausado, el mismo deberá ser repuesto en el cargo de conformidad a lo dispuesto en esta ley; si lo condenase, se procederá a su inmediata destitución.

Artículo 80.- El sumario administrativo es independiente de cualquier otro proceso que se inicie contra el funcionario en la justicia ordinaria, salvo lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 81.- La sanción administrativa aplicada a un funcionario público por la comisión de una falta se aplicará sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pudieran corresponderle por el hecho imputado.

Artículo 82.- La responsabilidad administrativa del funcionario público se extingue:

- a) Por muerte;
- b) Por cumplimiento de la sanción; o,
- c) Por prescripción de la acción disciplinaria.

Artículo 83.- La facultad del organismo o entidad del Estado para aplicar las sanciones previstas en esta ley, prescribe al año contado desde el día en que se hubiese tenido conocimiento de la acción u omisión que origina la sanción. No obstante, si hubiesen hechos punibles, la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal. La prescripción de la acción se interrumpe con el sumario administrativo.

Artículo 84.- La multa aplicada al funcionario en concepto de sanción se extinguirá con su muerte.

Artículo 85.- Para el sumario administrativo se aplicará supletoriamente el trámite previsto en el Código Procesal Civil para el juicio de menor cuantía.

CAPÍTULO XII DE LAS ACCIONES

Artículo 86.- Las cuestiones litigiosas suscitadas entre los funcionarios públicos y el Estado serán competencia del Tribunal de Cuentas.

Artículo 87.- El recurso de reconsideración sólo procederá contra las resoluciones dictadas por la autoridad administrativa, cuando ellas no emanasen de la máxima autoridad jerárquica del organismo o entidad respectivo y no tendrá efecto suspensivo. Cuando la resolución hubiese sido dictada por la máxima autoridad del organismo o entidad, quedará expedita la vía para su apelación ante la instancia judicial.

Artículo 88.- El recurso de reconsideración deberá interponerse en el plazo de cinco días, a partir de la notificación de la resolución que la motive. El recurso será resuelto dentro de quince días de su

presentación; transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento de la autoridad competente, se considerará rechazado el recurso.

Artículo 89.- El derecho de accionar judicialmente prescribe

a) En cuanto a los actos referentes a destitución o despido injustificado y falta de preaviso, a los sesenta días corridos; y,

b) Los doce meses en los demás casos, salvo cuando otro plazo fuera establecido en la ley.

Los plazos se contarán desde la fecha de su notificación al afectado o, en su caso, desde la fecha de publicación oficial del acto impugnado.

CAPÍTULO XIII DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL

Artículo 90.- Para el logro de la eficiencia administrativa y la profesionalización del personal público, se adoptarán políticas y acciones en materia de organización y funcionamiento de las dependencias de los entes estatales.

Las estructuras orgánicas de las instituciones serán objeto de continuo análisis y evaluación, a los efectos de buscar su permanente adecuación a las funciones y necesidades de los servicios públicos.

Se incorporarán procedimientos y métodos de trabajo con vista al uso racional de los recursos, así como tecnologías aplicables en la gestión pública.

Artículo 91.- El Poder Ejecutivo reglamentará la utilización de los medios modernos que se incorporen al servicio de la Administración Pública tales como:

a) Medios de comunicación en telefonía, fax, internet;

b) Medios de registro: impresoras, computadoras, máquinas copiadoras;

c) Medios de control: tarjetas magnéticas para control de personal y cobro de sueldos; y,

d) Otros medios similares cuya utilización resulte necesaria.

Artículo 92.- En la reglamentación prevista en el artículo anterior se definirá la modalidad de aplicación y los requisitos para determinar el grado de responsabilidad de los funcionarios actuantes, además de preservar los derechos de terceros respecto a las implicancias resultantes del uso de los mismos en la función pública.

CAPÍTULO XIV DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 93.- Créase la Secretaría de la Función Pública, dependiente de la Presidencia de la República, con la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de esta ley y de promover por medio de normas técnicas los objetivos de la función pública.

Artículo 94.- La Secretaría de la Función Pública será ejercida por un Secretario designado por el Presidente de la República de una terna de candidatos seleccionada conforme al procedimiento establecido en el Artículo 15, a cuyo efecto la Junta Consultiva convocará a concurso público de oposición por vencimiento del mandato o al producirse la acefalía.

El Secretario de la Función Pública durará cinco años en sus funciones.

Artículo 95.- Créase la Junta Consultiva de la Secretaria de la Función Pública, conformada por un representante del Poder Ejecutivo, un representante de la Cámara de Senadores, un representante de la Cámara de Diputados y un representante del Poder Judicial, con la finalidad de asesorar al Secretario de la Función Pública.

La Junta Consultiva dictará su propio reglamento.

Artículo 96.- Serán atribuciones de la Secretaría de la Función Pública:

a) Formular la política de recursos humanos del sector público, tomando en consideración los requerimientos de un mejor servicio, así como de una gestión eficiente y transparente;

b) Organizar y mantener actualizado un registro sexado de la función pública;

c) Preparar el reglamento general de selección, admisión, calificación, evaluación y promoción del personal público, basado en un concurso público de oposición;

d) Participar en el estudio y análisis de las normas que regulan el sistema de jubilación y pensión a cargo del Estado;

e) Detectar las necesidades de capacitación del funcionario público y establecer los planes y programas necesarios para la misma;

f) Asesorar a la Administración Central, entes descentralizados, gobiernos departamentales y municipales, acerca de la política sobre recursos humanos a ser implementada;

g) Supervisar la organización y funcionamiento de los organismos o entidades del Estado, encargadas de los recursos humanos de la función pública;

h) Proponer el sistema de clasificación y descripción de funciones de los cargos de los organismos y entidades del Estado y mantenerlos actualizados, así como el escalafón para funcionarios públicos;

i) Asesorar a organismos y entidades del Estado para la racionalización en materia de escalafones y proponer criterios para la formulación de la política de remuneración a los funcionarios públicos;

j) Recabar los informes necesarios para el cumplimiento de sus fines, de todas las reparticiones públicas;

k) Realizar estudios sobre materias de su competencia para la toma de decisiones que afecten a los funcionarios públicos;

l) Promover el acceso de la mujer a los cargos de decisión en la función pública;

m) Homologar y registrar los reglamentos internos y los contratos colectivos de condiciones de trabajo, dentro de los organismos y entidades del Estado cuando ellos reúnan los requisitos de fondo y de forma para su validez;

n) Aprobar los proyectos de reglamento de selección, admisión, calificación y promoción del personal público, presentados por las diversas reparticiones públicas; y,

o) Designar los jueces de instrucción para los sumarios administrativos.

Artículo 97.- La Secretaría de la Función Pública adoptará una estructura funcional que le permita desarrollar su cometido, la que será establecida por decreto del Poder Ejecutivo. Los recursos estarán previstos en el Presupuesto General de la Nación.

Artículo 98.- Las disposiciones de esta ley serán aplicadas con criterio de centralización normativa y descentralización operativa.

Artículo 99.- La Secretaría de la Función Pública será el organismo central normativo para todo cuanto tenga relación con la función pública y con el desarrollo institucional. Las oficinas de recursos humanos u otras equivalentes, de los organismos o entidades del Estado serán las unidades operativas descentralizadas.

Artículo 100.- La Secretaría de la Función Pública organizará un registro de abogados integrantes del plantel de funcionarios de los entes públicos y designará de entre los mismos, por sorteo, a los jueces instructores para la conducción de los sumarios administrativos.

Procederá la recusación contra el juez sumariante por las causales enunciadas en el Código Procesal Civil. La misma será resuelta por el Secretario de la Función Pública.

En ningún caso el proceso estará a cargo de un juez sumariante en relación de dependencia con el superior jerárquico que ordenó el sumario administrativo.

Artículo 101.- La Secretaría de la Función pública elevará anualmente al Poder Ejecutivo un informe de las actividades cumplidas y de los proyectos y programas en ejecución.

Artículo 102.- La Secretaría de la Función Pública fiscalizará la implementación y el cumplimiento de las disposiciones de esta ley y sus reglamentos.

CAPÍTULO XV DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 103.- La ley establecerá el régimen del seguro social de los funcionarios públicos con los beneficios y prestaciones que contemplarán, entre otros, los riesgos de maternidad, accidentes, enfermedades laborales y no laborales, invalidez, vejez y muerte; el de jubilaciones y el de pensiones.

Artículo 104.- La financiación del sistema del seguro social mencionado en este capítulo, estará a cargo de los funcionarios públicos y del Estado, en las condiciones y la proporción que establezca la ley.

Artículo 105.- Los haberes jubilatorios serán actualizados automáticamente en los mismos porcentajes de sueldos dispensados a los funcionarios en actividad, considerando las categorías y cargos correspondientes, de conformidad al Artículo 103 de la Constitución Nacional.

Artículo 106.- La jubilación será obligatoria cuando el funcionario público cumpla sesenta y cinco años de edad. Será otorgada por resolución del Ministerio de Hacienda o por la autoridad administrativa facultada al efecto por leyes especiales.

Artículo 107.- El funcionario público que fuera trasladado de un organismo o entidad del Estado a otro que cuente con un régimen de

jubilaciones diferente al que pertenecía, inclusive el sector privado, tendrá las siguientes opciones:

a) Continuar en la caja a la que pertenecía; o,

b) Incorporarse a la otra caja de jubilaciones conservando su antigüedad, transfiriendo a la caja a la que se incorpore el monto de su aporte acumulado en el régimen de donde proviene. En tal caso, seguirá aportando conforme al régimen de la caja a la que se incorpore.

Igual derecho tendrá el funcionario que hubiera renunciado o hubiera sido cesado y se reincorporase a la función pública, siempre que no hubiese retirado su aporte.

La Secretaría de la Función Pública supervisará el cumplimiento del sistema de transferencia entre las cajas de jubilaciones del sector público (167).

CAPÍTULO XVI DE LA SINDICALIZACIÓN

Artículo 108.- Los funcionarios públicos tienen derecho a organizarse en sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 109.- Los sindicatos de los funcionarios públicos adquirirán personería gremial con su inscripción en el órgano administrativo correspondiente.

Artículo 110.- El derecho a sindicalización y el de huelga se regirán por esta ley, debiendo siempre considerarse el interés general implícito en el servicio público. La declaración de legalidad e ilegalidad de las huelgas en el sector público se tramitará por el procedimiento establecido para el recurso de amparo.

(167) Derogado por Decreto N° 4392/10 "Por el cual se reglamenta la Ley N° 3856/09 "Que establece la acumulación del tiempo de servicios en las Cajas del Sistema de Jubilaciones y Pensiones Paraguayo, y deroga el artículo 107 de la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública".

Artículo 111.- A los fines de su inscripción, los sindicatos deberán presentar a la autoridad administrativa competente, en original o copia autenticada por escribano público, los siguientes recaudos:

- a) Acta constitutiva, original y copia autenticada;
- b) Ejemplar de los estatutos aprobados por la Asamblea;
- c) Nómina de los miembros fundadores y sus respectivas firmas; y,
- d) Nómina de los miembros de la Comisión Directiva, del organismo electoral y de fiscalización.

Artículo 112.- El acta constitutiva del sindicato expresará:

- a) Lugar y fecha de la asamblea constitutiva;
- b) Nombres y apellidos, firma, cédula de identidad, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio de los miembros fundadores asistentes;
- c) Denominación del sindicato;
- d) Domicilio;
- e) Objeto; y,
- f) Forma en que será dirigido y administrado el sindicato.

Artículo 113.- El estatuto del sindicato expresará:

- a) La denominación que distinga al sindicato de otros;
- b) Su domicilio;
- c) Sus propósitos;
- d) El modo de elección de sus autoridades, su composición, duración, remoción y periodicidad de elección de los mismos, garantizándose el cumplimiento de la regla de proporcionalidad mediante aplicación del sistema D'Hont que garantice la participación de los asociados por medio del voto universal, libre, igual y secreto, con escrutinio público y fiscalizado. Las autoridades y

delegados del sindicato podrán ser reelectos por un solo período consecutivo o alternado;

e) La enunciación de los cargos directivos o administrativos y las atribuciones y obligaciones de los miembros que los desempeñen;

f) La periodicidad de las Asambleas Generales Ordinarias, que no podrá ser inferior a doce meses, y los motivos de las extraordinarias, forma de sus deliberaciones y plazo en el cual deben hacerse las respectivas convocatorias, a solicitud de por lo menos el 15% (quince por ciento) de los asociados que estén al día con su cuota, las que deberán celebrarse dentro de los diez días, contados desde la fecha de la publicación de la convocatoria. La convocación de las asambleas se publicará por tres días en un diario de gran circulación. Si la Comisión Directiva no la convoca, los interesados podrán solicitar que lo haga la autoridad administrativa del trabajo, previa constatación de los hechos;

g) Los requisitos para la admisión o la exclusión de los asociados;

h) Los derechos y obligaciones de los socios;

i) Las cuotas sociales, su forma de pago, cobro y las garantías para su depósito;

j) La época y forma de presentación y publicación del balance o estado de los fondos sociales;

k) El procedimiento para la revisión de las cuentas de la administración;

l) El modo de llevar los siguientes libros obligatorios: 1) registro de socios y su movimiento de entrada y salida; 2) de caja, controlado por dos miembros de la Comisión Directiva; 3) de inventario. Estos libros deberán ser rubricados por la Autoridad Administrativa del Trabajo;

m) Las causas y el procedimiento para la remoción de los miembros directivos. El estatuto dispondrá que toda solicitud

dirigida a la Comisión Directiva por la mayoría del 51% (cincuenta y uno por ciento) de afiliados al día, para convocar a asamblea extraordinaria para considerar el pedido de remoción de los miembros directivos, sea presentada a la Comisión Directiva, la que deberá dar curso a esa solicitud en el plazo de diez días, y que, en caso contrario, será convocada por la autoridad administrativa del trabajo;

n) Las sanciones disciplinarias;

o) Las reglas para la liquidación de los bienes del sindicato y el destino de los mismos; y,

p) El procedimiento para reformar los estatutos.

Artículo 114.- La nómina de los miembros de la Comisión Directiva y del organismo electoral y de fiscalización irá acompañada de la copia autenticada de la cédula de identidad correspondiente y la indicación del lugar y puesto de trabajo, así como de la dirección particular de los mismos.

Artículo 115.- La nómina de los miembros fundadores del sindicato a que se hace referencia, se expresará en planilla numerada en la que se indiquen nombres y apellidos, firma de los mismos, domicilio, número de cédula de identidad, lugar y puesto de trabajo.

Artículo 116.- Para que las decisiones adoptadas en las asambleas de los sindicatos sean válidas, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

a) Que la Asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en el estatuto;

b) Que las decisiones sean adoptadas por el voto favorable de las mayorías previstas en los estatutos, salvo los casos en que se requiera mayoría calificada de votos; y

c) Que se libre acta y ésta sea firmada por el presidente, secretario y cuanto menos dos socios designados por la asamblea. El acta contendrá el número, nombre y apellidos de los socios presentes, una

síntesis de las deliberaciones y el texto completo de las decisiones adoptadas.

Artículo 117.- Corresponderá a la decisión de la Asamblea General:

- a) La elección de autoridades o, en su caso, la remoción de las mismas;
- b) La aprobación o enmienda de los estatutos y reglamentos;
- c) La fijación del monto de las cuotas gremiales y de las contribuciones especiales;
- d) La aprobación del contrato colectivo de trabajo;
- e) La declaración de huelga;
- f) La fusión con otras asociaciones o el retiro de una federación o confederación;
- g) La expulsión de los asociados;
- h) La aprobación del presupuesto anual; e
- i) Toda cuestión referida a los fines sindicales que por su importancia pudiera afectar a los asociados.

En los casos previstos en los incisos a), e), f) y g), las resoluciones serán adoptadas por el voto secreto de los asambleístas. Las decisiones que tengan que ver con los incisos b), e) y g) deberán contar, además, con el voto que represente las dos terceras partes de afiliados presentes en la asamblea. En los demás casos el voto podrá ser público.

En el caso del inc. e) la autoridad administrativa del trabajo fiscalizará el acto electoral.

Las elecciones que se lleven a cabo en los sindicatos serán organizadas por el Tribunal Electoral del Sindicato, de cuya competencia será la preparación del padrón, la convocatoria y el registro de las

listas. Los reclamos que se interpongan contra los actos electorales serán substanciados y resueltos por la Justicia Electoral.

Artículo 118.- La inscripción de un sindicato será reconocida por resolución de la autoridad administrativa del trabajo en el plazo de treinta días corridos, a contar desde la presentación de la solicitud respectiva.

Si en dicho plazo no se dicta la pertinente resolución se tendrá por válida la inscripción.

Artículo 119.- La personería gremial del sindicato surtirá todos sus efectos legales cuando se registre la inscripción prevista en el Artículo 118 de esta ley.

Artículo 120.- La resolución dictada por la autoridad administrativa del trabajo denegando la inscripción, será recurrible directamente ante el Tribunal de Cuentas, dentro del plazo perentorio de diez días hábiles, a contar del día siguiente de la notificación.

Artículo 121.- Serán nulos y de ningún valor los actos ejecutados por un sindicato no inscripto de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

Artículo 122.- Las disposiciones del Código del Trabajo que establecen las finalidades, derechos, obligaciones y prohibiciones de los sindicatos, así como las causales de cancelación de su inscripción, con el consiguiente retiro de la personería gremial, serán aplicables a los sindicatos de los funcionarios públicos en forma supletoria a la presente ley.

La demanda para el retiro de la personería gremial podrá ser planteada por la institución en la que funciona el sindicato.

Artículo 123.- También regirán supletoriamente las normas del Código del Trabajo que regulan sobre federaciones y confederaciones de sindicatos, y las relativas a su extinción o disolución.

Artículo 124.- Queda garantizada la estabilidad del dirigente sindical prevista en la Constitución, en los casos y con las limitacio-

nes reguladas en esta ley, rigiendo supletoriamente la legislación laboral.

Artículo 125.- Los dirigentes que gozan de estabilidad sindical la adquieren desde el momento de su elección y hasta seis meses después de la pérdida de esa condición y no podrán ser trasladados ni enviados en comisión, salvo su aceptación expresa.

Artículo 126.- La autoridad administrativa del trabajo remitirá a la Secretaría de la Función Pública una copia auténtica de la resolución por la cual reconoce al Sindicato, junto con la nómina de los integrantes de la Comisión Directiva, la de los miembros del Tribunal Electoral y del organismo de fiscalización.

CAPÍTULO XVII DE LA HUELGA

Artículo 127.- Los trabajadores del sector público organizados en sindicatos, por decisión de sus respectivas asambleas, tienen el derecho de recurrir a la huelga como medida extrema en caso de conflicto de intereses, conforme con las limitaciones establecidas en la Constitución Nacional y en esta ley.

Artículo 128.- La declaración de huelga corresponderá a la decisión de las dos terceras partes de votos de los miembros presentes de la Asamblea General del Sindicato afectado, adoptada mediante el voto secreto, con un quórum mínimo de la mitad más uno de los socios registrados, quienes firmarán su asistencia en el Libro de Asambleas.

Artículo 129.- El ejercicio del derecho de huelga será pacífico y consistirá en la suspensión de los servicios de los trabajadores afectados, sin ocupación por los mismos de los centros de trabajo, o de cualquiera de sus dependencias y accesos.

Artículo 130.- Se consideran servicios públicos imprescindibles para la comunidad aquéllos cuya interrupción total o parcial pongan en peligro la vida, la salud o la seguridad de la comunidad o parte de ella.

Estos servicios públicos imprescindibles serán:

- a) La atención sanitaria y hospitalaria;
- b) La producción y distribución de agua potable, energía eléctrica, gas y otros combustibles;
- c) El transporte de pasajeros;
- d) La educación en todos sus niveles; y,
- e) Las telecomunicaciones.

Artículo 131.- Al declararse en huelga, quienes presten servicios públicos imprescindibles, deberán garantizar el funcionamiento regular de dichos servicios. La autoridad administrativa del organismo o entidad afectado comunicará al sindicato propiciante, la nómina del personal necesario para el efecto.

Artículo 132.- El conocimiento de los conflictos colectivos de intereses que se produzcan en las empresas, organismos o entidades que presten algunos de los servicios públicos imprescindibles enumerados en esta ley, será de competencia exclusiva del Juzgado en lo Laboral de turno.

Artículo 133.- Suscitado un conflicto colectivo de interés que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la Autoridad Administrativa del Trabajo, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. La autoridad administrativa del trabajo podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estima oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.

Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar las condiciones de prestación del servicio anteriores al conflicto. La autoridad administrativa del trabajo podrá intimar, previa audiencia de partes, se disponga el cese inmediato de la medida adoptada, bajo apercibimiento de solicitarse la declaración de ilegalidad de la medida.

Artículo 134.- La autoridad administrativa del trabajo está facultada a disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre el avenimiento directo de las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria. Estará también autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile.

Artículo 135.- Desde el momento que la autoridad administrativa del trabajo tome conocimiento del conflicto, hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria, no podrá mediar un plazo mayor de diez días corridos. Este plazo podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador estime viable la posibilidad de lograr un acuerdo.

Vencidos los plazos mencionados sin que hubiese sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito compromiso arbitral, el sindicato afectado podrá recurrir a la declaración de huelga o a otros medios de acción directa que estimase conveniente.

Artículo 136.- La resolución sobre declaración de huelga incluirá la designación de negociadores, los objetivos de la huelga y el tiempo de su duración. Esta resolución se comunicará por escrito a la autoridad administrativa del trabajo, al Juez en lo Laboral de turno y a la máxima autoridad del órgano administrativo empleador, con una antelación de por lo menos cinco días hábiles.

Artículo 137.- Transcurrido el plazo fijado en el artículo anterior, se instalará una comisión bipartita que buscará por última vez la conciliación de los intereses encontrados. Durante este procedimiento de conciliación no se suspenderá la prestación de los servicios.

Artículo 138.- Ningún funcionario público podrá realizar actos que impidan o dificulten de manera manifiesta el trabajo normal o la prestación de los servicios a cargo de la institución o, en su caso, atentar contra los derechos de terceros en la vía pública, haya sido declarada o no la medida de fuerza.

CAPÍTULO XVIII DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 139.- Hasta tanto se constituya la Secretaría de la Función Pública, las vacancias que se produzcan serán llenadas mediante el procedimiento establecido en el Artículo 15, que será aplicado por el organismo o entidad en el que se produjese la vacancia y supervisado por la Dirección General del Personal Público.

Artículo 140.- El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley en el plazo de ciento ochenta días, transcurridos los cuales quedarán sin efecto todas las disposiciones y reglamentos que se opongan a lo que esta ley establece para los organismos o entidades mencionados en su Artículo 1°.

Artículo 141.- Los organismos y entidades del Estado mencionados en el Artículo 1° de la presente ley, procederán de oficio a jubilar o pensionar a los funcionarios que cumplan con los requisitos legales establecidos para el efecto en el Capítulo XV de la presente ley.

Artículo 142.- El Poder Ejecutivo podrá reorganizar la administración pública, previendo para los afectados un sistema de retiro voluntario basado en jubilaciones anticipadas equivalentes a los porcentajes que corresponderían de la jubilación ordinaria según el tiempo de aporte a la caja respectiva, conforme a la escala que se indica más adelante y el funcionario tenga más de cincuenta años de edad o, alternativamente, indemnizaciones compensatorias proporcionales a su antigüedad y sujetas a los montos que al respecto establezca el Código del Trabajo para el despido injustificado.

La escala correspondiente se detalla a continuación:

15 años - 50% 21 años - 68% 27 años - 88%

16 años - 53% 22 años - 71% 28 años - 92%

17 años - 56% 23 años - 74% 29 años - 96%

18 años - 59% 24 años - 77% 30 años - 100%

19 años - 62% 25 años - 80%

20 años - 65% 26 años - 84%

Artículo 143.- Los funcionarios que se hayan acogido al régimen jubilatorio no podrán ser reincorporados a la Administración Pública, salvo por vía de la contratación para casos excepcionales, fundados en la declaración de emergencia o en la falta de recursos humanos con el grado de especialización del contratado. La docencia y la investigación científica quedan excluidas de esta limitación (168).

Artículo 144.- Los tribunales electorales del país entenderán en los casos previstos en esta ley, cuando se trate de funcionarios municipales o de los gobiernos departamentales, y aquellas que pretendan ingresar a las instituciones públicas y sean beneficiarios de la Ley N° 2.479/04 'Que establece la obligatoriedad de la incorporación de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas' (169).

Artículo 145.- Derógase la Ley N° 200 del 17 de julio de 1970, los artículos 2° inc. d) y artículo 412 del Código del Trabajo, y todas las demás normas que se opongan a la presente ley.

Artículo 146.- Los derechos establecidos en esta ley, no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación convencional. Será nulo todo pacto en contrario.

Artículo 147.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

(168) Modificado por Ley N° 3989/10 "Que modifica el inciso f) del artículo 16 y el artículo 143 de la Ley N° 1.626/2000 "De la Función Pública". Texto anterior: "*Artículo 143.- Los funcionarios que se hayan acogido al régimen jubilatorio no podrán ser reincorporados a la administración pública. La docencia y la investigación científica quedan excluidas de esta limitación*".

(169) Modificado por Ley N° 5207/14 "Que modifica el artículo 144 de la Ley N° 1.626/00 "De la Función Pública". Texto anterior: "*Artículo 144.- Los tribunales electorales del país entenderán en los casos previstos en esta ley, cuando se trate de funcionarios municipales o de los gobiernos departamentales*".

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Diputados, a cinco días del mes de octubre del año dos mil, y por la Honorable Cámara de Senadores, a nueve días del mes de noviembre del año dos mil, quedando sancionado el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 207, numeral 3 de la Constitución Nacional.

Cándido Carmelo Vera Bejarano **Juan Roque Galeano Villalba**

Presidente

Presidente

H. Cámara de Diputados

H. Cámara de Senadores

Rosalino Andino Scavone

Darío Antonio Franco Flores

Secretario Parlamentario

Secretario Parlamentario

Asunción, 27 de diciembre de 2000.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República

Luis Ángel González Macchi

Silvio Gustavo Ferreira Fernández

Ministro de Justicia y Trabajo

LEY N° 1.652/00

QUE CREA EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- De los principios:

La presente ley regula la formación y capacitación laboral de sus beneficiarios, establece sus principios, objetivos y fines, determina las pautas de participación y las responsabilidades de su órgano rector y de las instituciones de formación y capacitación, las formas de financiación y las demás funciones del sistema.

Artículo 2°.- De la creación del sistema y de la fijación de sus objetivos:

Créase el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral con el objetivo de prestar a sus beneficiarios oportunidades de formación y capacitación en sus diversas modalidades, con el propósito de preparar y mejorar la calificación de los beneficiarios que requiera el país en todos los niveles ocupacionales y que la oferta de bienes y servicios sea competitiva y adecuada a un proceso de modernización y de reestructuración económica del Estado.

Artículo 3°.- De los fines:

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral tendrá los siguientes fines:

a) La adquisición por sus beneficiarios de conocimientos, habilidades y destrezas para el desarrollo de su capacidad y creatividad

laboral, de acuerdo con las metas que determinen los planes y políticas del Poder Ejecutivo;

b) La formación, capacitación, especialización y reconversión sectorial de sus beneficiarios para adecuar su rendimiento a las actuales condiciones y requerimientos de la producción de bienes y servicios, y a la demanda del mercado; y,

c) El mejoramiento de la calificación, la competencia y la productividad de la población económicamente activa.

Artículo 4º.- De los beneficiarios:

Los beneficiarios del sistema serán sujetos y objetos del proceso de formación y capacitación laboral contemplados en esta ley.

Son beneficiarios del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral:

a) Los jóvenes que busquen empleo por primera vez, entendiéndose por tales aquellos cuyas edades oscilen entre los catorce y los veinticinco años;

b) Los trabajadores actualmente desocupados;

c) Los trabajadores del sector formal que necesiten la actualización de sus conocimientos, habilidades y destrezas para lograr un desempeño más eficiente o para conservar su puesto de trabajo;

d) Los trabajadores del sector informal, los independientes, los microempresarios y los pequeños empresarios. Se entenderá por microempresas aquellas que cuenten con hasta cuatro dependientes, y pequeñas empresas las que empleen entre cinco y diecinueve dependientes;

e) Los pequeños productores rurales, entendiéndose por tales a los que exploten fincas no mayores a veinticinco hectáreas, ubicadas en el área rural; y,

f) Otras a definir por el Órgano Rector.

Artículo 5°.- Del aprovechamiento de la oferta de capacitación laboral

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral aprovechará la oferta de formación y capacitación laboral de las instituciones públicas y privadas del país y del exterior, en el marco de programas y cursos específicos que se orienten a satisfacer los requerimientos del sector productivo laboral.

Los distintos sectores del quehacer nacional que sean demandantes u oferentes de mano de obra capacitada, podrán colaborar con el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, incluso para la elaboración de los lineamientos programáticos de los curricula.

Artículo 6°.- De la integración del Sistema

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral estará integrado por las siguientes instituciones y actores sociales:

- a) El Estado;
- b) El Órgano Rector;
- c) El Secretario Técnico;
- d) Los gobiernos departamentales y las municipalidades;
- e) Las instituciones nacionales o extranjeras, públicas o privadas, dedicadas a la capacitación laboral; y,
- f) Los beneficiarios.

Artículo 7°.- De los recursos

Los recursos del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, que se utilizarán conforme a las pautas que se determinan en los Artículos 5° y 6° de la Ley N° 1535/99, se compondrán de:

- a) Las asignaciones y subvenciones que le asigne el Presupuesto General de la Nación;

b) Los ingresos provenientes de los gobiernos departamentales y de las municipalidades para financiar planes y programas acordados con los mismos;

c) El aporte de entidades y empresas privadas, como contra-prestación de servicios;

d) Los aportes provenientes de la cooperación internacional;

e) Los legados y donaciones; y,

f) El aporte patronal del 1% (uno por ciento) sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores de las empresas privadas (170).

Los recursos del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral sólo serán destinados a costear los diversos programas de formación y capacitación y a mejoras de infraestructura, técnicas y curriculares, orientadas al cumplimiento de los objetivos y fines del sistema.

Artículo 8°.- De la autoridad de aplicación del Sistema

La máxima autoridad de aplicación y ejecución de las disposiciones de esta ley será el Órgano Rector del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, ente de derecho público, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo.

El Órgano Rector estará integrado por nueve miembros titulares, cada uno de los cuales tendrá un suplente. Los miembros y sus suplentes serán designados:

a) Uno por el Poder Ejecutivo;

b) Uno por el Consejo de Gobernadores;

c) Uno por la Organización Paraguaya de Cooperación Inter-municipal;

(170) Véase Ley N° 4.951/13 “De inserción al empleo juvenil”, artículo 62.

- d) Uno por la Federación Paraguaya de la Industria y el Comercio;
- e) Uno por la Unión Industrial Paraguaya;
- f) Uno por la Asociación Rural del Paraguay; y,
- g) Tres por las organizaciones sindicales de trabajadores, en la forma que establezca el decreto reglamentario.

Artículo 9°.- De las atribuciones y los deberes del Órgano Rector

Serán atribuciones y deberes del Órgano Rector:

- a) En el marco de esta ley, formular la política de formación y capacitación laboral, ponerla en práctica, dirigir y supervisar su ejecución;
- b) Administrar los recursos del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, de acuerdo con las pautas que determine el Presupuesto General de la Nación y las leyes;
- c) Elaborar y proveer información sobre la oferta y demanda de capacitación laboral, tanto para los fines de formulación de políticas como para orientar a los usuarios y proveedores del sistema;
- d) Captar y canalizar recursos nacionales y de cooperación internacional, que se destinen a apoyar técnica o financieramente, programas de actividad, de estudios o de mejoramiento operacional;
- e) Aprobar programas de formación y capacitación laboral y asignar su ejecución a instituciones de capacitación;
- f) Establecer las pautas para la validación de los programas de capacitación entre las empresas con derecho a los beneficios del sistema y velar por su aplicación;
- g) Establecer las pautas para la evaluación de las instituciones de capacitación y para la certificación de la competencia y calificación de los beneficiarios, incluso la que las homologue en el marco del Mercosur, y velar por su aplicación; y,

h) Disponer, cuando lo estime necesario, la realización de auditorías externas.

Artículo 10.- De la duración de los miembros del órgano rector

Los miembros titulares del Órgano Rector durarán cinco años en el ejercicio de esas funciones y, como tales, no percibirán remuneración alguna.

Artículo 11.- De los requisitos

Para ser miembro del Órgano Rector se requiere:

- a) Nacionalidad paraguaya;
- b) Haber cumplido veinticinco años de edad;
- c) Ser idóneo para el ejercicio del cargo;
- d) No estar sometido a interdicción o en inhabilidades para ejercer la función pública; y,
- e) Contar con título universitario expedido por universidades nacionales o por universidades extranjeras, siempre que esté revalidado en el país, o tener un mínimo de diez años de experiencia empresarial o labor afín a los objetivos del sistema.

Artículo 12.- Del Presidente y Vicepresidente del Órgano Rector:

Será Presidente del Órgano Rector el miembro designado por el Poder Ejecutivo.

Los miembros del órgano rector designarán por mayoría un vicepresidente, el cual durará un año en sus funciones, y substituirá temporariamente al Presidente en caso de ausencia o incapacidad temporal.

Son atribuciones del Presidente:

- a) Representar al Órgano Rector;
- b) Presidir las sesiones del Órgano Rector;

c) Convocar a sesiones extraordinarias al Órgano Rector, por decisión propia o a pedido de por lo menos cuatro de sus miembros; y,

d) Velar por el adecuado funcionamiento de la institución, así como por la eficiencia de la labor del Secretario Técnico y del personal.

Artículo 13.- De las sesiones y de las resoluciones del Órgano Rector:

El Órgano Rector sesionará válidamente con la presencia de por lo menos cinco de sus miembros.

El Órgano Rector se reunirá en sesión ordinaria por lo menos una vez al mes, en el día y hora que para tal efecto establezca en su primera sesión. Se reunirá en sesión extraordinaria todas las veces que lo convoque el Presidente.

La ausencia sin permiso de un miembro del Órgano Rector a tres sesiones consecutivas, ordinarias o extraordinarias, o a cinco alternadas, determinará el cese en sus funciones.

Las resoluciones del Órgano Rector se adoptarán por el voto coincidente de por lo menos cinco de sus miembros.

El Órgano Rector emitirá trimestralmente un informe público sobre las sesiones realizadas y las resoluciones que hubiera dictado.

Artículo 14.- De los suplentes:

Los suplentes serán designados simultáneamente con los miembros del Órgano Rector, y durarán cinco años en sus funciones.

Los suplentes deberán reunir los mismos requisitos exigidos para ser miembro del Órgano Rector.

Los suplentes substituirán transitoriamente a los miembros del Órgano Rector, en caso de ausencia o incapacidad temporaria, y los substituirán de modo definitivo, en caso de renuncia, fallecimiento, incapacidad absoluta o cese.

Artículo 15.- Del Secretario Técnico:

Al inicio de sus sesiones, el Órgano Rector, por mayoría absoluta, previo concurso de oposición, conformará una terna de candidatos para ocupar el cargo de Secretario Técnico. El Poder Ejecutivo designará como tal a uno de los integrantes de esa terna, el cual durará cinco años en el ejercicio de sus funciones.

El Secretario Técnico actuará bajo la supervisión del Órgano Rector, y serán sus funciones:

- a) Ejecutar las directrices del Órgano Rector;
- b) Elaborar propuestas de políticas, las que serán sometidas a la consideración del Órgano Rector;
- c) Elaborar proyectos de programas de capacitación y someterlos a la consideración del Órgano Rector;
- d) Informarse y evaluar permanentemente la aptitud, capacidad y eficacia de los organismos o entidades de formación y capacitación, que serán sometidas a la consideración del Órgano Rector;
- e) Gestionar y controlar el desarrollo eficiente de los programas de capacitación que desarrollen los organismos o entidades de formación y capacitación; y,
- f) Bajo las directrices del Órgano Rector, administrar los recursos financieros de formación y capacitación de acuerdo a las diferentes modalidades.

Artículo 16.- De la fiscalización:

El desenvolvimiento del sistema nacional de formación y capacitación laboral y del Órgano Rector será fiscalizado por el Ministerio de Justicia y Trabajo y, en el área respectiva, por la Contraloría General de la Nación; sin perjuicio de lo que dispone el inciso h) del Artículo 9°.

Artículo 17.- De las derogaciones:

Derógase lo dispuesto en los Artículos 29, 31 y 32 de la Ley N° 1.265/87 y la Ley N° 1405/99.

Artículo 18.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a nueve días del mes de noviembre del año dos mil, quedando sancionado el mismo por la Honorable Cámara de Diputados, a doce días del mes de diciembre del año dos mil, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 206 de la Constitución Nacional.

Cándido Carmelo Vera Bejarano

Presidente

H. Cámara de Diputados

Juan Roque Galeano Villalba

Presidente

H. Cámara de Senadores

Rosalino Andino Scavone

Secretario Parlamentario

Alicia Jové Dávalos

Secretaria Parlamentaria

Asunción, 26 de diciembre de 2000.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República

Luis Ángel González Macchi

Silvio Gustavo Ferreira Fernández

Ministro de Justicia y Trabajo

-

-

(

)

LEY N° 1.980/02

DE PRIMER EMPLEO

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Esta Ley tiene por objeto establecer normas para regular, incentivar y fomentar el empleo juvenil, concerniente a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.

Artículo 2°.- Estarán sujetos a las disposiciones de esta Ley:

- a) Los jóvenes de quince a veintiocho años de edad;
- b) Los profesionales recién recibidos que nunca hayan prestado servicios en relación de dependencia, que no sean mayores de veintiocho años; y,
- c) Todos los empleadores inscriptos ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, incluidas las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 3°.- Para que las empresas puedan incorporar personal en cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la presente Ley y obtener los correspondientes beneficios deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Estar inscriptas en el Vice Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y en el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia y acreditar en la misma estar en situación regular de pagos con el aporte patronal en materia de seguridad social;

b) No haber efectuado, en los sesenta días anteriores al pedido de contratación, reducción de personal, ni despidos sin justa causa;

c) Que tengan por lo menos un año de actividad en el país; y,

d) Que el porcentaje de contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en la presente Ley no exceda el 20% (veinte por ciento) Del total de los trabajadores de la empresa.

En el caso de pequeñas y medianas empresas que ocupen hasta cinco trabajadores no podrán incorporar más de un contratado en las condiciones previstas en la presente Ley.

Artículo 4°.- Las personas que deseen ser contratadas bajo este régimen, se inscribirán en el Vice Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y en el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, debiendo presentar los siguientes documentos:

a) Cédula de identidad;

b) Antecedentes policiales;

c) Constancia de la Autoridad Administrativa del Trabajo o de la Organización de Seguridad Social de no haber estado inscripto como trabajador anteriormente;

d) Los mayores de dieciocho años, los títulos correspondientes a los estudios cursados;

e) Si es menor, deberá contar con la autorización escrita de sus padres o del representante legal; y,

f) Datos personales.

CAPÍTULO II

REGLAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL PRIMER EMPLEO

Artículo 5°.- Los contratos de primer empleo podrán ser convenidos entre empleadores y trabajadores de hasta veinte y ocho años de edad, en busca de su primer empleo.

Artículo 6°.- El contrato de primer empleo deberá pactarse por escrito, debiendo constar expresamente las tareas a realizar y su duración, la que no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de los doce meses.

Artículo 7°.- Ningún trabajador amparado por la presente Ley podrá prestar servicios en la misma o distinta empresa por tiempo superior a doce meses bajo el régimen establecido en esta Ley.

Artículo 8°.- El contrato de primer empleo podrá concertarse cuando el joven trabajador mayor de dieciocho años acredite haber egresado de las instituciones educativas de enseñanza media, técnica, comercial o docente o de las universidades.

Artículo 9°.- El puesto de trabajo y la práctica laboral deberán ser, en todos los casos, adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el trabajador en su primer empleo.

Artículo 10.- Los empleadores deberán informar al Vice Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y al Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia el término del contrato al año o en su caso la continuación del mismo ya sujeto a las normas del Código del Trabajo. Este informe deberá contener la experiencia adquirida por el trabajador en el puesto, así como su asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

CAPÍTULO III DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 11.- Los derechos y obligaciones de los sujetos del contrato se regirán por las normas del Código del Trabajo, salvo las condiciones expresamente establecidas en esta Ley.

CAPÍTULO IV TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 12.- El contrato de primer empleo terminará por las siguientes causas:

- a) Cumplimiento del plazo pactado en el contrato;

b) El despido del trabajador por el empleador con causa justificada, conforme a lo dispuesto en el Artículo 81 del Código del Trabajo;

c) El retiro del trabajador por causas justificadas, de conformidad al Artículo 84 del Código del Trabajo; y

d) Las demás causales establecidas en el Artículo 78 del Código del Trabajo.

Artículo 13.- En caso de que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo sin justa causa antes de cumplido el plazo pactado, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a la remuneración por los meses faltantes para completar dicho plazo.

CAPÍTULO V DE LAS JORNADAS LABORALES

Artículo 14.- Los jóvenes mayores de quince años y menores de dieciocho años no podrán trabajar más de seis horas diarias ni treinta y seis semanales.

Los mayores de dieciocho años tendrán una jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Quedarán excluidos de esa limitación de la jornada de trabajo los trabajadores que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia, así como los que cumplen su cometido fuera del local donde se halle establecida la empresa, como agentes y comisionistas.

Artículo 15.- Los trabajadores menores de dieciocho años no serán empleados durante la jornada nocturna, específicamente entre las 20:00 y las 06:00 horas.

Artículo 16.- Los trabajadores excluidos del Artículo 14 tendrán derecho al pago de las horas extraordinarias de labor, aplicándose lo dispuesto en el Artículo 234 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO VI REMUNERACIÓN

Artículo 17.- Los trabajadores contratados bajo el régimen de esta Ley percibirán el salario mínimo legal, de acuerdo a las horas trabajadas, salvo las excepciones establecidas por Ley.

CAPÍTULO VII EXONERACIONES E INCENTIVOS

Artículo 18.- Los empleadores estarán exonerados respecto de los trabajadores contratados bajo el régimen de esta Ley, de:

- a) Aporte jubilatorio;
- b) Aporte a los Organismos de Seguridad Social sobre la remuneración percibida por el trabajador en caso de que sea menor al salario mínimo por motivos excepcionales, previstos en la Ley;
- c) Asignación familiar;
- d) Indemnización por preaviso; y,
- e) Vacaciones.

Artículo 19.- Los empleadores deducirán del impuesto a la renta, el aporte de las jubilaciones y pensiones que correspondería al trabajador contratado bajo el régimen de esta Ley, por más que se encuentren exonerados del mencionado aporte.

CAPÍTULO VIII EVALUACIÓN

Artículo 20.- El Vice Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia evaluarán cada dos años, junto con las empresas beneficiadas por esta Ley, los resultados de su aplicación y elevarán un informe al Ministerio de Justicia y Trabajo.

CAPÍTULO IX MULTAS Y SANCIONES

Artículo 21.- Los empleadores que contraten más empleados que el mínimo legal dispuesto por esta ley serán pasibles de una

multa de seis salarios mínimos mensuales, y la prohibición de seguir contratando bajo las normas de esta Ley.

Artículo 22.- Los empleadores que mantengan a los trabajadores bajo el régimen de esta Ley habiéndose cumplido el plazo legal de la contratación, serán pasibles de una multa de doce salarios mínimos mensuales, y la prohibición de seguir contratando bajo las normas de esta Ley.

Artículo 23.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a los **veintitrés días del mes de mayo del año dos mil dos**, quedando sancionado el mismo, por la Honorable Cámara de Diputados a los **veintinueve días del mes de agosto del año dos mil dos**, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 211 de la Constitución Nacional.

Oscar A. González Daher
Presidente
H. Cámara de Diputados

Juan Carlos Galaverna D.
Presidente
H. Cámara de Senadores

Carlos Aníbal Páez Rejalaga
Secretario Parlamentario

Ilda Mayeregger
Secretaria Parlamentaria

Asunción, 20 de setiembre de 2002.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Luis Ángel González Macchi

Diego Abente Brun
Ministro de Justicia y Trabajo

LEY N° 2.479/04 (171)

QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- Todos los organismos de la Administración Pública, sean ellos de la administración central, entes descentralizados, así como gobernaciones y municipalidades que cuenten con cincuenta o más funcionarios administrativos, mantendrán dentro de su plantel de personal un porcentaje de personas con discapacidad, que no será menor al 2% (dos por ciento) del total de sus funcionarios administrativos. Para ser considerado como beneficiario de esta Ley, el postulante deberá presentar una discapacidad mínima del 40% (cuarenta por ciento), siendo indispensable la certificación otorgada por el INPRO y del representante de la Federación Paraguaya de Discapacitados, respetando las normas técnicas que exigen los organismos internacionales.

(171) Véase Decreto N° 6.369/11 "Por El cual se reglamenta la Ley N° 2479/04 "Que establece la Obligatoriedad de la Incorporación de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas" y la Ley N° 3585/08 "Que modifica los artículos 1°, 4° y 6° de La Ley N° 2479/04", y por el cual se determinan los Procedimientos y Mecanismos para el ejercicio de las Funciones y Atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas Leyes".

Artículo 2°.- A las personas con discapacidad que acceden a la función pública en virtud de esta Ley, se les asignarán funciones específicas acorde a su capacidad e idoneidad.

Artículo 3°.- Las personas con discapacidad incorporadas en virtud de esta Ley percibirán los mismos salarios y gozarán de los mismos beneficios, que por idéntica función corresponda a los funcionarios sin discapacidad y estarán sujetos al mismo régimen jubilatorio.

Artículo 4°.- El responsable de la institución que no cumpliera con lo previsto en el Artículo 1° de esta Ley, será sancionado con una multa de treinta jornales mínimos establecidos para actividades diversas no especificadas y suspendido en el cargo, sin goce de sueldo, hasta treinta días. El importe de la multa será transferido al Ministerio de Hacienda, Recurso del Tesoro Nacional, y destinado a las entidades de discapacidad. En caso de reincidencia, la falta será considerada como grave de acuerdo con las disposiciones previstas en la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”.

Artículo 5°.- La Secretaría de la Función Pública será la responsable de hacer cumplir lo establecido en la presente Ley. Establecerá los mecanismos adecuados para la recepción de las denuncias de los afectados. La Secretaría deberá pronunciarse en un plazo de treinta días respecto de la denuncia recibida, caso contrario, será considerada denegada y el afectado podrá recurrir a lo contencioso – administrativo dentro del plazo de nueve días hábiles debiendo tenerse en cuenta la prórroga del plazo en razón de la distancia, prevista en el Artículo 149 del “Código Procesal Civil”.

Artículo 6°.- A los efectos del cumplimiento de esta Ley, las autoridades administrativas solicitarán al Poder Legislativo y a las Juntas Municipales y Departamentales, las previsiones presupuestarias que correspondan.

Artículo 7°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a **los veinticuatro días del mes de junio** del año dos mil cuatro, quedando sancionado el mismo por la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, a **los treinta días del mes de setiembre** del año dos mil cuatro, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 207, numeral 2) de la Constitución Nacional.

Oscar Rubén Salomón Fernández Presidente H. Cámara de Diputados	Miguel Carrizosa Galiano Presidente H. Cámara de Senadores
--	---

Luciano Cabrera Palacios Secretario Parlamentario	Cándido Vera Bejarano Secretario Parlamentario
---	--

Asunción, 14 de octubre de 2004.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Nicanor Duarte Frutos

Julio César Velázquez Tillería
Ministro de Salud Pública y Bienestar Social

LEY N° 4.469/11 (172)

DE PASANTÍA EDUCATIVA LABORAL

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- La presente Ley tiene por objeto regular la Pasantía Educativa Laboral de las especialidades del Bachillerato Técnico de la Educación Media, que realizan los alumnos de las instituciones de enseñanza, sean ellas públicas, privadas o privadas subvencionadas.

Artículo 2°.- Se entiende como “Pasantía Educativa Laboral” el acto educativo supervisado por el Ministerio de Educación y Cultura, que desarrolla el alumno en el ámbito de una empresa u organización privada legalmente constituida o en una entidad pública, con la finalidad de complementar el proceso de aprendizaje por medio de la aplicación práctica de la formación académica que recibe.

Artículo 3°.- A los efectos de esta Ley, son Pasantías Educativas Laborales obligatorias aquellas que forman parte del itinerario formativo prescripto en el currículum de la especialidad, y que constituyen un requisito para acceder al título correspondiente.

Artículo 4°.- Las Pasantías obligatorias se desarrollarán bajo la dirección del Ministerio de Educación y Cultura, en coordinación con la Institución Educativa a la cual pertenece el alumno.

(172) **Deroga** la Ley N° 4264/11 “De Pasantía Educativa Laboral”.

Artículo 5°.- La Pasantía Educativa Laboral no origina vínculo laboral de ninguna naturaleza entre el alumno y la empresa, organización o institución en la cual se realiza. Sin embargo, estas deben garantizar un ambiente seguro para la integridad física de los educandos pasantes.

Artículo 6°.- Las finalidades que orientan la Pasantía Educativa Laboral son:

a) Realizar prácticas complementarias a la formación académica, que enriquezca la propuesta curricular de los estudios cursados.

b) Incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculadas a situaciones reales, adquiriendo experiencia de valor.

c) Fortalecer en el alumno la autoconfianza e independencia.

d) Permitir al alumno la aplicación y evaluación del contenido y desarrollo de la formación ofrecida en aula y laboratorio.

e) Adquirir conocimientos que contribuyan a mejorar las posibilidades de inserción en el ámbito laboral.

f) Aumentar el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes.

g) Otorgar herramientas que contribuyan a la correcta elección u orientación profesional futura.

h) El mejoramiento de la propuesta formativa a partir del vínculo formal entre instituciones educativas públicas y privadas y las empresas privadas e instituciones públicas.

i) Profundizar la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificante para la vida.

j) Progresar en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

Artículo 7°.- La duración mínima de la Pasantía es de doscientas cuarenta horas. La jornada diaria mínima es de cuatro horas.

Artículo 8°.- Las actividades de las Pasantías se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas u organizaciones, o en los lugares que estas dispongan según el tipo de labor a desarrollar. Dichos ámbitos tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por las leyes laborales.

Artículo 9°.- La Pasantía Educativa Laboral estará precedida de la firma de un contrato entre la Institución Educativa y las empresas u organizaciones privadas o instituciones públicas, en el cual se establecerán las condiciones citadas en el Artículo 10 de la presente Ley.

Artículo 10.- En el Contrato, debe constar:

- a) Nombre o Razón Social en su caso, de las partes que lo suscriben.
- b) Nombre y Apellido del alumno pasante.
- c) Objetivos pedagógicos de las pasantías en relación con la función a desempeñar dentro de la empresa u organismo público o privado.
- d) Prohibición expresa de realizar tareas distintas a los objetivos pedagógicos preestablecidos para la Pasantía.
- e) Características y condiciones de las actividades que integran la Pasantía.
- f) Identificación del lugar en que la Pasantía se llevará a cabo.
- g) Determinación de la duración de la jornada diaria, la fecha de inicio de la Pasantía y la fecha de su culminación.
- h) Nombre y Apellido del tutor o docente guía asignado por la Institución Educativa.
- i) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes.
- j) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones innovaciones que resulten de la actividad del pasante.

Artículo 11.- Para el inicio de la Pasantía de parte del alumno, las partes deben formalizar el contrato individual en donde estén consignadas todas las condiciones a las que se comprometen las partes, debiendo estar firmado por los padres como autorizantes del menor; por el alumno pasante; por un representante de la empresa u organización privada o institución pública; y un representante de la Institución Educativa.

Artículo 12.- Cada Institución Educativa debe conservar un ejemplar del Contrato, hasta haber trascurrido por lo menos tres años de la culminación de la pasantía correspondiente y estructurar un legajo por cada pasante. Además, deberá asignar a los docentes guías y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes.

Artículo 13.- Se conservará por el mínimo de dos años la documentación relativa a cada experiencia de pasantía, conforme lo reglamente el Ministerio de Educación y Cultura en la Institución Educativa correspondiente.

Artículo 14.- Ante cualquier situación anormal que se presente durante la realización de la Pasantía, las empresas u organizaciones privadas y las instituciones públicas deberán comunicar por escrito a la Institución Educativa, y esta a su vez a las autoridades correspondientes según la naturaleza del hecho.

Artículo 15.- Las empresas u organizaciones privadas y las instituciones públicas en las que se hayan realizado las Pasantías, extenderán al pasante un certificado en el que conste la duración y las actividades desarrolladas durante la Pasantía.

Artículo 16.- El Poder Ejecutivo reglamentará esta Ley.

Artículo 17.- Derógase la Ley N° 4.264 “DE PASANTÍA LABORAL EDUCATIVA”, de fecha 17 de enero de 2011.

Artículo 18.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Diputados, a los veintiún días del mes de julio do-ano dos mil once, y por la Honorable Cámara de Senadores, a los veintiséis días del mes de setiembre del año dos mil once quedando sancionado el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 204 de la Constitución Nacional.

Víctor Alcides Bogado González

Presidente

H. Cámara de Diputados

Jorge Oviedo Matto

Presidente

H. Cámara de Senadores

Mario Soto Estigarribia

Secretario Parlamentario

Mario Cano Yegros

Secretario Parlamentario

Asunción, 27 de octubre de 2011.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República

Fernando Lugo Méndez

Humberto Blasco

Ministra de Justicia y Trabajo

Víctor Ríos Ojeda

Ministro de Educación y Cultura

LEY N° 4.558/11 (173)

QUE ESTABLECE MECANISMOS DE APOYO A LA PRODUCCIÓN Y EMPLEO NACIONAL, A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIONES PÚBLICAS

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- Esta Ley tiene por objeto establecer mecanismos de apoyo a la producción y empleo nacional, a través de los procesos de Contrataciones Públicas.

Artículo 2°.- Dispóngase que en las contrataciones que realice el Estado paraguayo, por vía de procesos de carácter nacional, se establezca un margen de preferencia del 20% (veinte por ciento), a favor de los productos y servicios de origen nacional.

Artículo 3°.- A los efectos de la imposición del margen de preferencia son considerados Productos y Servicios de origen nacional a:

a) Los productos del reino mineral, animal y vegetal, extraídos, cosechados, recolectados, o nacidos en el Paraguay, así mismo, como los bienes producidos a partir de esas materias primas.

b) Los productos elaborados en el país a partir de materias primas importadas, siempre que estas últimas experimenten una transformación de su composición, forma o estructura original que les confiera una nueva individualidad caracterizada por el hecho de

(173) Véase Decreto N° 9.649/12 “Por el cual se reglamenta la Ley N° 4.558/2011 “Que establece Mecanismos de apoyo a la Producción, y Empleo Nacional a través de los Procesos de Contrataciones Públicas”.

estar clasificados en una partida arancelaria (primeros cuatro dígitos de la Nomenclatura Arancelaria Mercado Común del Sur) diferente a la de los insumos y materiales importados.

En su defecto cuando la mano de obra, las materias primas y los insumos provenientes del Paraguay representan un porcentaje igual o superior al 40% (cuarenta por ciento).

c) En obras viales, construcciones, servicios de mantenimiento, transporte, seguros, consultoría y otros en general cuando el personal del prestador en más del 70% (setenta por ciento) sea de nacionalidad paraguaya.

Artículo 4°.- Si la oferta evaluada como la más baja es una oferta de un bien importado, esta será comparada con la oferta más baja del bien nacional, agregándole al precio total del bien importado una suma equivalente al porcentaje establecido en el Artículo 2°. Si en dicha comparación adicional, la oferta del bien producido en el Paraguay resultare ser la más baja, se la seleccionará para la adjudicación; en caso contrario se seleccionará la oferta del bien proveniente del extranjero.

Artículo 5°.- En los precios comparativos de las ofertas de productos nacionales e importados, se incluirán todos los costos del oferente en igualdad de condiciones de acuerdo con lo establecido en los términos del llamado de la entidad convocante.

Artículo 6°.- En todos los casos, la contratante a través del Comité de Evaluación deberá solicitar a los oferentes el certificado de origen emitido por el Ministerio de Industria y Comercio.

Artículo 7°.- Las contrataciones por el sistema de abastecimiento simultaneo previsto en el Artículo 20, inciso r) de la Ley N° 2051/03 “DE CONTRATACIONES PÚBLICAS”, podrán adoptarse por las convocantes previa autorización de la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas, que deberá conceder la autorización para el uso de esa modalidad cuando existan razones suficientes, que a criterio de esta Dirección, sean justificativas de la misma.

Artículo 8°.- Serán nulos los procedimientos y/o las adjudicaciones efectuadas en violación de lo dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y/o penales en que incurran los funcionarios responsables.

Artículo 9°.- Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente

Ley. Artículo 10.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a trece días del mes de setiembre del año dos mil once, quedando sancionado el mismo, por la Honorable Cámara de Diputados, a veinticuatro días del mes de noviembre del año dos mil once, de conformidad a lo dispuesto en artículo 207 numeral de la Constitución Nacional.

Carlos María Soler

Vicepresidente 1°

En Ejercicio de la Presidencia
H. Cámara de Diputados

Jorge Oviedo Matto

Presidente

H. Cámara de Senadores

Mario Soto Estigarribia

Secretario Parlamentario

Marcia González Safstrand

Secretario Parlamentario

Asunción, 14 de diciembre de 2011.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República

Fernando Armino Lugo

Francisco Rivas Almada

Ministra de Industria y Comercio

Dionicio Borda

Ministro de Hacienda

LEY N° 4.951/13 (174)

DE INSERCIÓN AL EMPLEO JUVENIL

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Esta Ley tiene como objeto establecer normas para fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo formal por medio de diferentes modalidades y crear las condiciones propicias para disminuir las inequidades existentes que afectan a hombres y mujeres jóvenes en relación con sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado laboral.

Artículo 2°.- Las modalidades para la inserción en el empleo formal y capacitación, son tipos especiales de contrato que relacionan al joven con el mercado laboral.

Artículo 3°.- Son modalidades para la inserción al empleo juvenil contemplada en esta Ley:

- La capacitación laboral;
- La práctica laboral;
- La beca de trabajo;
- El contrato de primer empleo formal; y,

(174) Véanse Ley N° 1652/00 “Que crea el Sistema de Formación y Capacitación Laboral”; Decreto N° 4345/15 “Por el cual se reglamenta la Ley N° 4951/2013, “De Inserción al Empleo Juvenil”.

- Contrato de aprendizaje.

Artículo 4°.- Están sujetos a las disposiciones de esta Ley:

a) Los jóvenes, hombres y mujeres, desde los dieciocho años hasta los veintinueve años de edad; y,

b) Los empleadores.

Artículo 5°.- Las modalidades denominadas beca de trabajo, contrato de primer empleo formal y contrato de aprendizaje, serán para uso exclusivo de las y los jóvenes que integren alguno de los siguientes grupos:

a) Jóvenes discapacitados, con al menos un 33% (treinta y tres por ciento) de discapacidad certificada por la Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS).

b) Jóvenes cuyo hogar se encuentre dentro del 20% (veinte por ciento) más pobre del país.

c) Mujeres jóvenes pertenecientes al 30% (treinta por ciento) de hogares más pobres del país.

d) Jóvenes con hijos a cargo que sean jefes o jefas de hogar o del núcleo familiar (en el caso de hogares extendidos) y pertenecientes al 30% (treinta por ciento) de hogares más pobres del país.

e) Jóvenes que una de sus 2 (dos) últimas ocupaciones fuera trabajadora o trabajador doméstico o hubiesen estado más de 1 (un) año en dicha ocupación.

f) En la reglamentación de la presente Ley, se detallará la forma de certificar que los beneficiarios cumplan con las características establecidas.

Artículo 6°.- El número máximo de beneficiarios de todas las modalidades comprendidas en esta Ley no podrá exceder del 20% (veinte por ciento) del total de los trabajadores de la empresa.

Artículo 7°.- En caso de que exista más de 1 (un) joven contratado bajo el régimen establecido en la presente Ley, el 50% (cincuenta por ciento) de los mismos deberá ser mujeres. El número se determinará en razón de 1 (un) joven contratado bajo esta Ley por cada 20 (veinte) trabajadores y uno adicional por fracción de 10 (diez) o superior que no exceda de 20 (veinte). No contabilizarán en los cupos las y los jóvenes contratados por las siguientes modalidades: práctica laboral, beca de trabajo y capacitación laboral.

Artículo 8°.- Podrán contabilizar como parte de los contratados bajo el régimen establecido por la presente Ley, los jóvenes que se encuentren contratados en la empresa siempre que se cumplan con las siguientes características:

1.- Con respecto a las y los jóvenes:

- a) Deben pertenecer a los grupos estipulados en el Artículo 5°.
- b) Ganar igual o más que el salario mínimo.
- c) Tener cobertura de salud y aportes a la seguridad social.

2.- Con respecto a las empresas, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Encontrarse inscriptas en el Viceministerio del Trabajo y Seguridad Social y acreditar en el mismo estar en situación regular de pagos con el aporte patronal en materia de seguridad social, con las respectivas planillas de aporte mensual;

b) Tener por lo menos 1 (un) año de actividad en el país; y,

c) Estar inscriptas como contribuyente y encontrarse en situación regular de cumplimiento con sus obligaciones tributarias.

Artículo 9°.- Las empresas podrán contratar a los beneficiarios bajo la capacitación laboral o práctica laboral y luego bajo el régimen del contrato del primer empleo, siempre y cuando sean jóvenes con los requisitos planteados en el Artículo 5°.

Artículo 10.- La Autoridad Administrativa del Trabajo, por medio de sus oficinas especializadas en las modalidades en la presente Ley, deberá orientar y facilitar todos los trámites de los diferentes actores, inclusive con el llenado y registro de los diferentes formularios. Adicionalmente, la autoridad del trabajo creará bolsas de potenciales beneficiarios para cada modalidad y especialmente de cada uno de los grupos estipulados en el Artículo 5°.

Artículo 11.- La Autoridad Administrativa del Trabajo, por medio de sus oficinas especializadas, generará los mecanismos para auditar cualquiera de las modalidades de la presente Ley.

Artículo 12.- En caso de incumplimiento de algunos de los artículos de las modalidades contempladas en la presente Ley, el empleador será pasible de una multa de hasta 3 (tres) salarios mínimos mensuales.

Artículo 13.- Todas las aplicaciones que se hagan de las modalidades de la presente Ley, deberán ser comunicadas a la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 14.- Cuando la extinción de la relación laboral se deba a la expiración normal del plazo acordado en las modalidades consagradas en la presente Ley, los empleadores no estarán obligados al pago de indemnización alguna establecida en las normas laborales vigentes.

Artículo 15.- El empleador estará obligado a entregarle al trabajador, a la terminación de cualquiera de las modalidades de la presente Ley, una carta de trabajo donde se especifiquen las funciones inherentes al cargo desempeñado, el tiempo de duración del contrato y las habilidades y destrezas desarrolladas como consecuencia de la experiencia laboral adquirida. La Autoridad Administrativa del Trabajo proporcionará los formularios de la carta de trabajo tipo. Dicha carta deberá ser entregada como máximo a los 15 (quince) días de terminada la relación contractual, en caso de incumplimiento, tendrá una multa de 2 (dos) salarios mínimos que integrarán el fondo de subsidio de la presente Ley.

Artículo 16.- Concluida la duración máxima de los contratos establecidos en la presente Ley, ningún trabajador o trabajadora podrá ser contratado bajo la misma modalidad contractual, por la misma o distinta empresa.

Artículo 17.- Si el empleador rescindiere unilateralmente la relación laboral, sin causa justificada, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ser contratado bajo la misma modalidad por otra empresa. En estos casos, el empleador deberá abonar la indemnización correspondiente al trabajador y será multado con 2 (dos) salarios mínimos que integrarán el fondo de subsidio de la presente Ley.

Artículo 18.- Las modalidades de la presente Ley terminan por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento del plazo pactado en el contrato;
- b) El despido del trabajador o trabajadora por el empleador con causa justificada;
- c) El retiro del trabajador o trabajadora por causas justificadas, de conformidad al Artículo 84 del Código del Trabajo;
- d) Las demás causales establecidas en el Artículo 78 del Código del Trabajo;
- e) Por muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato;
- f) Por la muerte del trabajador o trabajadora;
- g) Por la renuncia escrita del trabajador o trabajadora;
- h) Por abandono del trabajo.

Artículo 19.- Los derechos y obligaciones de los sujetos del contrato se regirán por las normas del Código del Trabajo, salvo las condiciones expresamente establecidas en esta Ley.

Artículo 20.- Los contratos previstos en la presente Ley se rescindirán sin responsabilidad alguna para las partes por causa

justificada comunicada a la Autoridad Administrativa del Trabajo, durante el período de prueba en las modalidades que lo contemplan.

Artículo 21.- Las y los jóvenes beneficiarios de cualquiera de las modalidades contempladas en la presente Ley, deberán asistir a una capacitación sobre sus derechos laborales y no discriminación en el trabajo, que no podrá ser inferior a 10 (diez) horas. Dicha capacitación estará bajo la coordinación de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 22.- Para los hijos menores de 10 (diez) años de edad de las y los jóvenes beneficiarios de cualquiera de las modalidades contempladas en la presente Ley, el Estado deberá garantizar la existencia de un servicio de guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. El Estado podrá definir en cada caso la forma de brindar el servicio dentro de las siguientes opciones:

- a) El Estado presta directamente el servicio de guardería;
- b) Otorga un subsidio adicional a las y los jóvenes equivalentes al costo promedio del servicio de guardería por cada hijo;
- c) Realizar acuerdos con guarderías privadas para que presten el servicio;
- d) Alianzas Públicas Privadas, empresas, municipios, gobernaciones, etc.

En la reglamentación de esta Ley o por resoluciones especiales, se determinarán las condiciones mínimas para implementar el servicio de guardería por medio de las opciones antes mencionadas.

Artículo 23.- Para todas las modalidades de la presente Ley, con excepción de las modalidades de Capacitación Laboral y Práctica Laboral, las y los jóvenes deberán contar con seguro médico del Instituto de Previsión Social (IPS), el beneficio de maternidad según lo estipulado en la legislación laboral y aporte a la jubilación que será

del 9% (nueve por ciento) del salario. En las modalidades de Capacitación Laboral y Práctica Laboral, las empresas deberán otorgar un seguro médico privado a las y los jóvenes.

Artículo 24.- La Autoridad Administrativa del Trabajo implementará un sello de reconocimiento de responsabilidad social a las empresas que utilicen las modalidades contempladas en la presente Ley, de acuerdo con los criterios que dicha autoridad fijará. El Viceministro de Trabajo y Seguridad Social comunicará periódicamente a la sociedad la lista de empresas que en mayor cantidad y mejores condiciones facilitan la inserción laboral juvenil por medio de las modalidades previstas en la presente Ley. En la reglamentación de esta Ley o por resoluciones especiales, se determinarán las formas adicionales de implementar dicho sello de reconocimiento.

Artículo 25.- A iguales ofertas, tendrán preferencia en las licitaciones públicas las empresas que accedan al sello de reconocimiento de responsabilidad social. La Dirección Nacional de Contrataciones Públicas velará por el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 26.- El Ministerio de Hacienda recomendará el monto del fondo inicial para el subsidio de la presente Ley. Para fijar el límite de dicho fondo, el Ministerio de Hacienda contará con la asesoría de la Autoridad Administrativa del Trabajo y el Viceministerio de la Juventud.

Artículo 27.- La presente Ley autoriza a los empleadores a contratar anualmente un máximo equivalente al 5% (cinco por ciento) de su planilla de trabajadores, bajo las modalidades previstas en la presente Ley. En caso de que el fondo previsto para el subsidio de la misma se agote, los empleadores no podrán acceder al subsidio por dicho año, debiendo esperar al año siguiente para utilizar los beneficios otorgados por la presente Ley para realizar nuevas contrataciones.

Artículo 28.- La Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil, por medio de su Consejo Tripartito (sindicatos, empresarios y el gobierno a través del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social

y el Viceministro de la Juventud) presidida por la Autoridad Administrativa del Trabajo. Evaluará cada año los resultados de la aplicación de la presente Ley, incluyendo definiciones de casos particulares cuando corresponda. El informe de Evaluación Anual será presentado ante el Ministerio de Hacienda, quien conjuntamente con la Autoridad Administrativa del Trabajo recomendarán el monto del nuevo fondo anual para el subsidio de la presente Ley que será elevado al parlamento.

TÍTULO II MODALIDADES

CAPÍTULO I DE LA CAPACITACIÓN LABORAL Y APRENDIZAJE

Artículo 29.- Definición.

La capacitación laboral es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ser entrenados, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Artículo 30.- Finalidad.

Mediante esta modalidad, se dan facilidades a las empresas a fin de que las mismas capaciten a las y los jóvenes, de acuerdo con sus formas específicas de operar antes de otorgarles un empleo.

Artículo 31.- Por el Convenio de Capacitación Laboral, la empresa se obliga a brindar facilidades al joven para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral previamente definido por la empresa anualmente.

La empresa deberá planificar y diseñar los programas, así como evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a su reglamentación y normatividad.

Si por necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, ésta necesita incrementar el porcentaje de beneficiarios de capacitación, la misma deberá diseñar un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral y presentarlo a la Autoridad Administrativa del Trabajo. En caso de ser aprobado, esta determinará el monto en que puede incrementarse el porcentaje de capacitados.

La Autoridad Administrativa del Trabajo podrá auditar los convenios realizados por las empresas para verificar su validez y evitar convenios de excesiva duración para el nivel de complejidad de la práctica.

Artículo 32.- Contenido del Programa

El Programa de Capacitación Laboral debe contemplar, como mínimo lo siguiente:

1.- Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.

2.- La capacitación deberá ser en formato teórico y práctico. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la Formación Profesional patrocinada por la empresa.

3.- La Autoridad Administrativa del Trabajo por medio de la Dirección General de Empleo, deberá orientar y facilitar todos los trámites de los diferentes actores, inclusive con la formulación de los programas de capacitación laboral y el llenado y condiciones de las diferentes formas tipo a simple solicitud conjunta del empresario y del joven.

Adicionalmente, para cada Programa de Capacitación Laboral, la Autoridad Administrativa del Trabajo estudiará con la empresa las posibilidades de apoyo de la institución de formación profesional para reducir los costos del Programa.

4.- Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones. Los plazos

sugeridos serán presentados por la empresa ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, quien será la encargada de aprobarlos.

5.- Requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación Laboral.

6.- Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

7.- La duración de la capacitación no podrá superar las 120 (ciento veinte) horas, salvo expresa autorización de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

8.- La empresa otorgará un estipendio equivalente al 15% (quince por ciento) del salario mínimo para cubrir los gastos de transporte. Adicionalmente, el empleador deberá cubrir los costos de alimentación 20% (veinte por ciento) del salario mínimo cuando la jornada laboral supere las cuatro horas en la empresa.

Artículo 33.- Las modalidades de capacitaciones a empleos de baja calificación (como ordenanzas, recepcionistas, etc.) deberán ser aprobadas en forma extraordinaria por la Autoridad Administrativa del Trabajo, solo si a criterio de ésta tienen una ventaja relevante de capacitación para el joven, de acuerdo con sus credenciales educativas e historial laboral.

Las empresas deberán presentar sus programas a la Autoridad Administrativa del Trabajo para su autorización. La Autoridad del Trabajo deberá pronunciarse en el plazo de 15 (quince) días de haberse ingresado oficialmente la solicitud.

En la reglamentación de la presente Ley, se definirá el formulario a llenar para definir el programa de capacitación.

La Autoridad Administrativa del Trabajo definirá cuáles son los empleos de baja calificación.

Artículo 34.- En caso de que el joven muestre un buen desempeño, podrán desarrollar un contrato por 3 (tres) meses, donde la remuneración será del 100% (cien por ciento) del salario mínimo,

rigiendo para el efecto un subsidio por parte del Estado, equivalente al 30% (treinta por ciento) de la remuneración correspondiente.

El subsidio se otorgará siempre y cuando las y los jóvenes integren algunos de los grupos estipulados en el Artículo 5°.

CAPÍTULO II PRÁCTICA LABORAL

Artículo 35.- Definición.

La Práctica Laboral en la empresa es una modalidad que se realiza en las unidades productivas de las empresas que buscan relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo. En ella se actualiza y contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y aplicación de la dinámica de los procesos productivos.

Artículo 36.- Beneficiarios.

Son beneficiarios de esta modalidad los alumnos y egresados de las Instituciones de Formación Profesional que la Autoridad Administrativa del Trabajo entienda pertinente.

Artículo 37.- Finalidad.

Mediante esta modalidad, se busca que el beneficiario refuerce la capacitación adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

Artículo 38.- Del Convenio de Práctica Laboral

La Práctica Laboral en la empresa se realiza mediante un Convenio de Práctica que se celebra entre:

- 1.- Una empresa.
- 2.- Uno o más alumnos o egresados de una institución de formación.

En dicho convenio, puede intervenir adicionalmente el Centro Educativo o una Institución de Formación Profesional facultada para realizar esta modalidad.

Por el Convenio de Práctica Laboral, la empresa se obliga a:

a) Brindar facilidades al beneficiario para que realice su práctica, mediante la ejecución de tareas productivas vinculadas al programa de los estudios cursados del cuál es beneficiario el alumno o el egresado.

b) Pagar una remuneración al practicante, la cual no podrá ser menor al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo vigente.

Por su parte, el beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de esta.

La Autoridad Administrativa del Trabajo tiene la obligación de apoyar y asesorar a los actores en el diseño y la planificación del Plan Específico de Práctica Laboral, en consulta y acuerdo con la institución de formación profesional, la empresa y el joven.

La duración de la práctica laboral no podrá ser menor a 80 (ochenta) horas ni mayor a 180 (ciento ochenta) horas efectivas en la empresa, la extensión en meses se pactará entre el joven y la empresa, con la participación de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

CAPÍTULO III

LA BECA DE TRABAJO

Artículo 39.- Definición.

La beca de trabajo es una modalidad que posibilita que las y los jóvenes pertenecientes a sectores sociales más vulnerables, de acuerdo con los criterios especificados en esta Ley, se vinculen a un medio laboral y realicen una adecuada experiencia de trabajo, a través de subsidios otorgados por distintos tipos de instituciones.

Artículo 40.- Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de las Becas de Trabajo las y los jóvenes pertenecientes a los grupos estipulados en el Artículo 5°.

Artículo 41.- Origen de los fondos.

Los subsidios para la remuneración del becario podrán ser aportados por el Estado, Organizaciones no Gubernamentales y Agencias de Cooperación Internacional.

Artículo 42.- Monto de la remuneración.

La remuneración del becario no podrá ser menor al 100% (cien por ciento) del salario mínimo vigente. Al menos el 45% (cuarenta y cinco por ciento) de dicho monto correrá a cargo del Cooperante o Benefactor; el Estado cubrirá un máximo del 30% (treinta por ciento) y el empleador cubrirá un mínimo del 25% (veinticinco por ciento). Salvo que el empleador decida cubrir un porcentaje mayor de la remuneración del joven. Cuando el Estado es el empleador deberá garantizar el pago del equivalente al 100% (cien por ciento) del salario mínimo, pero podrá contar con aportes de Cooperantes o Benefactores.

Artículo 43.- Todas las becas en los organismos públicos serán administradas bajo las características contempladas en la presente modalidad.

CAPÍTULO IV

EL CONTRATO DE PRIMER EMPLEO FORMAL

Artículo 44.- Esta modalidad tiene como objetivo establecer normas para regular y fomentar la primera inserción laboral formal.

Artículo 45.- Están sujetos a las disposiciones de esta modalidad:

a) Las y los jóvenes de dieciocho años hasta veintinueve años de edad, que no registren en su historial laboral aportes formales continuos por el plazo de 1 (un) año o más; y,

b) Todos los empleadores.

Artículo 46.- Las personas que deseen ser contratadas bajo este régimen, se inscribirán en la Dirección General de Empleo del

Ministerio de Justicia y Trabajo, debiendo presentar los siguientes documentos:

a) Cédula de Identidad Civil;

b) Constancia de la Autoridad Administrativa del Trabajo o de la Organización de Seguridad Social de no haber estado inscripto como trabajador o trabajadora formal anteriormente por un plazo continuo de 1 (un) año o más, o en ausencia de esta, la declaración jurada del interesado/a; y,

c) Datos personales.

Artículo 47.- El contrato de primer empleo deberá pactarse por escrito, debiendo constar el tipo de tareas a realizar y su duración. La Autoridad Administrativa del Trabajo proporcionará los formularios de contratación tipo.

Artículo 48.- Se otorgará un subsidio solamente si el contrato es mayor de 8 (ocho) meses. El tiempo máximo de subsidio será de 12 (doce) meses. El resto del tiempo contemplado en el contrato se regirá por lo establecido en la legislación laboral. Pero se contabilizará dentro del porcentaje de jóvenes contratados que estipula esta Ley en su Artículo 7°.

Artículo 49.- Las partes contratantes podrán acordar un período de prueba no superior a 90 (noventa) días, los que serán contados como parte del plazo máximo de subsidio.

Artículo 50.- En caso de que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, antes de cumplido el plazo pactado, deberá abonar al trabajador o trabajadora la indemnización que garantiza la legislación laboral. En estos casos, el empleador será multado con 2 (dos) salarios mínimos que integrarán el fondo de subsidio de la presente Ley.

Artículo 51.- Las y los jóvenes sujetos al Contrato del Primer Empleo tendrán una jornada de hasta 8 (ocho) horas diarias y un máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas semanales. Las horas

adicionales deberán pagarse, de acuerdo con lo estipulado por la legislación vigente.

Quedan excluidos de esa limitación de la jornada de trabajo, los trabajadores que desempeñen funciones discontinuas que requieran su sola presencia.

Artículo 52.- Los trabajadores excluidos del artículo anterior tienen derecho al pago de horas extraordinarias de labor, aplicándose lo dispuesto en el Artículo 234 del Código del Trabajo.

Artículo 53.- Los trabajadores contratados bajo el régimen de esta modalidad no podrán percibir menos del equivalente al 100% (cien por ciento) del salario mínimo vigente, de acuerdo con las horas trabajadas, salvo las excepciones en esta ley.

Artículo 54.- El Estado otorgará un subsidio equivalente al 35% (treinta y cinco por ciento) del salario mínimo. Se dará preferencia para otorgar los beneficios establecidos por esta Ley a los empleadores que generen al menos 10 (diez) nuevos puestos de trabajo.

CAPÍTULO V EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 55.- Definición

El Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe por métodos prácticos, por sí o por otro, una profesión u oficio.

Artículo 56.- Las y los jóvenes beneficiarios de esta modalidad podrán tener o no formación específica previa.

Artículo 57.- Los trabajadores contratados bajo el régimen de esta modalidad percibirán un monto equivalente a no menos del 100% (cien por ciento) del salario mínimo vigente, de acuerdo con las horas trabajadas, salvo las excepciones establecidas en esta Ley.

Artículo 58.- Del Convenio del Contrato de Aprendizaje

El Contrato de Aprendizaje en la empresa se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1.- Una empresa.

2.- Uno o más jóvenes.

Dicho contrato deberá especificar claramente las condiciones acordadas por las partes, en las que se favorezca el régimen de aprendizaje.

Artículo 59.- En caso de que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, antes de cumplido el plazo pactado, deberá abonar al trabajador o trabajadora la indemnización que garantiza la legislación laboral. Se incluye especialmente como causante de despido injustificado el embarazo. En estos casos, el empleador será multado con dos salarios mínimos que integrarán el subsidio de la presente Ley.

Artículo 60.- El contrato de aprendizaje debe pactarse por escrito. El aprendiz podrá beneficiarse por una sola vez por cada oficio. El plazo mínimo de contratación será de 6 (seis) meses y el máximo de 12 (doce) meses.

Artículo 61.- El Estado otorgará un subsidio equivalente al 35% (treinta y cinco por ciento) del salario mínimo.

Artículo 62.- Los fondos para los subsidios previstos en los Artículos 54 y 61 de la presente Ley provendrán del aporte patronal establecido en el inciso f) del Artículo 7° de la Ley N° 1652/00 "QUE CREA EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL".

Artículo 63.- La presente Ley será reglamentada por el Poder Ejecutivo en un plazo de 90 (noventa) días a partir de su publicación.

Artículo 64°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a dieciocho días del mes de diciembre del año dos mil doce, quedando sancionado el mismo por la Honorable Cámara de

Diputados, a veintidós días del mes de mayo del año dos mil trece, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 207 numeral 1) de la Constitución Nacional.

Elvis Ramón Balbuena López
Vicepresidente 1°
En Ejercicio de la Presidencia
H. Cámara de Diputados

Alfredo Luis Jaeggli
Presidente
H. Cámara de Senadores

Nelson Segovia Duarte
Secretario Parlamentario

Mario Cano Yegros
Secretario Parlamentario

Asunción, 20 de junio de 2013.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Luis Federico Franco Gómez

Lorena Segovia Azucas
Ministra de Justicia y Trabajo

LEY N° 5.115/13 (175)

QUE CREA EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- OBJETO

Créase el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 2°.- NATURALEZA

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en adelante el Ministerio, es un órgano del Poder Ejecutivo, de orden público, al que corresponde la tutela de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en materia de trabajo, empleo y seguridad social, como policía laboral en su carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 3°.- OBJETIVOS

Son objetivos principales del Ministerio, en el ámbito de su competencia entre otros, los siguientes:

1. Velar por la protección de los trabajadores y las trabajadoras en sus distintas dimensiones, garantizando el respeto de sus

(175) Véanse Decreto N° 5159/16 “Por el cual se reglamenta el artículo 14 de la Ley 5115/2013, ‘Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social’”; Decreto N° 6.157/16 “Por el cual se aprueba la Estructura Orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

derechos, especialmente de quienes se encuentren en condiciones de vulnerabilidad.

2. Cumplir y hacer cumplir la legislación nacional, los contratos colectivos, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados por nuestro país en materia de trabajo, empleo y seguridad social y vigilar su aplicación y cumplimiento.

3. Fomentar relaciones laborales basadas en el diálogo y la cooperación entre los actores y en sus distintos niveles.

4. Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral incorporando la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difusión de la normativa, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social, en los conflictos y relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.

Artículo 4°.- COMPETENCIA

1. Ejercer la regulación administrativa y de contralor de lo relacionado con el trabajo, el empleo y la seguridad social.

2. Determinar los objetivos y las políticas del área de su competencia y ejecutar los planes, programas y proyectos respectivos.

3. Promover reformas de la legislación y elaborar proyectos, leyes y decretos.

4. Elaborar, ejecutar y fiscalizar las normas generales y particulares referidas a higiene, salud, seguridad y medicina del trabajo en los lugares o ambientes donde se desarrollan las tareas, en las empresas ubicadas en el territorio nacional, organismos y empresas del Estado y en las empresas binacionales.

5. Brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus respectivas asociaciones que lo soliciten.

6. Estudiar y examinar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica relativa a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos.

7. Educar a la población en materia de derechos, deberes y obligaciones laborales, a fin de prevenir conflictos individuales y colectivos del trabajo.

8. Entender en todo lo relativo al régimen del contrato de trabajo y de la relación de trabajo.

9. Entender en lo relativo al derecho de sindicalización; y en las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo sectorial e integral.

10. Intervenir en el tratamiento de los conflictos individuales y colectivos extrajudiciales de trabajo, ejerciendo facultades de mediación y conciliación con arreglo a las disposiciones previstas en esta ley.

11. Ejercer el poder de policía en el orden laboral y de seguridad social y coordinar las políticas y los planes de fiscalización, en especial lo relativo al control de empleos no registrados.

12. Elaborar, aplicar y fiscalizar el régimen de trabajo de mujeres, menores de edad, personas con discapacidad y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.

13. Generar políticas y programas de prevención y combate al trabajo forzoso o servidumbre por deuda, así como de la explotación infantil en el ámbito laboral.

14. Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo, así como la protección de la maternidad.

15. Intervenir en la elaboración y ejecución de las normas que orientan la política salarial del sector privado.

16. Intervenir en la coordinación y armonización de los planes de empleo con los planes económicos y sociales.

17. Participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional de empleo.

18. Intervenir en la vinculación entre el empleo, la formación y capacitación laboral, la producción y la tecnología.

19. Intervenir en la elaboración de las políticas de migraciones laborales internas y externas.

20. Entender en la elaboración de estadísticas, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del trabajo, el empleo y el desempleo, la formación y capacitación laboral, la prevención de riesgos laborales, los ingresos y la seguridad social.

21. Participar en los asuntos referidos a la actividad de los organismos internacionales en las materias que corresponden a las áreas de su competencia.

22. Propiciar la elaboración, de programas y regímenes integrados de seguridad social del sector público y del sector privado.

23. Intervenir en la supervisión de los organismos y entidades correspondientes, en coordinación con los otros Ministerios del Poder Ejecutivo.

24. Profesionalizar la carrera del fiscalizador mediante su capacitación continua en la materia. CAPÍTULO II DE LA ESTRUCTURA

Artículo 5°.- DE LOS VICEMINISTERIOS

El Ministerio distribuye su competencia, funciones y objetivos en el Viceministerio de Trabajo y el Viceministerio de Empleo y Seguridad Social y en sus respectivos órganos.

Artículo 6°.- OTROS ÓRGANOS DEPENDIENTES

El Ministerio contará con los siguientes órganos que dependerán jerárquicamente del Ministro: Secretaría General; Dirección General de Gabinete; Dirección General de Administración y Finanzas; Dirección General de Talentos Humanos; Dirección General de Planificación; Dirección General de Asesoría Jurídica; Dirección General de Auditoría Interna.

El Viceministerio de Trabajo contará con los siguientes órganos que dependerán jerárquicamente del Viceministro: Secretaría General, Dirección de Gabinete y Dirección de Trabajo; Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional; Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo y Seguridad Social; Dirección General de Promoción de la Mujer Trabajadora y Dirección General de Protección de la Niñez y la Adolescencia.

El Viceministerio de Empleo y Seguridad Social contará con los siguientes órganos que dependerán jerárquicamente del Viceministro: Secretaría General, Dirección General de Gabinete, Dirección General de Empleo, Dirección General de Formación y Capacitación Laboral, y Dirección General de Seguridad Social.

El Poder Ejecutivo podrá modificar la estructura y las funciones de los órganos del Ministerio y de los Viceministerios conforme a las competencias asignadas en la presente ley.

CAPÍTULO III DEL PERSONAL

Artículo 7°.- REQUISITOS PARA EJERCER CARGOS

Para ejercer el cargo de Ministro/a, son necesarios los siguientes requisitos constitucionales: ser paraguayo/a natural; tener al menos veinticinco años de edad; además, poseer título universitario

con especial versación en materia de Derecho del Trabajo; tener habilidad para la elaboración de normas jurídicas y políticas en el área de su competencia. Para ejercer el cargo de Viceministro/a, se requiere poseer título universitario en el área de las Ciencias Sociales, con especial versación en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; tener habilidad para la elaboración de normas jurídicas y políticas en el área de su competencia.

Para ejercer el cargo de Director/a, se requiere poseer título universitario en la materia de competencia del respectivo órgano; tener conocimiento y experiencia en materia de administración, gestión pública y planificación estratégica; demostrar conocimiento y experiencia en el manejo de equipos informáticos. Para todos los cargos, se exigirá el dominio de ambos idiomas oficiales.

Artículo 8°.- INCOMPATIBILIDADES Y PRERROGATIVAS

El/la Ministro/a y los/as Viceministros/as tienen iguales incompatibilidades que las establecidas para el/la Presidente/a de la República, salvo el ejercicio de la docencia. No pueden ser privados de su libertad, excepto en los casos previstos para los miembros del Congreso, conforme con el artículo 241 de la Constitución Nacional. Los/as Directores/as tienen las mismas incompatibilidades que los/as Viceministros/as.

Artículo 9°.- DEBERES Y ATRIBUCIONES

El/la Ministro/a es el/la jefe/a responsable de la administración de su cartera en el ámbito de sus atribuciones legales, bajo la dirección del/la Presidente/a de la República.

El/la Viceministro/a es el jefe responsable de la gestión del respectivo Viceministerio en el ámbito de sus atribuciones legales, bajo la dirección del/ la Ministro/a.

Artículo 10.- DE LOS NOMBRAMIENTOS El/la Ministro/a será designado por Decreto del Poder Ejecutivo. Los/las Viceministros/as serán designados/as por decreto del Poder Ejecutivo a propuesta del/la Ministro/a. El/la Ministro/a y los/las Viceminis-

tros/as están a la libre disposición del/la Presidente/a de la República, conforme con la Ley de la Función Pública. Los/las Secretarios/as Generales y los/las Directores/as de Gabinete del Ministerio y de los Viceministerios; los Directores/as de la Dirección Administrativa, Finanzas y Control Presupuestario; de la Dirección de Asuntos Jurídicos; de la Dirección de Inspección y Fiscalización de Trabajo y Seguridad Social; de la Dirección de Auditoría Interna y el Director del Trabajo serán designados por resolución del/la Ministro/a y estarán sujetos a su libre disposición, conforme con la Ley de la Función Pública.

Los/as demás Directores/as del Ministerio y de los Viceministerios serán nombrados por resolución del/la Ministro/a, previo concurso público de oposición, realizado en coordinación con la Secretaría de la Función Pública, debiendo designarse a quien obtuviese el mejor puntaje, conforme con la Ley de la Función Pública.

TÍTULO II DEL /LA MINISTRO/A

CAPÍTULO I DE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

Artículo 11.- FUNCIONES GENERALES

El/La Ministro/a en las áreas de trabajo, de empleo y de seguridad social, ejercerá las siguientes funciones y atribuciones generales:

1. Colaborar en forma directa e inmediata con el/la Presidente/a de la República en las funciones de gobierno y administración de su cartera, de conformidad con las instrucciones y políticas que aquel/lla imparta, utilizando el principio de subsidiariedad activa, considerando el carácter descentralizado del Estado.

2. Reglamentar esta ley y dictar los reglamentos internos sobre la estructura del Ministerio y los manuales operativos que sean necesarios.

3. Proponer al Poder Ejecutivo la modificación de la estructura orgánica del Ministerio, y de la normativa vigente en materia de su competencia y elaborar el proyecto de presupuesto para el siguiente ejercicio fiscal.

4. Dirigir la ejecución de los Planes de Acción aprobados, evaluar el impacto de los mismos en función de los objetivos propuestos y orientar la eficiencia de la administración de su cartera, mediante el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.

5. Representar al Ministerio en cuestiones públicas, legales y administrativas.

6. Dictar las normas reglamentarias generales relativas al ámbito de su competencia legal y fiscalizar su cumplimiento.

7. Adoptar las medidas de administración, coordinación, supervisión y control necesarias para asegurar el cumplimiento de las funciones de su competencia.

8. Redactar y elevar a consideración del Poder Ejecutivo la memoria anual de las actividades realizadas por el Ministerio a su cargo.

9. Participar en las reuniones del Consejo de Ministros, y de otros órganos de coordinación.

10. Refrendar los decretos que tengan relación con el área de competencia del Ministerio a su cargo.

11. Concurrir a invitación de cualquiera de las Cámaras del Poder Legislativo a las sesiones y tomar parte en los debates sin derecho a voto cuando sean tratados asuntos o normativas relacionados a sus funciones.

12. Otras funciones que les sean encomendadas por el Poder Ejecutivo y las demás que establezcan las leyes.

Artículo 12.- FUNCIONES ESPECÍFICAS

Son funciones y atribuciones específicas del/la Ministro/a:

1. Proponer al Poder Ejecutivo la política laboral, de empleo y de seguridad social y velar por el régimen del trabajo, de las asociaciones sindicales de trabajadores y de empleadores, y por la aplicación y cumplimiento de la legislación laboral, de las políticas y normas sobre el empleo y el Sistema de Seguridad Social, y de los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados por nuestro país sobre esas materias, conforme con la competencia y los objetivos previstos en la ley.

2. Formular políticas y proponer la revisión y reforma de la legislación para garantizar relaciones justas y equitativas entre empleadores y trabajadores, una mayor autorregulación de esas relaciones por los propios interesados y un moderno y eficaz sistema de seguridad social para toda la población.

3. Formular políticas y establecer normas reglamentarias sobre la salud y la seguridad ocupacional, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y el Instituto de Previsión Social, y controlar y fiscalizar su cumplimiento.

4. Promover la investigación, las políticas y las estrategias públicas y privadas para una justa organización del mercado laboral y del Sistema de Seguridad Social.

5. Formular, ejecutar y coordinar políticas de generación de empleo, de formación, capacitación y recalificación de la población económicamente activa, con énfasis en las mujeres, los jóvenes, los indígenas, desempleados de largo plazo, sectores de reconversión productiva, entre otros.

6. Supervisar y fiscalizar el cumplimiento del régimen de los seguros sociales, las jubilaciones, pensiones y mutualidades en el área de su competencia.

7. Establecer servicios de mediación y conciliación en materia laboral.

8. Promover la capacitación y actualización permanente del personal del Ministerio a su cargo y el ascenso en el escalafón mediante concursos públicos de oposición.

9. Promover el diálogo social y la cooperación entre los actores en sus distintos niveles y asegurar el ejercicio pacífico y democrático de los derechos de sindicalización, negociación colectiva, huelga y paro, en los límites establecidos por las normas nacionales, internacionales y supranacionales vigentes.

10. Promover políticas y normas favorables a los trabajadores autónomos en materia laboral y de seguridad social, con el fin de insertarlos en la economía formal.

11. Promover políticas con el objetivo de eliminar las discriminaciones y desigualdades de género y la protección a la infancia y a la discapacidad en los lugares de trabajo.

12. Brindar orientaciones al sector privado, mediante la difusión de los derechos y deberes establecidos en normas laborales y previsionales, la prevención de riesgos ocupacionales y en otras materias de su competencia.

13. Realizar, promover y auspiciar congresos, seminarios, jornadas, investigaciones tecno-científicas, así como el asesoramiento y asistencia en las áreas de su competencia.

14. Designar a los auditores internos y externos y decidir sobre el plan de trabajo anual de auditoría interna y los trabajos de auditoría externa, en coordinación con la Contraloría General de la República, el Ministerio de Hacienda y la Secretaría de la Función Pública.

15. Ejercer todas las funciones necesarias y accesorias relacionadas con el trabajo, el empleo y el Sistema de Seguridad Social que establezcan las leyes y los reglamentos del Poder Ejecutivo.

Artículo 13.- EXPERTOS

El/la Ministro/a tendrá la facultad de convocar a expertos y/o a los representantes oficiales de las asociaciones y organizaciones de empleadores y de trabajadores debidamente registrados, para evacuar consultas, armonizar y coordinar intereses sectoriales, a fin de expedirse sobre normas internas e internacionales del trabajo, empleo, seguridad social y otros asuntos o temas que les sean sometidos a su consideración. Las recomendaciones que emitan no serán vinculantes, pero deberán ser consideradas antes de adoptarse una decisión.

CAPÍTULO II

Del Consejo Consultivo Tripartito

Artículo 14.- NATURALEZA Y FUNCIONES (176)

El Consejo Consultivo Tripartito adscripto al despacho ministerial, estará integrado por asesores especialistas, con carácter permanente y sin ninguna remuneración, nombrados por el/la Ministro/a, a propuesta de las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores.

El/la Ministro/a presidirá el Consejo.

El Consejo Consultivo Tripartito estará encargado de la formulación de asesoramiento profesional, técnico y político institucional, coordinará esfuerzos con otros entes, y estudiará y formulará propuestas y sugerencias sobre las materias que son de competencia del Ministerio, sin ser vinculantes, pero serán consideradas antes de adoptarse una decisión.

(176) Véase Decreto N° 5159/16 "Por el cual se reglamenta el artículo 14 de la Ley 5115/2013, 'Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social'".

TÍTULO III
DEL VICEMINISTERIO DE TRABAJO

CAPÍTULO I
Funciones y Atribuciones

Artículo 15.- FUNCIONES DEL VICEMINISTERIO

El Viceministerio de Trabajo estará a cargo de un/a Viceministro/a; sus funciones serán las siguientes:

1. Velar por el régimen protectorio del trabajo, de las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores; por la aplicación y cumplimiento de la legislación laboral y de los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados por Paraguay, sobre esas materias.

2. Proponer la reforma de la legislación y políticas para garantizar el cumplimiento de los derechos de los/as trabajadores/as, la armonización de las relaciones obrero-patronales y la promoción de los convenios colectivos de condiciones de trabajo.

3. Recomendar al/a la ministro/a la conveniencia o necesidad de ratificar convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros instrumentos normativos internacionales o supranacionales, de acuerdo con las condiciones socioeconómicas y del mercado laboral.

4. Desarrollar políticas y acciones para asegurar y garantizar el cumplimiento de los derechos de los/as trabajadores/as y de los principios fundamentales del Derecho al Trabajo, considerando la condición de género como eje transversal.

5. Promover mediante el diálogo social con los sectores y entidades interesados, las políticas destinadas a lograr la promoción social y la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres.

6. Establecer un mecanismo de mediación y conciliación en materia laboral.

7. En los conflictos individuales y colectivos prestará servicios de mediación y conciliación para lo cual convocará a ambas partes a audiencia de conciliación, cuya comparecencia será obligatoria para la patronal en el primer llamado y para ambas partes en el segundo y último llamado.

8. Impulsar y formular políticas nacionales y regionales de salud y seguridad en el trabajo.

9. Analizar anualmente la pertinencia de actualizar las normas relativas a límites permisibles de sustancias tóxicas y enfermedades ocupacionales, en forma conjunta con el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en calidad de órgano técnico asesor.

10. Promover el diálogo social y la cooperación entre los actores en sus distintos niveles para hacer cumplir las normas y las políticas laborales, reducir las tensiones y promover estrategias de desarrollo tendientes a consolidar un sistema socio-político participativo.

11. Divulgar y asesorar a trabajadores y a empleadores, y a sus respectivas asociaciones profesionales, sobre la normativa vigente en materia laboral.

12. Desarrollar y ejecutar una política destinada a regular el trabajo en el ámbito de la economía informal, así como el establecimiento de planes y programas con el objetivo de proceder a la legalización de este colectivo.

13. Organizar un sistema de registro de datos socio-laborales.

14. Ejecutar otras funciones y tareas ordenadas por el/la Ministro/a en el área de su competencia.

CAPÍTULO II

De la Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo

Artículo 16.- COMPETENCIA

A este órgano le compete la inspección, vigilancia y fiscalización de los establecimientos industriales, comerciales, mineros,

obrajeros, agrícolas y ganaderos, así como las oficinas prestadoras de servicios, a fin de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social en todo el territorio nacional, relativas a las condiciones de trabajo, la salud y seguridad ocupacional, a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluidas las normas laborales que protegen especialmente a mujeres, niños, niñas y adolescentes, en coordinación con los otros órganos del Ministerio.

Artículo 17.- OBJETO

Esta Dirección tendrá por objeto ejercer potestades de policía administrativa del Ministerio, y en tal carácter le corresponde no solo el fin jurídico político-laboral, sino también política-social de promover la colaboración de empleadores y trabajadores en el cumplimiento de los contratos colectivos, las leyes y los reglamentos del trabajo.

Artículo 18.- DIRECTOR/A

Estará a cargo de un/a Director/a quien contará con el personal especializado necesario para el cumplimiento de sus funciones. Para el debido y eficaz cumplimiento de sus funciones y atribuciones, y cuando las circunstancias así lo requieran, el Director/a solicitará al Juez del Trabajo competente el allanamiento de los establecimientos y de instituciones y entidades públicas y privadas, en caso de oposición a que sean inspeccionados y hacer uso de la fuerza pública a dicho efecto.

Artículo 19.- INCOMPATIBILIDAD

No podrá ser inspector/a ninguna persona interesada en la explotación de fábricas, talleres, obrajes, estancias ganaderas, comercios y oficinas, ya sea como propietario, accionista, arrendatario/a, proveedor/a, trabajador/a dependiente, asesor/a, agente comisionista u otro carácter análogo.

Artículo 20.- REGLAMENTACIÓN

En el reglamento especial que dictara el Poder Ejecutivo a propuesta del/la Ministro/a y en los manuales que dictara el/la Ministro/a de conformidad con la legislación vigente, se fijarán los derechos, obligaciones y prohibiciones específicas de los/as inspectores/as, así como también las pautas para su actuación, mecanismos de incentivos y sanciones.

Artículo 21.- REQUISITOS PARA EL CARGO DE INSPECTOR/A DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

El personal de inspección de esta Dirección, por su carácter técnico y alta especialización profesional, se compondrá de funcionarios/as públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicios les garanticen la estabilidad en el empleo y los independicen de los cambios de gobiernos y de cualquier influencia exterior indebida, para cuyo efecto deberán ser nombrados/as y ascendidos/as mediante un riguroso concurso público de oposición, tomándose únicamente en cuenta las aptitudes y competencias del/a candidato/a para el desempeño de sus funciones.

Artículo 22.- FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA

Los/as inspectores/as deberán recibir formación y capacitación continua y adecuada para mantener un óptimo nivel de eficiencia y eficacia y cumplir con su función de dar asistencia técnica para el cumplimiento de las normas laborales, de salud y seguridad ocupacional y el de seguridad social por parte de empleadores y trabajadores.

Artículo 23.- CANTIDAD

El número de inspectores/as del trabajo y seguridad social será el suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección y fiscalización, y se determinará teniendo debidamente en cuenta:

1. La importancia de las funciones que tengan que desempeñar los/as inspectores/as.

2. El número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección.

3. El número y las categorías de trabajadores/as empleados/as en tales establecimientos.

4. El número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse.

5. Los medio materiales puestos a disposición de los inspectores/as.

6. Las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

Artículo 24.- MEDIDAS NECESARIAS

La Dirección deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los/as inspectores/as del trabajo:

1. Oficinas y locales debidamente equipados, habida cuenta de las necesidades del servicio, accesibles a todas las personas interesadas.

2. Los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones.

Artículo 25.- REEMBOLSO DE GASTOS

La Dirección Administrativa de Finanzas y Control Presupuestario del Ministerio deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los/as inspectores/as todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 26.- PUBLICACIÓN DE INFORME Y COMUNICACIÓN

El/la director/a publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control. Además, remitirá a los Viceministros el programa y los

resultados de las inspecciones y actuaciones que correspondan al ámbito de su respectiva competencia.

Artículo 27.- OFICINAS REGIONALES

El/la director/a propondrá al/la Ministro/a la creación de oficinas en las regiones del interior del país con mayor cantidad de personas ocupadas que justifique el control y fiscalización territorial de la legislación laboral y previsional vigentes, mediante un proceso gradual de descentralización administrativa, conforme a la reglamentación que dictará el/la Ministro/a.

TÍTULO IV DEL VICEMINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I Funciones y Atribuciones

Artículo 28.- FUNCIONES

El Viceministerio de Empleo y Seguridad Social tendrá las siguientes funciones:

1. Formular, programar, gestionar, supervisar políticas, planes y programas en materia de gestión del empleo, de formación y capacitación laboral, de investigación y análisis del mercado laboral, de orientación laboral aplicando criterios de descentralización, en el marco de la política de promoción del desarrollo nacional, regional y municipal.

2. Promover y propiciar la coordinación y armonización de las políticas y planes de empleo y seguridad social en el contexto regional y mundial con organismos internacionales.

3. Entender en la formulación de los objetivos, planes y políticas del Sistema de Seguridad Social.

4. Promover la elaboración, ejecución y fiscalización de programas y regímenes integrados de seguridad social en materia de

riesgos del trabajo, maternidad, vejez, invalidez, muerte, cargas de familia, desempleo y otras contingencias sociales.

5. Contribuir en la definición de los contenidos y el diseño de los censos y encuestas que realizan los organismos oficiales en lo referente al trabajo, al empleo, a la capacitación laboral, a los riesgos laborales, a los ingresos, y a otras dimensiones y sectores de la población, actualmente excluidos de los beneficios de la seguridad social.

6. Desarrollar políticas que contemplen la condición de género como eje transversal en el acceso al empleo, a la formación y capacitación y a todas las prestaciones de la seguridad social.

7. Intervenir en la elaboración de las políticas de migraciones laborales internas y externas.

8. Asegurar por los medios disponibles el cumplimiento de las normas y políticas del Sistema de Seguridad Social y de los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados por el Paraguay sobre estas materias.

9. Formular nuevas políticas y proponer la reforma de la legislación para lograr y mantener un eficiente y eficaz Sistema de Seguridad Social para toda la población.

10. Promover y coordinar el estudio, la investigación, las políticas y estrategias públicas y privadas destinadas al mejoramiento del Sistema de Seguridad Social, incluida la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional.

11. Ejecutar otras funciones y tareas ordenadas por el/la Ministro/a en el área de su competencia.

TÍTULO V

RÉGIMEN FINANCIERO

CAPÍTULO I

Presupuesto

Artículo 29.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

El presupuesto anual del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social preparado por la Dirección General de Administración y Finanzas, será el que se apruebe en el Presupuesto General de la Nación, y los otros recursos que se le asignen conforme a la ley según las necesidades del Ministerio.

Artículo 30.- OTRAS FUENTES

Para el ejercicio de sus funciones, ajustándose a la legislación sobre la materia, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá recibir donaciones financieras y materiales, y otras contribuciones técnicas y profesionales de instituciones nacionales, binacionales e internacionales, tanto del sector público como privado, conforme a convenios que para el efecto se suscriban.

TÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO I

Acciones administrativas del personal y presupuestarias

Artículo 31.- ACCIONES PRESUPUESTARIAS

El Ministerio de Hacienda estará encargado de efectuar las operaciones pertinentes en el orden presupuestario.

Artículo 32.- EROGACIONES

Hasta tanto se efectúen las adecuaciones presupuestarias correspondientes, la atención de las erogaciones de las áreas afectadas serán atendidas con cargo a los créditos presupuestarios de origen de las mismas.

Artículo 33.- PATRIMONIO, PARTIDAS PRESUPUESTARIAS Y PERSONAL

La asignación del patrimonio y de las partidas presupuestarias, incluyendo el Anexo del Personal, requeridos para el cumplimiento de esta ley, pasarán a integrar el presupuesto inicial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 34.- TRANSFERENCIA DE ACTIVOS

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, previo inventario, transferirá al órgano o dependencia que se determine por la ley los activos patrimoniales que correspondían anteriormente al Viceministerio de Justicia del Ministerio de Justicia y Trabajo, con intervención de la Contraloría General de la República, del Departamento de Patrimonio Fiscal del Ministerio de Hacienda y de la Escribanía Mayor de Gobierno.

Artículo 35.- REPROGRAMACIÓN DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS

Autorízase al Poder Ejecutivo a reprogramar las correspondientes partidas presupuestarias, en el marco del Presupuesto General de la Nación, adecuándolas a la nueva estructura básica establecida en la presente ley.

Artículo 36.- RECURSOS HUMANOS DEL NUEVO MINISTERIO

El personal del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social que a la fecha de promulgación de la presente ley, forme parte del Anexo de Personal del Ministerio de Justicia y Trabajo pasará a formar parte de la nómina inicial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y gozará de los mismos derechos en cuanto a la antigüedad y régimen de jubilación. La nómina vinculada bajo régimen de contratos con fecha a término, también deberá formar parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, siempre que la afectación sea con el presupuesto de las reparticiones sucedidas.

Artículo 37.- REGLAMENTACIÓN

El Poder Ejecutivo, a propuesta del/la Ministro/a, establecerá por Decreto el Reglamento General o Carta Orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, al que deberá incluir el organigrama y el manual descriptivo de cargos, entre otras materias.
CAPÍTULO II Derogaciones y Vigencia.

Artículo 38.- DEROGACIONES

Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente ley.

Artículo 39.- VIGENCIA.

Esta ley entrará en vigencia el primero de enero del año dos mil catorce.

Artículo 40.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Diputados, a los treinta y un días del mes de julio del año dos mil trece, y por la Honorable Cámara de Senadores, a los siete días del mes de noviembre del año dos mil trece, quedando sancionado el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206 de la Constitución Nacional.

Juan Bartolomé Ramírez Brizuela **Julio César Velázquez Tillería**

Presidente
H. Cámara de Diputados

Presidente
H. Cámara de Senadores

Hugo L. Rubín G.
Secretaria Parlamentaria

Mirta Gusinky
Secretario Parlamentario

Asunción, 29 de noviembre de 2013.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Horacio Manuel Cartes Jara

Sheila Raquel Abed Duarte
Ministra de Justicia y Trabajo

German Hugo Rojas Irigoyen
Ministro de Hacienda

LEY N° 5.407/15

DEL TRABAJO DOMÉSTICO

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

TÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°.- Objeto.

La relación laboral entre el trabajador y el empleador, derivada de la prestación de un trabajo doméstico, se regirá por las disposiciones de la presente Ley, sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo.

Artículo 2°.- Definición.

Se entenderá como trabajo doméstico, a los efectos de la presente Ley, a la prestación subordinada, habitual, remunerada, con retiro o sin retiro, de servicios consistentes en la realización de las tareas de aseo, cocina y demás inherentes a un hogar, residencia o habitación particular.

Artículo 3°.- Sujetos.

Serán considerados trabajadores domésticos las personas mencionadas en el Artículo 148 de la Ley N° 213/1993 "QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO", cuyo texto se transcribe a continuación y leyes modificatorias.

"Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y

demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.

Son considerados trabajadores domésticos, entre otros:

- a) Choferes del servicio familiar;
- b) Amas de llave;
- c) Mucamas;
- d) Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares;
- e) Niñeras;
- f) Cocineras de la casa de familia y sus ayudantes;
- g) Jardineros en relación de dependencia y ayudantes;
- h) Cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos;
- i) Mandaderos; y,
- j) Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.”

Artículo 4º.- Excepción.

Las disposiciones de la presente Ley no se aplicarán a los siguientes casos:

- a) A los que prestan trabajos domésticos en establecimientos comerciales;
- b) A los que conjuntamente prestan trabajo doméstico y realizan tareas paramédicas especializadas de aseo, limpieza o cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad y/o con problemas de salud; y,
- c) A los que conjuntamente prestan trabajo doméstico y realizan las tareas laborales propias de la industria, comercio o servicio a que se dedique el empleador/a los y trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

En estos casos, serán aplicables las disposiciones generales sobre el contrato de trabajo.

TÍTULO II

Del contrato de trabajo doméstico

Artículo 5°.- Capacidad.

Podrán celebrar el contrato de trabajo doméstico, las personas de uno u otro sexo: a) que hayan cumplido la edad de dieciocho años.

Artículo 6°.- Modalidades.

El contrato de trabajo doméstico se presume que es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Se podrá convenir la remuneración por hora, por día, por semana o por mes. Carecerá de validez el acuerdo de pago de salario a intervalos que excedan el mes.

No se admitirá la contratación a destajo o por obra.

La modalidad del trabajo podrá acordarse con retiro o sin retiro, conforme a lo convenido entre las partes.

Artículo 7°.- Requisitos y registro.

El contrato de trabajo doméstico deberá formalizarse por escrito, mediante instrumento privado, en el que deberá constar:

- a) El lugar y fecha de celebración;
- b) Los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de las personas contratantes;
- c) La especificación del trabajo doméstico que realizará y el lugar o lugares de su prestación;
- d) El monto y forma de pago de la remuneración;
- e) La duración de la jornada de trabajo;

f) La descripción de las condiciones del suministro de habitación, alimentos o uniformes;

g) La delimitación del período de prueba, que tendrá una duración máxima de 30 (treinta) días;

h) Las condiciones que regirán la terminación de la relación de trabajo, conforme lo establecido en la legislación laboral vigente;

i) Las estipulaciones que convengan las partes, siempre que no sean contrarias a la legislación laboral vigente; y,

j) La firma de los contratantes y en caso que alguna de las partes haya suscrito con sus iniciales o signos, la suscripción será válida siempre y cuando hubiera sido realizada delante de un Escribano Público.

La existencia del contrato de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de este, a través de los medios generales de prueba, autorizados por la Ley, o por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.

Los trabajadores domésticos que también se encontraren al servicio del empleador, podrán ser testigos.

El empleador entregará al trabajador/a doméstico/a, una copia firmada del contrato celebrado en forma gratuita.

Cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación y registro ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, quien deberá promover políticas públicas tendientes a la difusión y provisión gratuita de contratos modelo para estos casos.

Artículo 8°.- Condiciones nulas.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo, serán condiciones nulas, las que obliguen a que el/la trabajador/a doméstico/a:

a) No se retire del hogar en que trabaja;

b) Trabaje durante los períodos de descanso diarios o semanales convenidos, o de vacaciones anuales; y,

c) Deposite en forma permanente sus documentos de identidad personal al empleador.

Artículo 9º.- Presunciones.

Salvo prueba en contrario, la existencia de una relación laboral de trabajo doméstico se presumirá en cualquiera de los siguientes casos:

a) La concurrencia en días fijos de la semana por parte del trabajador/a al domicilio denunciado del empleador, con habitualidad horaria de entrada y salida;

b) La permanencia del trabajador/a en el domicilio denunciado del empleador cuando éste y su cónyuge se encuentren fuera del mismo, durante la mayor parte del tiempo que dure la ausencia no ocasional de éstos; y,

c) La realización habitual de tareas o servicios para el hogar del empleador o miembros de su familia, que guarden relación con las actividades enunciadas en el Artículo 3º de la presente Ley. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son empleadores y responderán solidariamente por los créditos laborales, las personas que hayan contratado los servicios enunciados en el Artículo 3º de la presente Ley, en lugar de los empleadores reales.

TÍTULO III

Salario

Artículo 10.- Salario Mínimo Legal.

El salario mínimo legal para el trabajo doméstico no será inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo.

Las personas que desempeñen trabajo doméstico en turnos discontinuos o jornadas inferiores a la jornada máxima legal, no podrán

recibir remuneraciones que sean proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal para esta forma de actividad.

La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará, publicará y actualizará el salario mensual y el jornal mínimo vigentes para el trabajo doméstico.

Artículo 11.- Lugar, plazo y oportunidad de pago del salario.

El pago del salario deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo, y durante las horas de prestación de servicio.

Cuando la modalidad de pago establecida en el contrato fuera mensual, se deberá abonar dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario, y en el caso que sea convenido a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana.

Artículo 12.- Derecho a la alimentación y habitación.

Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación.

La alimentación deberá ser sana, suficiente y adecuada a las necesidades del trabajador o la trabajadora doméstica, y comprenderá como mínimo el desayuno, el almuerzo y la cena.

La habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.

Artículo 13.- Duración de la jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en el trabajo doméstico, cuando sea bajo la modalidad con retiro, no podrá exceder:

a) De ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno; y,

b) De siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.

Artículo 14.- Descansos.

El/la trabajador/a doméstico/a que realice su actividad bajo la modalidad con retiro, tendrá derecho a un descanso intermedio de una hora, y el/la trabajador/a doméstico/a que realice su actividad bajo la modalidad sin retiro, tendrá derecho a un descanso intermedio mínimo de dos horas.

Artículo 15.- Descanso semanal obligatorio.

El/la trabajador/a doméstico/a que realice su actividad bajo la modalidad sin retiro, tendrá derecho a un descanso semanal obligatorio, que puede ser fuera de su lugar de trabajo, según convenga con el empleador, que será no inferior a veinticuatro horas continuas.

El/la trabajador/a doméstico/a tendrá la opción de trabajar en los días de descanso legal, siempre que convenga con el empleador, y en cuyo caso, se le deberá Pagar una remuneración que será el doble del correspondiente a un día de trabajo ordinario.

Artículo 16.- Descanso en días feriados.

Serán también días de descanso obligatorio, los feriados establecidos por la Ley, pero el/la trabajador/a doméstico/a podrá trabajar, opcionalmente, en esos días, en cuyo caso, se le pagará una remuneración en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 17.- Normativa supletoria.

Los casos de controversia derivados de la interpretación del contrato de trabajo doméstico, se resolverán por las disposiciones de la presente Ley y en forma supletoria por las normas del Código del Trabajo, en cuanto le sean aplicables.

Artículo 18.- Seguro social obligatorio.

Las personas contratadas para el trabajo doméstico cualquiera sea la modalidad del mismo, serán incorporadas al régimen general del seguro social obligatorio del Instituto de Previsión Social.

Artículo 19.- Base imponible.

La base imponible de los sujetos de la presente Ley será la suma total de las remuneraciones realmente percibidas, ya sea con un solo empleador, o bajo la modalidad de pluriempleo.

Artículo 20.- Forma de financiación del seguro social obligatorio.

El seguro social obligatorio de los trabajadores y trabajadoras domésticos será financiado como sigue:

a) Con la cuota mensual obligatoria del trabajador, que será del 9% (nueve por ciento) calculado sobre el total del salario o remuneración percibidas; y,

b) Con la cuota mensual del empleador, que será del 14% (catorce por ciento) calculada sobre el total del salario o remuneración percibida por el trabajador doméstico, y a prorrata con los demás empleadores en los casos de pluriempleo.

TÍTULO IV

Fiscalización y políticas públicas

Artículo 21.- Instancia de Mediación y Denuncia.

En caso que en la instancia administrativa, se efectúen reclamos por la presunta comisión de hechos punibles de acción penal pública, la Autoridad Administrativa del Trabajo deberá formular la correspondiente denuncia al Ministerio Público, para su investigación.

Artículo 22.- Prescripción.

Las acciones derivadas del contrato de condiciones de trabajo doméstico, los plazos y su prescripción, se registrarán por las disposiciones del Código del Trabajo, salvo la interrupción, que se configura en los siguientes casos:

a) Con la presentación de la queja, reclamo o denuncia ante la Autoridad Administrativa del Trabajo;

b) Por interposición de la demanda;

c) Por el reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre la prescripción haga del derecho de aquella contra quien prescribe; y,

d) Por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado.

Artículo 23.- De las agencias de Empleo.

La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contraten y/o coloquen a trabajadores y trabajadoras domésticos dentro y fuera del país, para su protección frente a prácticas abusivas y/o fraudulentas, especificando las obligaciones de las mismas y las sanciones respectivas en caso de incurrir en abuso y/o fraude.

El Estado podrá suscribir acuerdos bilaterales, regionales y/o multilaterales sobre la materia, a los efectos de garantizar los derechos de las trabajadoras domésticas a nivel nacional e internacional.

Artículo 24.- De la promoción y protección gremial.

La Autoridad Administrativa del Trabajo deberá garantizar la libertad de asociación y/o sindicalización del sector doméstico, así como el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes. Se aplicarán las normas establecidas en el Capítulo VII del Título Primero del Libro Tercero del Código del Trabajo, respecto a la protección que otorga estabilidad sindical a ciertos trabajadores partes de sindicatos y/u organizaciones de trabajadores y trabajadoras domésticas.

Artículo 25.- Reglamentación.

La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará la presente Ley dentro del término de 180 (ciento ochenta) días a partir de su promulgación.

Al momento de la reglamentación, se deberá dar intervención y celebrar consultas con las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras domésticas.

Artículo 26.- Derogaciones.

Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente Ley, y en particular las siguientes:

a) Artículo 44 inciso a) y el Capítulo IV, Título Tercero, Libro Primero, Artículos 148 a 156 de la Ley N° 213 del 29 de octubre de 1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” y sus modificaciones establecidas por Ley N° 496 del 22 de agosto de 1995 “QUE MODIFICA, AMPLÍA Y DEROGA ARTÍCULOS DE LA LEY N° 213/93 CÓDIGO DEL TRABAJO”;

b) Artículos 63, 64, 65, 66, 67 y 68 del Capítulo III del Título II, Libro II de la Ley N° 1680 del 30 de Mayo de 2001 “CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA”;

c) Artículo 3° de la Ley N° 1085 del 8 de setiembre de 1965 “QUE MODIFICA Y AMPLÍA DISPOSICIONES DEL DECRETO-LEY N° 1860 APROBADO POR LEY N° 375 DEL 26 DE AGOSTO DE 1957”;

d) Incisos e) y h) del Artículo 17 del Decreto-Ley N° 1860/50, aprobado por Ley N° 375/56 “POR LA CUAL SE APRUEBA EL DECRETO-LEY N° 1860 DEL 1° DE DICIEMBRE DE 1950, POR EL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO-LEY N° 17071 DE FECHA 18 DE FEBRERO DE 1943 DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”, modificado por el Artículo 2° de la Ley N° 98/92.

Las disposiciones referentes al Trabajador Doméstico, establecidas en la Ley N° 4933 del 5 de junio del 2013 “QUE AUTORIZA LA INCORPORACIÓN VOLUNTARIA DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES, EMPLEADORES, AMAS DE CASA Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS AL SEGURO SOCIAL — FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”.

Artículo 27.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a los dos días del mes de octubre del año dos mil catorce, y por la Honorable Cámara de Diputados a los diecisiete días del mes de marzo del año dos mil quince, quedando sancionado de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 204 de la Constitución Nacional. Objetado parcialmente por el Poder Ejecutivo, según Decreto N° 3458 del 26 de mayo de 2015. Aceptada la objeción parcial y sancionada nuevamente la parte no objetada por la Honorable Cámara de Senadores en fecha 16 de julio de 2015 y por la Honorable Cámara de Diputados en fecha 20 de agosto de 2015.

Hugo Adalberto Vázquez Moreno
Presidente
H. Cámara de Senadores

Blas Antonio Llano Ramos
Presidente
H. Cámara de Diputados

José Domingo Adorno Mazacotte
Secretario Parlamentario

Esperanza Martínez
Secretario Parlamentario

Asunción, 12 de octubre de 2015.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Horacio Manuel Cartes Jara

Guillermo Sosa Flores
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

LEY N° 5.421/15

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos de promoción de la igualdad de oportunidades en la formación para el trabajo de las personas con discapacidad.

Artículo 2°.- A los efectos de esta Ley, se entiende como “personas con discapacidad”, a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Artículo 3°.- En materia de formación para el trabajo, las personas con discapacidad tienen derecho a:

a) Ser protegidas contra toda forma de discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad.

b) Recibir formación y capacitación dentro del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) y del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS); con los ajustes razonables que eliminen todo tipo de barreras que impidan el acceso al aprendizaje y la participación plena e inserción efectiva laboral y profesional.

c) Recibir asistencia técnica y económica para la generación de su propia fuente de ingreso lícito.

Artículo 4°.- A fin de generar mecanismos de promoción de la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, el Estado y la sociedad en general deberán impulsar programas orientados a propiciar la conciencia social sobre los derechos a la formación para el trabajo de las personas con discapacidad.

Artículo 5°.- Las instituciones públicas, privadas y privadas subvencionadas que brinden servicios de formación y capacitación para el trabajo, deberán incluir como mínimo un 5% (cinco por ciento) de sus servicios educativos dirigidos a personas con discapacidad, incorporando en su reglamento las condiciones correspondientes. Esta medida deberá ser una alternativa disponible a ser tomada por las personas con discapacidad.

Artículo 6°.- En caso de duda o conflicto, prevalecerá la disposición más favorable a la inclusión y participación plena, y en igualdad de oportunidades.

Artículo 7°.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) será el ente Rector que velará y promoverá el cumplimiento de la presente Ley, en coordinación con la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS).

Artículo 8°.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley.

Artículo 9°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a once días del mes de diciembre del año dos mil catorce, quedando sancionado el mismo por la Honorable Cámara de Diputados, a treinta días del mes de marzo del año dos mil quince, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 207 numeral 1) de la Constitución Nacional.

Hugo Adalberto Vázquez Moreno
Presidente
H. Cámara de Senadores

Blas Antonio Llano Ramos
Presidente
H. Cámara de Diputados

Del Pilar Eva Medina de Paredes
Secretario Parlamentario

Carlos Núñez Agüero
Secretario Parlamentario

Asunción, 6 de mayo de 2015.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Horacio Manuel Cartes Jara

Guillermo Sosa Flores
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

LEY N° 5.508/15

PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

CAPÍTULO I DEL OBJETO, ALCANCE Y DEFINICIONES

Artículo 1°.- Objeto.

La presente Ley tiene por objeto promover, proteger y apoyar la lactancia materna.

Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación.

Las disposiciones establecidas en la presente Ley, se aplicarán a las personas que trabajen ejerciendo cualquier modalidad laboral prevista en la Ley N° 213/93 "QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO" o, que ejerzan funciones previstas en la Ley N° 1.626/00 "DE LA FUNCIÓN PÚBLICA", que directa o indirectamente estén relacionadas con la lactancia materna y la alimentación de lactantes, niños pequeños y madres en período de gestación y lactancia.

Artículo 3°.- Definiciones.

A los efectos de la presente Ley, se entenderá por:

a. Lactancia Materna Exclusiva: alimentación de un lactante exclusivamente con leche materna sin el agregado de agua, jugos, té u otros líquidos o alimentos.

b. Lactancia Materna Complementada: cuando el lactante, además de leche materna, recibe cualquier alimento sólido o semisólido, con la finalidad de complementarlo y no de sustituirlo.

c. Lactante: niño o niña de cero a 24 (veinticuatro) meses de edad cumplidos.

d. Niño o niña pequeño o pequeña: niño o niña de 24 (veinticuatro) meses hasta 36 (treinta y seis) meses de edad cumplidos.

CAPÍTULO II DE LA PROMOCIÓN, PROTECCIÓN Y APOYO DE LA LACTANCIA MATERNA

Artículo 4°.- Garantías.

El Estado promoverá, protegerá y apoyará la maternidad y la Lactancia Materna Exclusiva hasta los 6 (seis) meses de edad y la Lactancia Materna Complementada hasta los 24 (veinticuatro) meses de edad, asegurando la atención y cuidado de la alimentación de los niños y niñas, y de la madre en período de gestación y lactancia.

En ningún caso, la mujer será objeto de discriminación o vulneración de sus derechos por su condición de tal.

Artículo 5°.- El personal que preste servicios de salud en instituciones públicas o privadas de salud, cualquiera fuera su especialidad, deberá proteger al lactante del uso innecesario de los productos designados.

Artículo 6°.- A partir de la presente Ley, será obligatoria la implementación del Programa “Iniciativa Hospital y Servicio Amigo del Niño y de la Madre”, promovido por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en todas las instituciones de salud, públicas y privadas del país.

Artículo 7°.- Declárase la segunda semana de agosto, como la Semana Mundial de Lactancia Materna, en la cual el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social deberá ejecutar acciones dirigidas a

educar, concienciar y promocionar la Lactancia Materna Exclusiva y Complementada en todo el país.

Artículo 8°.- Autoridad de Aplicación.

El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social será la autoridad de aplicación de la presente Ley en el ámbito de su competencia.

Artículo 9°.- Funciones de la Autoridad de Aplicación:

El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social tendrá las siguientes funciones:

- a. Velar por el cumplimiento de la presente Ley.
- b. Elaborar y ejecutar políticas, planes y programas que favorezcan la Lactancia Materna Exclusiva y Complementada.
- c. Monitorear el cumplimiento de los indicadores de lactancia materna.
- d. Promover la sensibilización y concienciación de los padres, las familias y la sociedad respecto a los beneficios de la lactancia materna.
- e. Promover la creación y desarrollo de Bancos de Leche Materna y albergues y regularlos.
- f. Promover, a través de los medios masivos de comunicación la difusión y sensibilización sobre los beneficios y calidad de la Lactancia Materna Exclusiva y Complementada.

Artículo 10.- Funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá diseñar y aplicar estrategias de control para el efectivo cumplimiento del otorgamiento de los permisos por maternidad y lactancia y otros permisos laborales, a través de procesos de fiscalización programados y aleatorios, y aplicar en forma inmediata las sanciones establecidas para las infracciones cometidas a las obligaciones dispuestas por la presente Ley.

Artículo 11.- Permiso de Maternidad.

Toda trabajadora tendrá derecho a acceder en forma plena al Permiso de Maternidad, sea cual fuere el tipo de prestación o contrato por el cual presta un servicio, por un período de 18 (dieciocho) semanas ininterrumpidas, toda vez que presente un certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a través de cualquiera de sus oficinas situadas en el territorio de la República, en el que indique su gravidez y su posible fecha de parto.

En interés superior del niño la trabajadora podrá tomar el permiso 2 (dos) semanas antes del parto.

Cuando el parto se produjese antes de iniciada la semana número 35 (treinta y cinco) de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 2.000 (dos mil) gramos o naciera con enfermedades congénitas que ameriten incubadora o cuidados especiales, justificados con certificación médica, el permiso será de 24 (veinticuatro) semanas. En caso de embarazos múltiples el período de permiso de maternidad establecido en el presente artículo, se incrementará en razón de 1 (un) mes por cada niño a partir del segundo niño.

Si ocurren simultáneamente las dos circunstancias mencionadas anteriormente, la duración del deseo o postnatal es la de aquel que posea una mayor extensión.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto del tiempo que faltase transcurrir hasta el término del permiso, será destinado al padre o a quien fuera designado por la familia de la madre como cuidador del niño o de los niños, siempre que este período de tiempo, sea destinado en forma exclusiva al cuidado.

El ejercicio del derecho de usufructo del permiso de maternidad, tendrá por efecto la prohibición de realizar trabajo alguno o prestar servicios en forma parcial, aleatoria u ocasional a favor de terceros.

Artículo 12.- Subsidio por Permiso de Maternidad.

Durante el Permiso de Maternidad, la trabajadora recibirá un subsidio con cargo al Régimen de Seguridad Social del Instituto de Previsión Social (IPS) equivalente al 100% (cien por ciento) de su remuneración al momento de ocurrido el parto.

En el caso de que el empleador no haya inscripto o se encuentre en mora en relación al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social del Instituto de Previsión Social (IPS), este deberá asumir el pago del 100% (cien por ciento) del monto correspondiente al subsidio establecido en el presente artículo, sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones administrativas que pudieran corresponder.

Artículo 13.- Otros Permisos Laborales.

Se establecen además los siguientes permisos laborales relacionados con la maternidad y la paternidad:

a. Permiso por Adopción: la madre adoptante, acreditada con sentencia judicial y la madre de la familia de acogimiento, declaradas como tales por sentencia judicial, tendrán derecho a acceder al permiso por maternidad de 18 (dieciocho) semanas cuando el adoptado o el niño acogido, fuere menor de 6 (seis) meses, y 12 (doce) semanas cuando fuere mayor de 6 (seis) meses.

b. Permiso por Paternidad: serán concedidos, con carácter irrenunciable, a todo trabajador padre de recién nacido, 2 (dos) semanas posteriores al parto, con goce de sueldo, a cargo del empleador.

Durante el período el padre deberá inscribir al niño o niña ante la Dirección General del Registro del Estado Civil de las Personas, y tramitar los documentos requeridos para iniciar la solicitud de la cédula de identidad ante el Departamento de Identificaciones de la Policía Nacional.

Artículo 14.- Permiso de Lactancia:

Se concederá a las madres trabajadoras, un permiso al día de 90 (noventa) minutos para amamantar a sus hijos durante los primeros 6 (seis) meses, los cuales podrán ser usufructuados por la madre, de la forma en que ella estime conveniente, en función a las necesidades del niño, computados desde el primer día de reintegro al trabajo después del Permiso de Maternidad; pudiendo extenderse dicho permiso según indicación médica, desde los 7 (siete) meses incluso hasta 24 (veinticuatro) meses de edad que en este caso será de 60 (sesenta) minutos al día. Dicho permiso será considerado como período trabajado, con goce de salario.

Además, el empleador dará el tiempo necesario a la madre trabajadora en su empleo, para realizar la extracción de la leche materna, para lo cual brindará las condiciones necesarias y contará con una sala de lactancia.

En caso de parto múltiple, dicho permiso se incrementará 60 (sesenta) minutos más por día a partir del segundo hijo.

Artículo 15.- Acciones Nulas.

Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo de la trabajadora y mientras esta usufructúe el Permiso de Maternidad, así como los demás permisos establecidos en la presente Ley, incluyendo los permisos de lactancia, será nulo el pre aviso y el despido comunicado al trabajador.

La mujer gozará de inamovilidad laboral hasta 1 (un) año después del nacimiento o adopción de la niña o el niño.

En ningún caso el embarazo, la adopción, el nacimiento de la niña o el niño, o la lactancia puede constituir directa o indirectamente causa justificada de despido.

Artículo 16.- El Consejo Nacional de Educación Superior (CONES) obligará a las instituciones educativas a incorporar en la malla curricular de las carreras afines a las disciplinas de salud y educación, la importancia y los beneficios de la lactancia Materna Exclusiva y Complementada, conforme a las directrices impartidas al efecto

por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. El Consejo Nacional de Educación Superior (CONES) deberá aplicar las disposiciones establecidas en el presente artículo dentro de los 6 (seis) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley.

Artículo 17.- Las instituciones públicas y empresas del sector público y privado, en las cuales trabajen más de 30 (treinta) mujeres, implementarán salas de lactancia materna habilitadas por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, de acuerdo con la normativa vigente.

Las salas de lactancia deberán estar debidamente acondicionadas para que las madres trabajadoras en período de lactancia puedan amamantar o extraerse la leche, asegurando su adecuada higiene y conservación.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fiscalizará el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 18.- Toda información relacionada a la lactancia o alimentación de productos designados, que fuera difundida en cumplimiento a lo dispuesto en la presente Ley, deberá ser veraz, objetiva y basada en evidencia científica.

Tal información no debe implicar o dar a creer que la alimentación artificial es equivalente o superior a la lactancia materna.

Artículo 19.- El incumplimiento a las disposiciones de esta Ley se sancionará conforme a lo establecido en la normativa vigente.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS.

Artículo 20.- Disposiciones Transitorias.

Los Permisos de Maternidad establecidos en la presente Ley serán efectivizados en forma progresiva, durante el período de tiempo descrito a continuación, hasta llegar a la concesión del 100% (cien por ciento) de los permisos dispuestos en la presente Ley.

A partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley y por el plazo de 6 (seis) meses, el Permiso de Maternidad será de 14 (catorce) semanas.

A partir de los 6 (seis) meses de la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley y hasta el plazo de 1 (un) año de entrada en vigencia la presente Ley, el Permiso de Maternidad será de 14 (catorce) semanas.

A partir del plazo de 1 (un) año desde la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley y hasta el plazo 3 (tres) años computados desde la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, el permiso de maternidad será de 18 (dieciocho) semanas.

La progresividad de la aplicación de la presente Ley con relación al pago del subsidio a cargo del Instituto de Previsión Social (IPS), será a partir de la fecha de su promulgación en razón de 50% (cincuenta por ciento) del salario hasta los 6 (seis) meses, del 75% (setenta y cinco por ciento) del salario hasta los 12 (doce) meses y del 100% (cien por ciento) del salario a partir del tercer año de promulgada la presente Ley.

Artículo 21.- Disposiciones Finales.

Para la aplicación de la presente Ley, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dispondrán de recursos que provendrán de los fondos que les sean asignados anualmente en el Presupuesto General de la Nación, que serán incluidos en una partida presupuestaria especial. Estos fondos provendrán de Fuente de Financiamiento 10 y no podrán ser utilizados para fines distintos a los previstos en esta Ley ni podrán ser objeto de disminución o afectación bajo ningún concepto.

Artículo 22.- Quedan derogadas todas las disposiciones legales y reglamentarias que contravengan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 23.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en el plazo de 120 (ciento veinte) días, contados a partir de su promulgación.

Artículo 24.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a los dos días del mes de setiembre del año dos mil quince, quedando sancionado el mismo por la Cámara de Diputados, a un día del mes de octubre del año dos mil quince, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 207 Numeral 1) de la Constitución Nacional.

Hugo Adalberto Vázquez Moreno

Presidente

H. Cámara de Senadores

Blas Antonio Llano Ramos

Presidente

H. Cámara de Diputados

José Domingo Adorno Mazacotte

Secretario Parlamentario

Esperanza Martínez

Secretario Parlamentario

Asunción, 28 de octubre de 2015.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República

Horacio Manuel Cartes Jara

Guillermo Sosa Flores

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Antonio Carlos Barrios Fernández

El Ministro de Salud Pública y Bienestar Social

LEY N° 5.636/16

DE LA PASANTÍA EDUCATIVA LABORAL TÉCNICA SUPERIOR

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1°.- La presente ley tiene por objeto regular la Pasantía Educativa Laboral de las carreras de Formación Técnica Superior de la Educación Superior, que realizan los alumnos de las instituciones de enseñanza, sean ellas públicas, privadas o privadas subvencionadas, con ofertas de tecnicatura oficialmente habilitada por el Ministerio de Educación y Cultura.

Artículo 2°.- Se entiende como “Pasantía Educativa Laboral” la práctica profesional que realiza un estudiante para poner en ejercicio sus competencias y capacidades. Se concibe como el acto educativo regulado por el Ministerio de Educación y Cultura, que desarrolla el alumno en el ámbito de una empresa u organización privada legalmente constituida o en una entidad pública, con la finalidad de complementar el proceso de aprendizaje por medio de la aplicación práctica de la formación académica que recibe.

Artículo 3°.- A los efectos de esta ley, son Pasantías Educativas Laborales obligatorias aquellas que forman parte del itinerario formativo prescripto en el currículum de la especialidad, y que constituyen un requisito para acceder al título correspondiente.

Artículo 4°.- La autoridad de aplicación de la presente ley es el Ministerio de Educación y Cultura. Las Pasantías obligatorias se

desarrollarán bajo las condiciones y reglamentaciones emanadas de la instancia responsable del Ministerio de Educación y Cultura, en coordinación con la Institución Educativa a la cual pertenece el alumno.

Artículo 5°.- La Pasantía Educativa Laboral no origina vínculo laboral de ninguna naturaleza entre el alumno y la empresa, organización o Institución en la cual se realiza. Sin embargo, estas deben garantizar un ambiente seguro para la integridad física de los educandos pasantes y, si las condiciones permiten, una prestación pecuniaria como apoyo o incentivo por el trabajo realizado.

Artículo 6°.- Las finalidades que orientan la Pasantía Educativa Laboral son:

- a) Realizar prácticas complementarias a la formación académica, que enriquezca la propuesta curricular de los estudios cursados.
- b) Incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculadas a situaciones reales, adquiriendo experiencia de valor.
- c) Fortalecer en el alumno la autoconfianza e independencia.
- d) Permitir al alumno la aplicación y evaluación del contenido y desarrollo de la formación ofrecida en el aula y en el laboratorio.
- e) Adquirir conocimientos y experiencias que contribuyan a mejorar las posibilidades de inserción en el ámbito laboral.
- f) Incrementar el conocimiento y las destrezas en el manejo de las tecnologías vigentes.
- g) Otorgar herramientas que contribuyan a la correcta elección u orientación profesional futura.
- h) El mejoramiento de la propuesta formativa a partir del vínculo formal entre instituciones educativas públicas y privadas y las empresas privadas e instituciones públicas.
- i) Profundizar la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificante para la vida.

Artículo 7°.- La duración mínima de la pasantía es de quinientas horas reloj por carrera. Si una carrera cuenta con un sistema de desarrollo curricular con clases teóricas y prácticas, el desarrollo de las clases prácticas, no constituyen parte integrante de la pasantía, atendiendo a que, en las horas de prácticas el/a alumno/a adquiere las habilidades y conocimientos que aplicará posteriormente en la pasantía.

Artículo 8°.- Las actividades de las pasantías se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas u organizaciones, o en los lugares que estas dispongan según el tipo de labor a desarrollar. Dichos ámbitos tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por las leyes laborales.

Artículo 9°.- La Pasantía Educativa Laboral estará precedida de la firma de un convenio o carta de compromiso entre la institución educativa y las empresas u organizaciones privadas o instituciones públicas, en el cual se establecerán las condiciones citadas en el artículo 10 de la presente ley.

En el contrato que sea suscrito entre el pasante y la empresa u organización privada o institución pública, se establecerán las condiciones y compromisos entre los mismos.

Artículo 10.- En el Contrato, debe constar:

- a) Nombre o Razón Social en su caso, de las partes que lo suscriben.
- b) Nombre y Apellido del alumno pasante.
- c) Objetivos pedagógicos de las pasantías en relación con la función a desempeñar dentro de la empresa u organismo público o privado.
- d) Prohibición expresa de realizar tareas distintas a los objetivos pedagógicos preestablecidos para la Pasantía.
- e) Características y condiciones de las actividades que integran la pasantía.

f) Identificación del lugar en que la pasantía se llevará a cabo.

g) Determinación de la duración de la jornada diaria, la fecha de inicio de la pasantía y la fecha de su culminación.

h) Nombre y Apellido del tutor o docente guía asignado por la institución educativa.

i) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes.

j) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante.

Artículo 11.- Para el inicio de la pasantía de parte del alumno, las partes deben formalizar el contrato individual en donde estén consignadas todas las condiciones a las que se comprometen las partes; por el alumno pasante; por un representante de la empresa u organización privada o institución pública; y un representante de la institución educativa.

Artículo 12.- Cada institución educativa debe conservar un ejemplar del contrato, hasta haber transcurrido por lo menos tres años de la culminación de la pasantía correspondiente y estructurar un legajo por cada pasante. Además, deberá asignar a los docentes guías y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes.

Artículo 13.- Se conservará por el mínimo de tres años la documentación relativa a cada experiencia de pasantía, conforme lo reglamente el Ministerio de Educación y Cultura en la institución educativa correspondiente.

Artículo 14.- Ante cualquier situación anormal que se presente durante la realización de la pasantía, las empresas u organizaciones privadas y las instituciones públicas deberán comunicar por escrito a la institución educativa, y esta a su vez a las autoridades correspondientes según la naturaleza del hecho.

Artículo 15.- Las empresas u organizaciones privadas y las instituciones públicas en las que se hayan realizado las pasantías, extenderán al pasante un certificado en el que conste la duración y las actividades desarrolladas durante la pasantía.

Artículo 16.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Diputados, a los tres días del mes de marzo del año dos mil dieciséis, y por la Honorable Cámara de Senadores, a los dieciséis días del mes de junio del año dos mil dieciséis, queda sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 211 de la Constitución Nacional.

Hugo Adalberto Vázquez Moreno
Presidente
H. Cámara de Senadores

Mario Abdo Benítez
Presidente
H. Cámara de Diputados

José Domingo Adorno Mazacotte
Secretario Parlamentario

Carlos Núñez Agüero
Secretario Parlamentario

Asunción, 14 de julio de 2016.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Horacio Manuel Cartes Jara

Enrique Riera Escudero
Ministro de Educación y Cultura

LEY N° 5.884/17

QUE DECLARA EL 20 DE MAYO COMO DÍA NACIONAL DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

LEY:

Artículo 1°.- Declárase el 20 de mayo de cada año como “Día Nacional de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad”.

Artículo 2°.- Encomiéndase a las autoridades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y Ciencias, de la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS), y demás organizaciones de la sociedad civil, representaciones diplomáticas y las organizaciones internacionales con sede en la República, a su promoción e implementación.

Artículo 16.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Diputados, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil dieciséis, y por la Honorable Cámara de Senadores, a los veintiún días del mes de agosto del año dos mil diecisiete, queda sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 211 de la Constitución Nacional.

Pedro Alliana Rodríguez
Presidente
H. Cámara de Senadores

Fernando Lugo Méndez
Presidente
H. Cámara de Diputados

Marcial Lezcano Paredes
Secretario Parlamentario

Mirta Gusinky
Secretario Parlamentario

Asunción, 11 de setiembre de 2017.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Horacio Manuel Cartes Jara

Cirilo Guillermo Sosa
Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Enrique Riera Escudero
Ministro de Educación y Ciencia

DECRETOS

DECRETO N° 6.369/11

POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA LEY N° 2479/04 “QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS” Y LA LEY N° 3585/08 “QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 1°, 4° Y 6° DE LA LEY N° 2479/04”, Y POR EL CUAL SE DETERMINAN LOS PROCEDIMIENTOS Y MECANISMOS PARA EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA RELATIVAS AL CUMPLIMIENTO DE DICHAS LEYES

Asunción, 30 de marzo de 2011.

VISTO: La Ley N° 2479/04, “Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas”.

La Ley N° 3585/08, “Que modifica los Artículos 1°, 4° y 6° de la Ley N° 2479/04, Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas”; y

CONSIDERANDO: Que la Constitución Nacional de la República del Paraguay en su Artículo 238 “De los deberes y atribuciones del

Presidente de la República”, Numeral 3) otorga atribuciones al Poder Ejecutivo para reglamentar las leyes y controlar su cumplimiento.

Que las personas con cualquier tipo de discapacidad tienen derecho a acceder al empleo público en las condiciones establecidas en los Convenios Internacionales, la Constitución de la República del Paraguay y las leyes, y que el Estado debe garantizar la promoción, la protección y la seguridad de dichas personas en las Instituciones

Públicas donde desarrollen sus labores, a través de los mecanismos a ser implementados por la Secretaría de la Función Pública.

Que la Constitución de la República del Paraguay expresa en su Artículo 58: “De los derechos de las personas excepcionales. Se garantizará a las personas excepcionales la atención de su salud, de su educación, de su recreación y de su formación profesional para una plena integración social. El Estado organizará una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, a quienes prestará el cuidado especializado que requieran. Se les reconocerá el disfrute de los derechos que esta Constitución otorga a todos los habitantes de la República, en igualdad de oportunidades, a fin de compensar sus desventajas”.

Que así también, en el afán de proteger y defender la igualdad de las personas y el derecho al trabajo, la Constitución establece en su Artículo 88: “De la no discriminación. No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado”.

Que la Constitución establece en su Artículo 46: “De la igualdad de las personas. Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios”.

Que la Constitución en su Artículo 6°, establece: “De la calidad de vida. La calidad de vida será promovida por el Estado mediante planes y políticas que reconozcan factores condicionantes, tales como la extrema pobreza y los impedimentos de la discapacidad o de la edad. El Estado también fomentará la investigación sobre los factores de población y sus vínculos con el desarrollo económico social, con la

preservación del ambiente y con la calidad de vida de los habitantes”.

Que el Estado paraguayo ratificó, mediante la aprobación de la Ley N° 3540/08, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Que la República del Paraguay ratificó asimismo, por Ley N° 1925/01, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Que el Artículo 23 de la Ley N° 1626/00, “De la Función Pública”, dispone que la discapacidad física no será Impedimento para el ingreso a la función pública.

Que la responsabilidad del Estado de fomentar la adopción de prácticas y acciones positivas encaminadas a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (PCD), responde a la necesidad de la tutela del interés público, sin perjuicio de las condiciones equitativas de acceso que deben imperar para los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público.

Que es necesaria la adopción de diversas medidas de adaptación y ajustes a las necesidades de las personas con discapacidad en el desarrollo de los Concursos Públicos de Oposición y en el lugar de trabajo, para garantizar las oportunidades equitativas y eliminar la discriminación por motivos de discapacidad en la esfera del empleo público, tal como lo prescribe la normativa nacionales e internacionales citadas.

Que es preciso reconocer la responsabilidad de la Administración Pública de realizar las provisiones presupuestarias obligatorias en los Presupuestos Generales de Gastos de cada Institución Pública, a los efectos de contemplar las asignaciones presupuestarias en concepto de remuneraciones, beneficios sociales, capacitaciones,

accesibilidad y adecuación de los puestos de trabajo y otras que se requieran según cada caso y circunstancia.

Que la Administración del Estado requiere de informaciones y datos estadísticos precisos que permitan conocer, en todo momento, los avances registrados en el cumplimiento de la citada Ley N° 2479/04 y su modificación contenida en la Ley N° 3585/08, a fin de asegurar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y cumplir efectivamente con las políticas del Estado relativas a dicho tema.

Que el Artículo 5° de la Ley N° 2.479/04 establece que: “La Secretaría de la Función Pública será la responsable de hacer cumplir lo establecido en la presente Ley (...)”.

Que, por todos los motivos expuestos, resulta necesario reglamentar el contenido de la Ley N° 2.479/04 y de su modificatoria, la Ley N° 3.585/08, con el objeto de que su cumplimiento sea efectivo, y determinar los procedimientos y mecanismos que debe implementar la Secretaría de la Función Pública para el ejercicio de sus funciones y atribuciones en relación con dicho fin.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales,

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
DECRETA:**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1°.- Objeto.

El presente Decreto tiene por objeto establecer un marco reglamentario general que garantice en la función pública el respeto de los derechos a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, de conformidad con las Leyes N° 2.479/04, “Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas” y N° 3.585/08, “Que modifica los Artículos 1°, 4° y 6° de la Ley N° 2.479/04, Que

establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas”, en concordancia con los Artículos 15 y 35 de la Ley N° 1.626/00 “De la Función Pública”.

Las disposiciones del presente Decreto no podrán ser interpretadas bajo ninguna circunstancia como restricciones o limitaciones al ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La interpretación y aplicación de la presente reglamentación se hará siempre en un sentido favorable la inclusión de las personas con discapacidad en la función pública.

Artículo 2°.- Sujetos.

Son sujetos de la presente reglamentación:

a) Las personas con discapacidad mínima del treinta y tres por ciento (33%) certificada por el Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales (INPRO) o por los órganos competentes por él autorizados en los diferentes departamentos del territorio nacional, que pretendan el ingreso a la función pública, de conformidad con las estipulaciones contenidas en el artículo 1° de la Ley N° 3.585/08, según el perfil y las competencias requeridas; y

b) Las personas con discapacidad mínima del 33% certificada por el INPRO o por los órganos competentes por él autorizados, que ya se encuentran prestando servicios como funcionarios o empleados públicos.

De conformidad con el Artículo 57, Inciso k) de la Ley N° 1.626/00 De la Función Pública, las personas enunciadas en el Inciso b) de este artículo, cualquiera haya sido la fecha de su ingreso a la función pública sin excepción en la obligación de presentar a la Dirección de Recursos Humanos o equivalente de su organismo o entidad del Estado el certificado requerido en el artículo 1° de la Ley N° 3.585/2008, en los términos y condiciones fijados por el Artículo 10 del presente Decreto.

Art. 3°.- Definiciones.

A los efectos del presente Decreto, se entenderá por:

a) Discapacidad: es la desventaja relativa resultado de la interacción entre las personas con una o más deficiencias permanentes, ya sean éstas físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, o limitan su capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

b) Persona con Discapacidad (PCD): Es aquella que posee alguna discapacidad, en los términos definidos en el inciso precedente.

c) La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las mancomuniones de fácil acceso.

d) Lenguaje: El lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.

e) Discriminación por motivos de discapacidad: cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación; entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

f) Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en condiciones

equitativas con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

a) Diseño universal: El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas.

Artículo 4º.- Ámbito de aplicación.

El presente Decreto será de aplicación al sistema de selección, ingreso, permanencia y promoción en la función pública de personas con discapacidad, y al concurso de oposición, así como para la contratación laboral en las personas jurídicas de derecho privado con mayoría acciona la el Estado, de conformidad con las estipulaciones contenidas en el título 1º de la Ley N° 3.585/2008 y en los Artículos 1º, 15 y 35 de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”.

CAPÍTULO II
RESERVA DE VACANTES Y PREVISIÓN DE PARTIDAS
PRESUPUESTARIAS

Artículo 5º.- Reserva de vacantes y previsión de partidas presupuestarias para personas con discapacidad en las oportunidades de empleo público.

En las oportunidades de empleo público se reservará un cupo no menor al cinco por ciento (5%) de las vacantes, para ser cubiertas por personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley N° 3.585/08 y con lo dispuesto por el artículo 8º del presente Decreto.

Las instituciones que no cuenten con vacantes deberán prever la creación de cargos o los rubros correspondientes para contratos, de acuerdo a las necesidades institucionales, para la inclusión de personas con discapacidad, previa aprobación de la Secretaría de la Función Pública.

Los cargos creados a este efecto tendrán asignado un código especial (“PcD”).

Será responsabilidad de las máximas autoridades de los OEE, solidariamente con los Directores de Recursos Humanos y Directores de Administración y Finanzas o análogos de las Instituciones Públicas, las propone correspondientes mencionadas en el presente artículo y la previsión presupuestaria para la adopción de los ajustes razonables que sean necesarios introducir en los organismos y entidades del Estado para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad sea real y efectiva.

Será responsabilidad del Ministerio de Hacienda incorporar las modificaciones al Anexo de Personal de los OEE en el proyecto del Presupuesto General de la Nación remitido al Congreso Nacional, previo dictamen de la Secretaría de la Función Pública de acuerdo al Artículo 36 de la Ley N° 1.626/2000 De la Función Pública, toda vez que el OEE haya cumplimentado la solicitud correspondiente de conformidad con el Artículo 25 de la Ley N° 1.535/99 “De Administración Financiera del Estado” y su reglamentación.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE SELECCIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA INGRESO Y PROMOCIÓN

Artículo 6° - Derecho a ocupar un Cargo Público no electivo.

Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder al empleo público sin más requisitos que la idoneidad, en los términos establecidos en la Constitución de la República del Paraguay, los convenios internacionales aprobados y ratificados, las leyes y el presente Decreto, en igualdad de oportunidades.

El Sistema de Selección utilizará el instrumento marco establecido en el presente Decreto para todos los aspirantes, sin perjuicio de las adecuaciones que correspondan para la equiparación de oportunidades de acuerdo a cada tipo de discapacidad, a los efectos de facilitar la inclusión. Asimismo, podrá considerarse la situación

particular de cada postulan en lo que se refiere a la ubicación de su domicilio y sus disponibilidades de transporte público, a fin de minimizar los costos e inconvenientes derivados del desplazamiento a su lugar de trabajo.

Artículo 7°.- Sistema de Selección para el ingreso y la promoción en la Función Pública.

De conformidad a los Artículos 15 y 35 de la Ley N° 1.626/00 “De la Función Pública”, el Sistema de Selección para el ingreso y promoción en la función pública para personas con discapacidad será el de Concurso Público de Oposición para cargos permanentes.

Para la aplicación de los exámenes o pruebas a personas con discapacidad se utilizarán los medios e instrumentos más pertinentes al tipo de discapacidad que presenten los postulantes, con contenido equiparable al de las pruebas aplicadas a las personas sin discapacidad.

De conformidad con los Artículos 25, Incisos b) y d) y 26 de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”, el Sistema de Selección para la contratación de servicios personales de carácter temporal de personas con discapacidad será el Concurso Público de Méritos. Será de aplicación supletoria para este sistema, la reglamentación del Sistema de Concursos Públicos de Oposición.

También podrán ingresar a la función pública, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 25, Incisos a) y c) de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”, bajo la figura de la contratación directa, para combatir brotes epidémicos y/o atender situaciones de emergencia pública.

Artículo 8°.- Tipos de Concursos.

De conformidad al perfil establecido para los cargos vacantes (permanentes o contratados) se podrán realizar las siguientes modalidades de concursos con la participación de personas con discapacidad:

a) Cargos con código, únicamente para personas con discapacidad.

b) Cargos con código, únicamente para personas con discapacidad específica.

c) Cargos sin código, para personas en general, con priorización de personas con discapacidad.

d) Si el llamado es múltiple para cargos sin código, la reserva del cinco por ciento (5%) deberá ser para personas con discapacidad.

Artículo 9°.- Principios inherentes al sistema de selección.

De conformidad al perfil establecido para los cargos vacantes (permanentes o contratados) se deberán aplicar los siguientes principios en los procedimientos de selección de personas con discapacidad:

a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas;

b) La no discriminación;

c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

d) El reconocimiento y respeto de la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana;

e) El carácter igualitario de las oportunidades;

f) La accesibilidad;

g) La igualdad de género;

h) La obligación de adoptar medidas para eliminar los factores que causan o agravan las discriminaciones por discapacidad.

Artículo 10.- Requisitos.

De conformidad a la normativa vigente, las personas con discapacidad que en condición de postulantes aspiren a un cargo público, deberán contar con el certificado de discapacidad expedido por el INPRO previo al Concurso, además de los requisitos establecidos en los Artículos 19 y 16 la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública".

El certificado deberá acreditar una discapacidad permanente y actual, y deberá haber sido expedido por lo menos dentro de los dos años anteriores a la fecha de cierre del periodo de postulación del Concurso en el cual se presente.

Artículo 11.- Procedimientos a seguir.

A los efectos de la realización de los Concursos Públicos de Oposición, en virtud de la normativa que rige en materia de incorporación de personas con discapacidad en la función pública, se deberá dar cumplimiento al siguiente proceso:

a) Identificación de la Vacancia del Cargo y la reserva de la categoría o remuneración respectiva, a cargo de los OEE, comunicada a la Secretaría de la Función Pública.

b) Confirmación de la Comisión de Selección por el OEE, por Resolución Institucional. Los integrantes serán:

1. Un/a representante de la máxima autoridad institucional.
2. El/la superior jerárquico/a inmediato en el área en la cual se produjo la vacancia.
3. El/la Directora de Recursos Humanos, quien oficiará de secretario de la Comisión.
4. Un/a representante de las organizaciones de la sociedad civil que nuclean o trabajan en el ámbito relativo a las personas con discapacidad, que sea más pertinente al tipo de discapacidad admitida para el cargo. Esta persona cumplirá funciones

de veeduría. Esta representación será obligatoria en los casos de los incisos a), h) y d) del artículo 8°.

5. Un/a representante del funcionariado público de la institución designado conforme la reglamentación establecida por la Secretaría de la Función Pública, que oficiará de veedor.

6. Un/a representante de la Secretaría de la Función Pública, quien también oficiará de veedor.

c) Elaboración del Perfil del Cargo por el área de Recursos Humanos del OEE como integrante de la Comisión de Selección, y validación por la Secretaría de la Función Pública.

d) Elaboración de la Matriz de Factores de Evaluación por parte de la Comisión de Selección, y validación por la Secretaría de la Función Pública. Se considerarán, referencialmente los siguientes aspectos:

Factores de Evaluación	Ponderación Mínima	Ponderación Máxima
Formación Académica: estudiante, bachiller, estudiante universitario, egresado universitario	10	20
Otros Estudios:	10	15
Competencias Profesionales/Funcionales	20	30
Competencias Personales	10	10
Entrevistas y/o Test	10	25

e) Publicación Nacional del llamado, por lo menos durante diez (10) días hábiles, por los medios masivos de comunicación (periódicos) y/o portales de Internet del Organismo o Entidad del Estado y de la Secretaría de la Función Pública (www.sfp.gov.py). La publicación debe incluir el perfil y la remuneración del cargo, la fecha límite y lugar de recepción de documentos, y demás informaciones que estime pertinente la Comisión de Selección.

Para garantizar una amplia difusión de las oportunidades laborales se deberá además remitir copia de las convocatorias a las organizaciones e personas con discapacidad y en lenguajes adecuados.

f) Recepción y Evaluación de Documentos por parte del OEE.

g) Publicación Nacional de la Lista Larga de Admitidos, cuyos documentos respaldatorios cumplan con los requisitos del llamado.

h) Reunión Informativa Inicial con todos los candidatos de la lista larga de admitidos para facilitar información y aclarar las dudas de los postulantes. Según los casos que establezca la Comisión de Selección podrán participar también en esta reunión los representantes de las personas con discapacidad y los intérpretes de lengua de señas.

i) Aplicación de Evaluaciones de medición de competencias: las cuales se aplicarán por la Comisión de Selección sobre certificaciones presentadas (evaluación curricular), entrevistas y otras pruebas de conocimientos, habilidades y destrezas, con las debidas adecuaciones correspondientes.

La Comisión de Selección podrá contar con el apoyo de profesionales competentes para la aplicación de pruebas selectivas específicas según el tipo de discapacidad.

j) Publicación de la Lista Corta de Pre-seleccionados por tres (3) días hábiles, de los que hayan superado el 60% de las evaluaciones del ítem 9. Si se produjeren eliminaciones como resultado de las acciones, y el número de postulantes de la lista corta disminuyera al punto de no cubrir la terna para la vacancia disponible, la Comisión de Selección optará por continuar el proceso si existen al menos dos (2) candidatos/as, o en su defecto declarar desierta la convocatoria pública y realizar un nuevo llamado.

k) Entrevista final evaluativa a las personas quienes integran la terna de los tres (3) mejores puntajes. Según los casos que establezca la Comisión de Selección podrán participar también en esta reunión

los representantes de las personas con discapacidad y los intérpretes de lengua de señas.

l) Selección Final del candidato, a cargo de la Máxima Autoridad Institucional o superior inmediato.

m) Publicación de nombres y apellidos de la persona seleccionada.

Artículo 12.- Plazo de Ejecución del Concurso.

El plazo de conclusión de los trabajos de la Comisión de Selección no deberá sobrepasar los treinta (30) días hábiles desde la recepción de las documentaciones, salvo situaciones que justifiquen prórroga por única vez por quince (15) días hábiles, previo parecer favorable de la Secretaría de la Función Pública.

Artículo 13.- Confidencialidad de la identidad de los postulantes.

Las comisiones de selección que establece el presente Decreto deberán precautelar la identidad de los postulantes, con el propósito de lograr la mayor objetividad en los procesos de evaluación, para lo cual deberán arbitrarse las medidas técnicas y administrativas necesarias para asignar códigos de seguridad, entre las cuales se contará con un formulario de evaluación especialmente diseñado a tal efecto.

Artículo 14.- Perfil Básico.

El perfil básico para las personas con discapacidad aspirantes a un cargo, permanente o contratado, en la Administración Pública, se basará en los siguientes ítems de competencias:

- a) Formación Académica.
- b) Idiomas.
- c) Otros conocimientos.
- d) Experiencia Laboral.
- e) Orientación Profesional y ocupaciones solicitadas.
- f) Formación solicitada.

g) Datos de grado de discapacidad certificado: funciones y/o estructuras corporales.

h) Capacidades (desempeño/realización).

Artículo 15.- Acciones posteriores a la selección.

Una vez incorporadas las personas con discapacidad a la función pública bajo la modalidad de Concursos Públicos de Oposición, Concurso Público de Mérito o por casos excepcionales de contratación directa, recibirán la inducción, la capacitación, la formación y el acompañamiento necesarios para que puedan desempeñar sus tareas conforme a los estándares y requisitos establecidos por el OEE al que se encuentren incorporadas, de conformidad a las directrices establecidas por la Secretaría de la Función Pública.

Artículo 16.- Permanencia en la carrera.

Las personas con discapacidad que ingresen a un organismo o entidad del Estado, estarán sujetas al mismo régimen legal de la función pública para los funcionarios y empleados públicos en general, sin perjuicio de la obligación de introducir adecuaciones y ajustes razonables que sean necesarios para que la inclusión sea real y efectiva.

CAPÍTULO V DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 17.- Adecuación de los puestos.

Los empleados públicos con discapacidad podrán solicitar a la máxima autoridad del OEE donde presten servicio la adecuación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes. Si fuera necesario determinar la forma, el mecanismo y la procedencia de la adecuación, se conformará un Comité Especial integrado por un representante del OEE concernido, un representante del INPRO y el solicitante o un representante designado por él quienes presentarán un informe que acredite la necesidad de la adecuación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que ten a atribuido el puesto o los puestos solicitados.

Dicho informe deberá concluir dentro de un plazo no mayor de treinta días y, en caso de rechazo del pedido de adecuación, podrá ser recurrido por el interesado ante la Secretaría de la Función Pública, quién deberá expedirse dentro del mismo plazo, ratificando o rectificando el rechazo del pedido de adecuación y, en su caso, instando a la institución a que realice los ajustes razonables.

La Dirección de Recursos Humanos o equivalente del OEE al que esté afectado el puesto de trabajo, será la responsable de la supervisión de la ejecución de las adecuaciones, y de articular con las unidades pertinentes la financiación de las mismas, sin perjuicio de las subvenciones u otro tipo de ayudas que se puedan aplicar a esta finalidad.

Artículo 18.- Otras medidas favorecedoras de la inclusión.

Los OEE, en los procedimientos administrativos encaminados a la inclusión de las personas con discapacidad en la función pública, deberán adoptar entre otras medidas las siguientes:

a) Incluir entre los criterios de valoración que se establezcan para la participación en los cursos de formación de los funcionarios y empleados públicos, el poseer una discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento (33%), pudiendo aplicarse supletoria y complementariamente los estándares internacionales vigentes en la materia. Para el desarrollo de dichos cursos, las Direcciones de Recursos Humanos realizarán las adecuaciones y ajustes razonables para que las personas con discapacidad participen en condiciones equitativas en las capacitaciones, estableciéndose además la cooperación para este efecto de la Secretaría de la Función Pública y las organizaciones no gubernamentales.

b) Implementar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad. Estos cursos, que habrán de ofrecerse en condiciones de accesibilidad, estarán dirigidos tanto a la formación del funcionariado para el mejor desempeño en sus puestos de trabajo, como a la formación de apoyo a la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

c) Adecuar la infraestructura edilicia de las Instituciones Públicas de acuerdo a las necesidades de los funcionarios públicos con discapacidad, de modo a facilitar su inclusión y a no dificultar o disminuir su rendimiento laboral. Asimismo, se deberán realizar las adecuaciones necesarias a los efectos de facilitar la accesibilidad a la información.

d) Realizar cursos de capacitación para los funcionarios en general, a los efectos de fomentar y concientizar sobre el uso de reglas de convivencia delineadas en el respeto, la no discriminación, la igualdad, la equidad, la diversidad, las formas de apoyo que las personas con discapacidad requieran del entorno, la eliminación de posibles barreras actitudinales, la no utilización de palabras o vocablos peyorativos alusivos a las personas con discapacidad, el trato respetuoso, la tolerancia, entre otros aspectos.

CAPÍTULO VI DE LOS PROCEDIMIENTOS Y MECANISMOS A SER IMPLEMENTADOS POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 19.- De las atribuciones de la Secretaría de la Función Pública.

La Secretaría de la Función Pública es la Institución encargada de velar por el cumplimiento de la normativa aplicable a los funcionarios y empleados públicos con discapacidad, tanto durante la participación de éstos en los procesos de selección, como también durante su permanencia en la carrera del servicio civil. Para ello, tendrá las siguientes atribuciones y responsabilidades:

a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de las Leyes N° 2.479/04 y N° 3.585/08, en el marco de los procedimientos establecidos por el presente Decreto.

b) Promover la participación a las organizaciones de personas con discapacidad en el diseño, implementación y monitoreo de las políticas de gestión y desarrollo de las personas en la función pública, a través de mecanismos a ser reglamentados por la SFP.

c) Establecer un sistema de indicadores y registros que permita disponer de información estadística exacta, actualizada y global del acceso e ingreso de personas con discapacidad al empleo público.

d) Fomentar la celebración de convenios con personas físicas o jurídicas, incluidas las asociaciones representativas de los distintos tipos de discapacidad, que tengan por objeto la realización de proyectos vinculados a las oportunidades de empleo público para personas con discapacidad, con la finalidad de facilitar la integración de los funcionarios públicos con discapacidad que presentan especiales dificultades para la plena incorporación a sus puestos de trabajo.

e) Determinar la cantidad total y porcentual de Personas con Discapacidad incorporadas en cumplimiento de la legislación, y la cantidad que deberá incorporarse en el siguiente periodo conforme a las previsiones del Presupuesto General de la Nación.

f) Elaborar un Informe Anual general acerca de las Personas con Discapacidad que forman parte del plantel de funcionarios de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada de todo el país, con indicación detallada del tipo y grado de discapacidad, antigüedad en el cargo, nivel académico, formación técnica e información acerca de si la discapacidad fue anterior o sobreviniente al ingreso de la persona a la función pública, que será presentado a la Presidencia de la República, al Poder Legislativo y a la Sociedad Civil. Dicho informe estará disponible, en formato accesible, para todas las personas, instituciones y entidades interesadas.

g) Requerir la ayuda técnica y el asesoramiento que considere necesarios a las entidades públicas y privadas competentes en la materia de que se trate.

h) Determinar el mecanismo y la metodología de evaluación y su método de utilización para los postulantes con discapacidad.

Artículo 20.- Procedimiento para el cumplimiento efectivo de la reserva del 5%.

Con el propósito de incorporar efectivamente a las personas con discapacidad en la función pública, de conformidad con la

legislación, se establece el siguiente procedimiento de implementación:

a) Dentro de los noventa días posteriores a la vigencia del presente Decreto, todos los OEE deberán remitir a la Secretaría de la Función Pública un plan y un cronograma de incorporación progresiva de personas con discapacidad a su plantel de funcionarios, para su homologación y registro. El plan y el cronograma deberán contemplar el cumplimiento, inmediato o progresivo, del porcentaje no menor al cinco por ciento (5%) del total de funcionarios de la respectiva institución, según lo establecido en la Ley N° 3.585/08, así como el cronograma de cumplimiento de las metas.

b) La Secretaría de la Función Pública requerirá informes de cumplimiento a los OEE, durante el primer y segundo semestre de cada ejercicio fiscal.

c) En caso de observarse incumplimiento en la presentación el Plan y el Cronograma o en la ejecución del Plan y Cronograma oportunamente preseados y aprobados, la Secretaría de la Función Pública ordenará por resolución fundada, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 3.585/08, la iniciación de un proceso de investigación, para lo cual designará como responsables a funcionarios de la institución.

d) El proceso de investigación tendrá como objeto única y exclusivamente la determinación del incumplimiento de la obligación de incorporación de personas con discapacidad en el DEE, de acuerdo con lo dispuesto en las Leyes N° 2479/04 y N° 3585/08 y el presente Decreto.

e) Con base en el informe final del procedimiento de investigación, la Secretaría de la Función Pública determinará si el OEE investigado incurrió o no en el incumplimiento del Plan y el Cronograma respectivo, para lo cual dictará una Resolución, en la que además, si así correspondiere, indicará a los presuntos responsables institucionales del incumplimiento. En caso que éstos fueran funcionarios públicos de hasta el nivel de conducción superior

inclusive, solicitará la instrucción del sumario administrativo, de conformidad con el capítulo XI de la Ley N° 1.626/00 “De la Función Pública”. Si el presunto responsable fuera la máxima autoridad institucional u otro funcionario en un cargo de conducción política, se remitirán los antecedentes a la Procuraduría General de la República para el inicio de los trámites legales correspondientes para el pago de la multa establecida en el artículo 4° de la Ley N° 3.585/08.

f) En caso de reincidencia, la Secretaría de la Función Pública elevará los informes a la Presidencia de la República y al Congreso Nacional, para los fines que pudieran corresponder.

g) Sin perjuicio de las investigaciones de oficio que compete impulsar a la Secretaría de la Función Pública, las personas titulares de los derechos reglamentados en las Leyes N° 2.479/04 y 3.585/08 y/o sus organizaciones, podrán presentar denuncia, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 2.479/04. La Secretaría de la Función Pública deberá pronunciarse acerca de la procedencia o no de la denuncia recibida, en un plazo máximo de treinta días. En caso de falta de pronunciamiento dentro del plazo, la petición formulada será considerada denegada y quedará expedita la vía para recurrir ante la instancia judicial correspondiente.

Artículo 21.- De las Multas y de la Administración de los Fondos Concursables para Personas con Discapacidad.

Autorízase al Ministerio de Hacienda a habilitar una cuenta especial en el Banco Central del Paraguay a los efectos de percibir en ella las multas que se apliquen a los responsables de los OEE por el incumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 3.585/08, de conformidad a lo establecido en el texto modificatorio del artículo 4° de la Ley N° 2.479/04.

Estos recursos serán ingresados y administrados mediante el Presupuesto General de Gastos de la Secretaría de la Función Pública, bajo la denominación de “Fondos Concursables para Personas con Discapacidad”.

La reasignación de estos fondos se realizará sobre la base de la aprobación de Programas y Cursos de Formación y Capacitación Profesional, presentados por organizaciones y entidades de personas con discapacidad o que trabajan con personas con discapacidad a la Secretaría de la Función Pública. A tal efecto, se constituirá un Comité de Evaluación Interinstitucional, que estará presidido por Secretaría de la Función Pública e integrado por representantes del Ministerio de Educación y del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Las organizaciones y entidades de personas con discapacidad o que trabajan con personas con discapacidad deberán elevar a la Secretaría de la Función Pública, un informe de las actividades financiadas con los Fondos Concursables, así como la respectiva rendición de cuentas, de conformidad con la legislación y reglamentación presupuestaria de cada ejercicio fiscal.

Artículo 22.- El presente Decreto será refrendado por el Ministro del Interior.

Artículo 23.- Comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

Presidencia de la República del Paraguay
Ministerio del Interior

DECRETO N° 5.159/16

POR EL CUAL SE REGLAMENTA EL ARTÍCULO 14 DE LA LEY 5115/2013, QUE CREA EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Asunción, 18 de abril de 2016.

VISTO: La presentación realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), mediante la cual eleva el Proyecto de Decreto para la reglamentación de lo dispuesto en el Artículo 14 de la Ley N° 5115/2013, “QUE CREA EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL”; y

CONSIDERANDO: Que la Constitución, en el Artículo 238, Numeral 3), faculta a quien ejerce la Presidencia de la República a reglamentar las leyes, y el Numeral 5) de dicho Artículo establece la atribución de dictar Decretos, los cuales para su validez requieren la firma del Ministro del ramo.

Que el referido Artículo 14 de la Ley N° 5115/2013 dispone: “NATURALEZA y FUNCIONES. El Consejo Consultivo Tripartito adscripto al despacho ministerial, estará integrado por asesores especialistas, con carácter permanente y sin ninguna remuneración, nombrados por el Ministro, a propuesta de las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores. El Ministro presidirá el Consejo. El Consejo Consultivo Tripartito estará encargado de la formulación de asesoramiento profesional, técnico y político institucional, coordinará esfuerzos con otros entes, y estudiará y formulará propuestas y sugerencias sobre las materias que son de competencia del Ministerio, sin ser vinculantes, pero serán consideradas antes de adoptarse una decisión”.

Que actualmente existe la necesidad de proceder a la integración de dicho Consejo Consultivo Tripartito, a los efectos de que en el mismo sean abordados lemas referentes a cuestiones de índole social que guarden relación con el ámbito de competencia de la Autoridad Administrativa del Trabajo, y sus potenciales mecanismos de solución.

Que las organizaciones de Empleadores y Trabajadores de la República del Paraguay han sido consultadas y participarán en el proceso de propuesta y designación de sus respectivos representantes ante el Consejo Consultivo Tripartito.

Que el 14 de diciembre de 2015 se suscribió el Acuerdo de Trabajo Conjunto entre los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), la Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (FEPRINCO), la Unión Industrial Paraguaya (UIP), la Asociación Rural del Paraguay (ARP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Central Nacional de Trabajadores (CNT), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Unión General de Trabajadores del Transporte. Dicho acuerdo abarca temas concernientes a: seguridad social, formalización de la economía, libertad sindical, ingresos y política salarial, reformas económicas.

Que entre los puntos acordados en el Acuerdo de Trabajo Conjunto también se encuentra la “Reglamentación del Artículo 14 de la Ley N° 5115/2013”, resultando que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se comprometió a elevar al Poder Ejecutivo la propuesta de reglamentación del referido Artículo en el plazo de sesenta (60) días.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales,
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
DECRETA:

Artículo 1°.- Dispónese la integración del Consejo Consultivo Tripartito adscripto al Despacho del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con tres representantes del Poder Ejecutivo que

serán: el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Ministro de Hacienda y el Ministro de Industria y Comercio, quienes podrán designar a sus suplentes a fin de sesionar en casos de imposibilidad de asistencia de aquellos.

El Consejo también estará integrado por tres representantes de las Organizaciones de los Trabajadores (Centrales Sindicales) y tres representantes de las Organizaciones de los Empleadores.

Todos los miembros tendrán voz y voto e integran el quórum. Los suplentes de los Ministros solo tendrán voz y voto cuando integren el quórum en caso de que sesionen por la imposibilidad de asistir de sus titulares. Los miembros del Consejo no percibirán remuneración por dicha función.

El Consejo Consultivo Tripartito funcionará bajo la presidencia del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Podrá ejercer la Presidencia interina su suplente, en caso de imposibilidad de asistencia.

El Consejo Consultivo Tripartito tendrá su sede en la ciudad de Asunción.

Artículo 2º.- Exhortase a los organismos estatales mencionados en el Artículo 1º del presente Decreto a elevar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la propuesta de miembro titular (Ministro) y suplente, a fin que la misma se remita al Poder Ejecutivo para la designación por Decreto.

Artículo 3º.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social designará por Resolución a los representantes de los sectores de Trabajadores y empleadores, conforme con las invitaciones a presentar ternas de candidatos, cursadas a los diferentes organismos representativos, debidamente registrados, en tanto cuenten con autoridades electas y con mandato vigente.

La falta de presentación de ternas por algunas organizaciones no implicará obstáculo para la designación.

El Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social queda facultado a remover por sí en cualquier momento a los representantes de las organizaciones mencionadas en el presente artículo. Además, podrá removerlos por ausencia en dos sesiones continuas o tres alternas en el mismo año.

Artículo 4°.- El Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de Presidente del Consejo Consultivo Tripartito realizará la convocatoria a las sesiones, las que se llevarán a cabo de manera ordinaria por lo menos una vez al mes, sin perjuicio de convocar a sesiones extraordinarias. Lo tratado y decidido en las mismas deberá asentarse en actas firmadas por todos los presentes. Para las sesiones se tendrá quórum con la presencia de la mitad más uno de los miembros.

La iniciativa para la discusión de lemas a ser abordados por el Consejo, podrá ser formulada por cualquiera de los representantes designados. El Presidente del Consejo fijará el orden del día a tratarse en las sesiones.

Artículo 5°.- Las decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría simple, el Presidente del Consejo tendrá doble voto cuando se produjere empate. Los miembros del Consejo que voten en minoría, podrán hacer constar su parecer en la misma acta de lo resuelto.

Las decisiones del Consejo representan recomendaciones de carácter no vinculante para la política a ser implementada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso que las mismas impliquen a instituciones del Estado, lo resuelto será elevado al Poder Ejecutivo, para la correspondiente consideración. Las recomendaciones adaptadas deberán estar enumeradas y fechadas, y contener la fundamentación técnica y jurídica correspondiente, acompañadas de los documentos pertinentes.

Las recomendaciones serán suscriptas por el Presidente del Consejo Consultivo Tripartito y refrendadas por el representante designado a tal efecto por dicho Consejo.

Artículo 6°.- Facúltase al Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social a reglamentar los aspectos no contemplados en el presente Decreto, referentes al funcionamiento del Consejo Consultivo Tripartito.

Los funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social prestan servicios de apoyo para el funcionamiento del Consejo Consultivo Tripartito.

Artículo 7°.- El Consejo podrá constituir Comisiones o grupos de trabajo, a los efectos de que se elaboren estudios e informes con respecto a cuestiones que sean de su competencia.

Artículo 8°.- Las funciones del Consejo Consultivo Tripartito Serán:

a) Emitir recomendaciones sobre Anteproyectos de Leyes que regulen materias socio-económicas y laborales;

b) Emitir recomendaciones sobre Anteproyectos de Leyes o disposiciones administrativas que afecten su organización, competencia o funcionamiento;

c) Emitir recomendaciones sobre asuntos que sean sometidos a su consideración por disposición legal o con carácter facultativo por el Gobierno Nacional o los miembros del mismo Consejo;

d) Elaborar o encargar, a solicitud del Gobierno Nacional o de los miembros del mismo Consejo, la realización de estudios o informes relacionados a economía, relaciones laborales, empleo y seguridad social, cuestiones de índole social, educación y cultura, salud y consumo, transporte y comunicaciones, industria, vivienda, desarrollo regional, Mercosur y cooperación para el desarrollo;

e) Elevar anualmente una memoria de sus actividades a la Presidencia de la República, que exponga sus consideraciones sobre la situación socioeconómica y laboral del país;

f) Solicitar, a través de su Presidente, informes a organismos y entidades públicas o privadas, cuando sea necesario para la emisión de una recomendación; y

g) Convocar a representantes de organismos públicos, a fin de informar sobre temas relativos a cuestiones en estudio en el Consejo.

h) El Consejo Consultivo Tripartito emitirá recomendaciones solamente sobre temas que guarden relación con la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

i) Los dictámenes serán elevados para la consideración del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien, de acuerdo al caso, firmará los mismos con el Secretario del Consejo y los remitirá a la dependencia pertinente.

Artículo 9°.- El presente Decreto será refrendado por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 10.- Comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

Presidencia de la República del Paraguay
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

DECRETO N° 6.157/16

POR EL CUAL SE APRUEBA LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Asunción, 27 de octubre de 2016.

VISTO: La presentación realizada el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social, mediante la cual solicita la aprobación de la Estructura Orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y

CONSIDERANDO: Que el Artículo 238, Numeral 5) de la Constitución faculta a quien ejerce la Presidencia de la República a dictar Decretos, para cuya validez se requiere que sean refrendados por el Ministro del ramo.

Que la Ley N° 5115/2013, “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”, en el Artículo 37, dispone que se establecerá por Decreto la Carta Orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Que la referida Ley en el Artículo 6°, última parte, facultad al Poder Ejecutivo a modificar la estructura y las funciones de los órganos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y sus Viceministerios.

Que según el Artículo 11, Numeral 3) del citado cuerpo normativo, el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, tiene la atribución de proponer al Poder Ejecutivo la modificación de la estructura orgánica del Ministerio.

Que resulta necesaria la aprobación de la Estructura Orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para la mejor

organización y desempeño de las funciones, con la consecuente abrogación del Decreto N° 2346, del 2 de octubre de 2014.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales,
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
DECRETA:

Artículo 1°.- Apruébase la Estructura Orgánica del Ministerio de Trabajo. Empleo y Seguridad Social, en adelante MTESS.

Capítulo I

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)

Artículo 2°.- El Ministerio de Trabajo. Empleo y Seguridad Social es ejercido por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en adelante el Ministro, quien tendrá las funciones y atribuciones que la Ley N° 5115/2013 asigna al MTESS, así como las otorgadas en otras normativas vigentes, que guardan relación con el ámbito de su competencia.

Artículo 3°.- Dependerán del Ministro:

a) Viceministro de Trabajo (VMT) y el Viceministro de Empleo y Seguridad Social (VMES).

b) La Secretaría General; la Dirección General de Gabinete (DGC); la Dirección General de Administración y Finanzas (DGAF); la Dirección General de Asesoría Jurídica (DGAJ); la Dirección General de Planificación (DGP); la Dirección General del Talento Humano (DGTH), la Dirección General de Auditoría Interna (DGAI), y la Dirección General de Anticorrupción y Transparencia (DGAT).

Artículo 4°.- Dependerán directamente del (MTESS), específicamente del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL).

Capítulo II

Viceministerio de Trabajo (VMT)

Artículo 5°.- El Viceministerio de Trabajo, en adelante V.M., es ejercido por el Viceministro de Trabajo, tendrá las funciones y atribuciones que le asigne la Ley N° 5115/2013 y toda otra norma vigente que refiera a la competencia de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 6°.- Dependerán directamente del Viceministerio de Trabajo:

a) La Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora (DGPMT), Dirección General de Protección a la Niñez y Adolescencia (DGPNA), la Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo (DGIFT) y la Dirección del Trabajo (DT);

b) La Secretaría General del VMJ; la Dirección de Gabinete del VMF; la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional (DSSO); la Dirección de Asesoría Jurídica del VMT; y las Direcciones Regionales de MTESS.

Artículo 7°.- Las Direcciones Regionales del MTESS dependerán jerárquicamente del Viceministerio de trabajo y coordinarán sus actividades con cada una de las áreas misionales. Las asignaciones a los cargos se realizarán según la disponibilidad presupuestaria.

Capítulo III

Viceministerio de Empleo y Seguridad Social (VMESS)

Artículo 8°.- El Viceministerio de Empleo y Seguridad Social en adelante VMESS, es ejercido por el Viceministro de Empleo y Seguridad Social, tendrá las funciones y atribuciones que le asigne la Ley 5115/2013 y toda otra norma vigente que refiera a la competencia de este Viceministerio.

Artículo 9°.- El Viceministro de Empleo y Seguridad Social será la Autoridad Administrativa de Empleo y Seguridad Social (AAESS).

Artículo 10.- Dependerán directamente del Viceministerio de Empleo y Seguridad Social:

a) La Dirección General de Empleo (DGE) y la Dirección General de Seguridad Social (DGSS);

b) La Secretaría General del VMES; la Dirección del Gabinete del VMES; y la Dirección de Formación y Capacitación Laboral.

Artículo 11.- Contra las Resoluciones del MTESS procederá el recurso de reconsideración en los casos en que no estén previstos otros recursos.

Los plazos, formas y recursos se regirán por las normativas de procedimientos administrativos vigentes, y a falta de estas, las resoluciones de los Viceministerios y de las instituciones indicadas en el artículo 4° del presente decreto serán recurribles directamente ante el Ministro, en forma firmada y dentro del perentorio plazo de tres (3) días hábiles contados a partir de la notificación.

Artículo 12.- Facúltase al Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de conformidad con lo establecido en el Artículo 6° (in fine), Artículo 11 Incisos 2) y 12), Artículo 20 y el Artículo 37 de la Ley N° 5115/2013, a establecer por resoluciones ministeriales las funciones, atribuciones, elaborar manuales descriptivos de cargos y procedimientos de las dependencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a crear por resoluciones ministeriales las estructuras internas de las direcciones y demás dependencias que se mencionan, así como dictar las resoluciones necesarias para el cumplimiento del presente Decreto Reglamentario.

Artículo 13.- Abrógase el Decreto N° 2346, del 2 de octubre de 2014, así como toda disposición contraria al presente Decreto.

Artículo 14.- El presente Decreto será refrendado por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 15.- Comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

Presidencia de la República del Paraguay
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

DECRETO N° 7.351/17

POR EL CUAL SE DISPONE EL REAJUSTE DE LOS SUELDOS Y JORNALES MÍNIMOS DE TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

Asunción, 27 de junio de 2017.

VISTO: El Informe del Consejo Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM), elevado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por el cual se recomienda el reajuste en los salarios mínimos de los trabajadores de toda la República, de conformidad con las disposiciones previstas en el Libro II, Título IV, Capítulo II, del Código del Trabajo vigente; y

CONSIDERANDO: Que están dadas las condiciones exigidas por la Ley N° 5764/16, "Que modifica el Artículo 255 y deroga el Artículo 256 de la Ley N° 213/1993, 'Código del Trabajo'", y el Informe proporcionado por el Banco Central del Paraguay sobre la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), por lo que corresponde disponer el reajuste de acuerdo con la recomendación del Consejo Nacional de Salarios Mínimos.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales,

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
DECRETA:**

Artículo 1°.- Dispónese el reajuste en 3,9 % de los sueldos y jornales del sector privado, que regirá a partir del 1 o de julio de 2017, en relación con el salario mínimo vigente en las actividades expresamente previstas, escalafonadas y las diversas no especificadas; el mismo queda establecido en guaraníes dos millones cuarenta y un mil ciento veintitrés (G 2.041.123) y el jornal mínimo en guaraníes setenta y ocho mil quinientos cinco (G 78.505).

Artículo 2°.- Autorízase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a reglamentar y publicar el reajuste salarial dispuesto por este Decreto.

Artículo 3°.- El presente Decreto será refrendado por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 1°.- Comuníquese, publíquese e insértese el Registro Oficial.

Presidencia de la República del Paraguay
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

ÍNDICES

ÍNDICE ALFABÉTICO, TEMÁTICO Y SUMARIADO

-A-

- **AGENCIAS DE TRABAJOS:**
 - **De trabajadores domésticos:** Ley N° 5407/15, art. 23.
 - **Utilización gratuita:** CL, art. 67 inc. k).

- **AGUINALDO:**
 - **En relación a la asignación familiar:** CL, art. 268.
 - **Garantía:** C, art. 92.
 - **Inembargabilidad del aguinaldo:** CL, art. 245.
 - **Remuneración anual complementaria:** CL, art. 243.

- **ANTIGÜEDAD:**
 - **Cómputo para el preaviso:** CL, art. 87 in fine.
 - **Reglas para el preaviso:** CL, art. 87.

- **APRENDICES:**
 - **Contrato, definición:** CL, art. 105.
 - **Contrato, forma y contenido:** CL, arts. 107, 108; Ley N° 4951/13, art. 3°.
 - **De oficio calificado:** CL, art. 110.
 - **Descansos:** CL, art. 117.
 - **Duración del Contrato:** CL, art. 113.

- **Firma del contrato:** CL, art. 106.
 - **Horas extras, pagos:** CL, art. 117.
 - **Inserción al empleo juvenil:** Ley N° 4951/13, arts. 9°, 29 al 34.
 - **Jornadas de trabajos:** CL, art. 117.
 - **Objeto de reglamentación especial:** CL, art. 118.
 - **Obligaciones del aprendiz:** CL, art. 109.
 - **Obligaciones del empleador para con el aprendiz:** CL, arts. 111, 116.
 - **Período de prueba:** CL, art. 58 inc. b).
 - **Retiro del aprendiz:** CL, art. 115.
 - **Salario del aprendiz:** CL, art. 105.
 - **Terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador:** CL, art. 114.
 - **Vacaciones:** CL, art. 117.
- **ARTESANOS:** CL, art. 158.
- **ASIGNACIÓN FAMILIAR:**
- **Alteración o pérdida del derecho:** CL, art. 270.
 - **Cesión y embargo:** CL, art. 268.
 - **Derecho a percibir por cada hijo matrimonial, extramatrimonial o adoptivo:** CL, arts. 261, 264 al 266.
 - **Disminución del salario, despido u otra sanción al trabajador:** CL, art. 271.
 - **En relación al salario:** CL, art. 268.
 - **Extinción:** CL, arts. 263, 265.
 - **Hijos bajo guarda o tenencia:** CL, art. 267.
 - **Requisitos y condiciones:** CL, arts. 262 al 264.

- **Separación o divorcio:** CL, art. 267.
- **Tiempo y forma de pago:** CL; art. 269.

- **AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO:** CL, arts. 57, 73, 78 incs. b), h), 88, 99, 113, 176, 182, 183, 191, 211, 252, 255, 259, 275 inc. g), 282, 294, 296 inc. f), 300, 304 inc. a), 322, 348, 356, 385, 398, 407 al 411.
- **Inscripción Provisoria y definitiva de Sindicato:** CL, art. 300.
- **Inserción al empleo juvenil:** Ley N° 4951/13.
- **Servicio de transporte automotor terrestre:** Ley N° 884/81, art. 15.
- **Servicio Nacional de Promoción Profesional:** Ley N° 253/71.

-B-

- **BECA DE TRABAJO:** Ley N° 4951/13, arts. 3°, 39 al 43.
 - **Beneficiarios:** Ley N° 4951/13, art. 40.
 - **Origen de los fondos:** Ley N° 4951/13, art. 41.
 - **Remuneración:** Ley N° 4951/13, art. 42.

- **BENEFICIOS ADICIONALES DEL TRABAJADOR:** C, art. 93.

- **BONIFICACIÓN FAMILIAR:** C, art. 92.

-C-

- **CAMBIO DE EMPLEO:** Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) incs. b) y c); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. b).

- **CAPACITACIÓN PARA PRESTAR AUXILIO:** CL, art, 62 inc. p).

- **CAPACITACIÓN LABORAL:** Ley N° 4951/13, art. 3°; Ley N° 4951/13, arts. 9°, 29 al 34.
 - **Calificación:** Ley N° 4951/13, arts. 33, 34.
 - **Finalidad:** Ley N° 4951/13, art. 30.
 - **Modalidades:** Ley N° 4951/13, arts. 9°, 29 al 34.
 - **Obligación de la empresa:** Ley N° 4951/13, art. 31.
 - **Programa:** Ley N° 4951/13, art. 32.

- **CAPACITACIÓN PROFESIONAL:**
 - **Acceso:** Ley N° 1215/86, art. 10 inc. a).
 - **Adiestramiento periódico:** Ley N° 1215/86, art. 10 inc. d).
 - **Educación profesional y técnica:** CL, arts. 15, 16, 67 inc. f).
 - **Formación profesional superior:** Ley N° 1215/86, art. 11.
 - **Objeto de la reglamentación especial de los contratos de aprendices:** CL, art. 118.

- **CONSEJERÍA MUNICIPAL POR LOS DERECHOS DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE (CODENI):** CNyA, arts. 55, 56, 57, 60. 61.

- **COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA, LA PERSONA Y EL LUGAR DE LAS CUESTIONES DE COMPETENCIA:** CPT, arts. 33 al 42.

- **CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO:**
 - **Asignación familiar:** CL, arts. 261 al 271.
 - **Descansos legales:** CL, arts. 212 al 217.

- **Duración máxima de las jornadas de trabajos:** CL, arts. 193 al 211.
 - **Salario en general:** CL, arts. 227 al 248.
 - **Salario mínimo:** CL, arts. 249 al 260.
 - **Seguridad, higiene y comodidad en el trabajo:** CL, arts. 272 al 282.
 - **Vacaciones anuales remuneradas:** CL, arts. 218 al 226.
- **CONSEJO NACIONAL DEL SALARIO MÍNIMO:** CL, arts. 252, 253, 254.
- **CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS:** CL, arts. 288 al 293.
- Ver: **ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES.**
- **CONTRATO DE APRENDIZ:** CL, arts. 105 al 118; Ley N° 4951/13, arts. 3°, 55 al 62.
- **CONTRATO DE TRABAJO:**
- **A comisión:** CL, art. 51.
 - **A destajo:** CL, art. 51.
 - **A jornal:** CL, art. 51.
 - **A plazo fijo:** CL, arts. 50, 83.
 - **A prestar fuera del país:** CL, art. 57.
 - **A sueldo:** CL, art. 51.
 - **Alteración unilateral del contrato:** CL, art. 84 inc. m).
 - **Capacidad para celebrar:** CL, art. 35.
 - **Cláusulas nulas:** CL, art. 41.
 - **Colectivo de condiciones de trabajo:** C; art. 53.

- **Con grupo de trabajadores:** CL, arts. 54, 55.
- **Con trabajador sustituto:** CL, art. 76.
- **Condiciones nulas:** CL, art. 47.
- **Constancia escrita:** CL, art. 104.
- **Contenido:** CL, art. 46.
- **Contrato verbal, voluntad de las partes:** CL, arts. 19, 39, 43, 44, 48, 104.
- **De equipo:** CL, art 53.
- **De trabajo individual:** CL, art. 53.
- **Definición:** CL, art. 17.
- **Derechos, obligaciones y prohibiciones:** CL, arts. 61 al 67.
- **Determinación de servicio:** CL, art. 30.
- **Duración:** CL, art. 49.
- **Ejemplares:** CL, art. 45.
- **Firma:** CL, art. 46 inc. h).
- **Gastos del trabajador:** CL, art. 56.
- **Homologación:** CL, art. 45.
- **Individual:** CL, art. 4°.
- **Injustas y no equitativas:** CL, art. 41.
- **Inscripción en el Registro de la Dirección de Trabajo:** CL, art. 45.
- **Limitaciones a la libertad contractual:** CL, arts. 39 al 42.
- **Modalidades:** CL, arts. 43 al 55.
- **Naturaleza jurídica:** CL, art. 18.
- **Objeto del contrato:** CL, art. 29.
- **Partes:** CL, art. 20.
- **Período de prueba:** CL, art. 58 al 60.
- **Permanente o continuo:** CL, art. 50.

- **Por escrito:** CL, arts. 19, 43, 45 al 48.
 - **Por obra determinada:** CL, arts. 50, 83.
 - **Por obra o servicio:** CL, arts. 49, 83.
 - **Por tiempo determinado:** CL, art. 49.
 - **Por tiempo fijo, prórroga:** CL, art. 49.
 - **Por tiempo indefinido:** CL, arts. 50, 87.
 - **Prestación de servicio fuera del país:** CL, art. 57.
 - **Presunción de existencia:** CL, art. 19.
 - **Presunción:** CL, art. 48.
 - **Prueba:** CL, arts. 103, 104.
 - **Rescisión justificada por parte del trabajador:** CL, art. 85.
 - **Resolución del contrato:** CL, art. 78 inc. 1).
 - **Resultado o producto del trabajo:** CL, art. 31.
 - **Suspensión:** CL, arts. 68 al 77.
 - **Sustitución de empleador:** CL, art. 28.
 - **Temporal o accidental:** CL, art. 50.
 - **Terminación del contrato:** CL, arts. 78 al 93.
 - **Trabajos de invención:** CL, arts. 32 al 34.
 - **Validez:** CL, art. 10.
 - Ver **PREAVISO**.
 - Ver **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**.
 - Ver **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**.
 - **Violaciones graves de las cláusulas:** CL, art. 81 inc. v).
 - **Voluntad de las partes:** CL, art. 39.
- **CONTRATO DEL PRIMER EMPLEO FORMAL:** Ley N° 4951/13, art. 3°; Ley N° 4951/13, arts. 9°, 44 al 54.

➤ **CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO:**

- **Contrato de Aprendizaje:** CL, arts. 105 a 118.
- **Contrato de trabajadores domésticos:** Ley N° 5407/15.
- **Contrato de trabajo a domicilio:** CL, arts. 137 al 147.
- **Contrato de trabajo de menores:** CNyA, arts. 52 al 69.
- **Contrato de trabajo de mujeres:** CL, arts. 128 al 136.
- **Contrato de trabajo en las Empresas de Transporte Automotor Terrestre:** CL, art. 192.
- **Contrato de trabajo rural:** CL, arts. 157 al 191.

➤ **CONVENIOS O CONTRATOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJOS:** C, art. 97; CL, arts. 4°, 19, 40 inc. d), 110, 325 al 349.

-D-

➤ **DERECHOS:**

- **A asociarse:** Ley N° 1/89, art. 16; Ley N° 4/92, art. 8.
- **A elección o cambio de empleo:** Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. c); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. b).
- **A empleo apropiado:** CL, art. 16.
- **A la estabilidad:** C, art. 94; Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. c).
- **A la seguridad social:** Ver **SEGURIDAD SOCIAL**.
- **A organizarse en sindicato:** Ver **SINDICATOS**.
- **A ser promovido:** Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. c); Ley N° 4/92, art. 7 inc. c); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. c).
- **A ser readmitidos:** CL, arts. 68 al 70, 73, 80.
- **A una protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo:** CL, arts. 272 al 274.

- **A una vida digna y decorosa:** Ley N° 1040/97, art. 6 num. 1); CL, art, 15.
 - **Adquiridos:** C, art. 102; Ley N° 1468/99, art. 5.
 - **Condiciones específicas para reconocimiento:** Ley N° 1468/99, art. 11.
 - **De huelga:** Ver HUELGA.
 - **De los funcionarios y empleados públicos:** C, art. 102.
 - **De oportunidad:** C, art. 47 num. 4); Ley N° 1215/86, arts. 4, 8, 11 num. 1) inc. b); Ley N° 1/89, art. 23; Ley N° 1040/97, art. 6 num. 1).
 - **De paro:** Ver PARO.
 - **Determinación a prestaciones:** Ley N° 1468/99, arts. 9, 18.
 - **Irrenunciables del trabajador:** C, art. 86; CL, art. 3°.
 - **Prioridad de los derechos del trabajador menor:** C, art. 90.
 - **Reconocimiento a las prestaciones familiares:** Ley N° 1468/99, art. 16.
 - **Reconocimiento del derecho de auxilio:** Ley N° 1468/99, art. 17.
- **DESCANSO:**
- **Condiciones:** Ley N° 4/92, art. 7 inc. d); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. h).
 - **Diario:** CL, art. 212.
 - **Dominical:** CL, art. 213; Ley N° 5407/15, arts. 14 al 16.
 - **Duración:** C, art. 91; CL, arts. 212, 213; Ley N° 5407/15, arts. 14 al 16.
 - **Excepciones:** CL, art. 147.
 - **Feriatos:** CL, art. 217; Ley N° 5407/15, arts. 14 al 16.

- **Por maternidad:** C, art. 89.
 - **Remuneración:** C, art. 91.
 - **Semanal:** CL, arts. 213, 215, 216; Ley N° 5407/15, arts. 14 al 16.
 - **Turnos de descansos compensatorios:** CL, art. 214.
- **DESPIDO:**
- **Causas justificadas:** CL, arts. 78 inc. j), 81, 82, 84.
 - **Causa injustificada:** CL, arts. 74, 83, 91.
 - **Durante el descanso por maternidad:** C, art. 89.
 - **Mujer embarazada:** C, art. 89.
 - **Período de prueba:** CL, art. 60.
 - Ver ANTIGÜEDAD.
 - Ver INDEMNIZACIÓN.
 - Ver PREAVISO.
- **DETERMINACIÓN DE LOS JUICIOS LABORALES:**
- **Desistimiento del actor:** CPT, arts. 211 al 216.
 - **Perención de instancia:** CPT, arts. 217 al 223.
 - **Sentencia:** CPT, arts. 224 al 229.
- **DIRECCIÓN GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD:** CL, art. 198.
- **DIRECCIÓN NACIONAL DE CONTRATACIONES:** Ley N° 4951/13, art. 25.
- **DIRECTOR DE TRABAJO:** CL, art. 252.
- **DISCRIMINACIÓN POR:**
- **Condición de adolescente y salarial:** CNyA, art. 62.

- **Condición social:** C, art. 88; Ley N° 1/89, art. 1; Ley N° 1040/97, art. 3; CL, arts. 9°, 67 inc. c), 229.
- **Color:** Ley N° 1/89, art. 1; Ley N° 1040/97, art. 3; CL, art. 9°.
- **Edad:** C, art. 88; CL, arts. 47 ins. e), 67 inc. c).
- **Idioma:** Ley N° 1/89, art. 1; Ley N° 1040/97, art. 3.
- **Impedimentos físicos o Discapacidad:** CL, arts. 9°, 229; Ley N° 5.421/15
- **Motivos étnicos:** C, art. 88.
- **Nacionalidad:** CL, art. 47 ins. e); CL, arts. 67 inc. c), 229.
- **Opinión política:** CL, art. 9°.
- **Preferencias u opiniones políticas:** C, art. 88; Ley N° 1/89, art. 1; Ley N° 1040/97, art. 3; CL, arts. 67 inc. c), 229.
- **Preferencias sindicales:** C, art. 88; CL, art. 67 inc. c).
- **Posición económica:** Ley N° 1040/97, art. 3; CL, art. 229.
- **Raza:** Ley N° 1/89, art. 1; Ley N° 1040/97, art. 3; CL, art. 9°.
- **Religión:** C, art. 88; Ley N° 1/89, art. 1; Ley N° 1040/97, art. 3; CL, arts. 9°, 67 inc. c), 229.
- **Ser adolescentes con necesidades especiales:** CNYA, art. 62; Ley N° 5.421/15
- **Sexo o género:** C, art. 88; Ley N° 1215/86, arts. 4, 5, 7; Ley N° 1215/86, arts. 1 y 2; Ley N° 1/89, art. 1; Ley N° 1040/97, art. 3; CL, arts. 9°, 47 inc. e), 67 inc. c), 229.

-E-

➤ **EDUCACIÓN:**

- **Integral y permanente:** C, art. 73.
- **Orientación vocacional:** Ley N° 1040/97, art. 6 num. 2).
- **Pasantía:** Ley N° 4.469/11; Ley N° 5.636/16

- **Técnica:** C, art. 78.
- **Técnico-profesional:** Ley N° 1040/97, art. 6 num. 2).

➤ **EMPLEADOR/ES:**

- **Acoso sexual:** CL, arts. 81 inc. w), 84 incs. d), e).
- **Actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos:** CL, arts. 81 incs. c), d) y e), 84 incs. d), e).
- **Actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos:** CL, art. 81 incs. c), d) y e).
- **Actos inmorales:** CL, art. 81, inc. g).
- **Buenas costumbres y moralidad:** CL, art. 62 inc. n).
- **Capacidad para celebrar contrato:** CL, art. 38.
- **Celebración de contrato:** CL, art. 22.
- **Conducta inmoral:** CL, art. 84 inc. k).
- **Contrato de trabajo con menores:** CL, arts. 36 y 37.
- **De establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares:** CL, arts. 157 al 191.
- **Deberes:** CL, art. 275.
- **Definición:** CL, art. 24.
- **Derecho de paro:** C, art. 98.
- **Derechos, obligaciones y prohibiciones:** CL, arts. 62 al 64.
- **Detención, arresto, o prisión:** CL, art. 71 inc. i).
- **Deuda del Trabajador con el empleador:** CL, art. 242.
- **Estado de embriaguez:** CL, arts. 63 inc. j), 84 inc. l).
- **Exención de responsabilidad:** CL, art. 56.
- **Imprudencia o descuido:** CL, art. 84 inc. h).
- **Incapacidad para emplear aprendiz:** CL, art. 112.
- **Insolvencia:** CL, art. 247.

- **Libros rubricados, anotaciones:** CL, art. 141.
- **Libreta de salario:** CL, art. 142.
- **Maltrato:** CL, arts. 62 inc. k).
- **Muerte o incapacidad:** CL, arts. 71 inc. b); 78 inc. f).
- **Nombramiento de trabajador sustituto:** CL, art. 76.
- **Obligación subsidiaria para el pago del salario:** CL, art. 238.
- **Obligaciones:** CL, arts. 56, 62, 111, 116, 132.
- **Quiebra:** CL, arts. 78 inc. g), 247, 248.
- **Paro patronal:** CL, art. 84 inc. m).
- **Pérdida de confianza:** CL, art. 81 inc. n).
- **Perjuicios al empleador:** CL, art. 86.
- **Portación de arma:** CL, art. 63 inc. K).
- **Producción, propiedad:** CL, art. 64 inc. e).
- **Propiedad sobre invenciones:** CL, arts. 64 inc. f), 67 inc. g).
- **Repatriación de trabajadores:** CL, art. 67 inc. l).
- **Representantes:** CL, art. 25.
- **Resultado o producto del trabajo contratado:** CL, art. 31.
- **Salario cobrado por el jefe, derechos y acciones:** CL, art. 55.
- **Sanciones:** CL, arts. 384 al 398.
- **Secreto de invención:** CL, art. 34.
- **Sindicalización:** CL, art. 64 inc. b).
- **Insolvencia:** CL, arts. 247, 248.
- **Sucesión:** CL, arts. 247, 248.
- **Suspensión de trabajo:** CL, arts. 64 inc. d), 66 inc. b).
- **Sustitución:** CL, art. 28.
- **Trabajos a domicilio:** CL, arts. 137 al 147.
- **Trabajos de invención:** CL, arts. 32 al 34.

- **EMPLEADO DE CONFIANZA:** CL, art. 27.

- **EMPLEO:**
 - **Reserva:** CL, art. 75.

- **EMPRESAS, ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES O COMERCIALES:**
 - **Agotamiento de materia:** CL, art. 78 inc. i).
 - **Asientos con respaldo en cantidad suficiente:** CL, art. 281.
 - **Cesación anual de labores:** CL, art. 71 inc. j).
 - **Cierre o suspensión de trabajo:** CL, arts. 64 inc. d), 78 inc. h), 99.
 - **Comedores, vestuarios y servicios sanitarios:** CL, art. 280.
 - **Dormir en el local de trabajo, excepciones:** CL, art. 280.
 - **Empleadores de trabajos a domicilio:** CL, art. 137.
 - **Exceso de producción:** CL, art. 71 inc. d).
 - **Explotación no rentable:** CL, art. 71 inc. e).
 - **Lealtad de sus trabajadores:** CL, art. 65 inc. m).
 - **Liquidación judicial de la empresa:** CL, art. 78 inc. g).
 - **Organización, dirección y administración:** CL, art. 64 inc. a).
 - **Prohibición de introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas:** CL, art. 279.
 - **Reducción definitiva de tareas:** CL, art. 99.
 - **Revelación de secretos industriales o de fábrica o asuntos de carácter reservado:** CL, art. 81 inc. h).
 - **Suspensión:** Ver **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**.
 - **Terminación:** Ver **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**.

➤ **ESCLAVITUD:**

- **Prohibición:** Ley N° 1/89, art. 6.
- **Proscripción:** C, art. 10.

➤ **ESTABILIDAD LABORAL:**

- **Abuso del derecho para evitar la estabilidad:** CL, art. 102.
- **Doble indemnización:** CL, art. 94 num. 2).
- **Garantía del derecho:** C, art. 94; Ley N° 1215/86, art. 11 inc. c); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. d); CL, art. 67 inc. h).
- **Indemnización en caso de despido:** C, art. 94; Ley N° 1040/97, art. 7 inc. d).
- **Jubilación:** CL, art. 94 num. 3).
- **Justa causa legal de despido:** CL, art. 94 num 1).
- **Nueva relación laboral:** CL, art. 94.
- **Opción del trabajador:** CL, art. 96.
- **Plazo:** CL, art. 94.
- **Reintegro:** CL, arts. 96, 97.
- **Salario, alteración:** CL, art. 94 inc. a).
- **Suspensión durante sustanciación del juicio:** CL, art. 95.
- **Vacaciones, duración:** CL, art. 94 inc. a).

➤ **ESTABLECIMIENTO AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL, TAMBOS O EXPLOTACIONES SIMILARES:**

- **Labores propias y habituales:** CL, arts. 157 al 191.

➤ **ESTABLECIMIENTO DE CAMPO:** CL, art. 158.

➤ **ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO:**

- **Orden y disciplina:** CL, arts. 350 al 357.

- **Reglamento interno:** CL, arts. 350 al 357.
- **Sanciones:** CL; art. 353.

➤ **EXCEPCIONES DEL CÓDIGO LABORAL:** CL, arts. 23, 29 incs. a), b).

-F-

➤ **FEDERACIÓN PARAGUAYA DE DISCAPACITADOS:** Ley N° 2479/04, art. 1°.

➤ **FEDERACIÓN/ES Y CONFEDERACIÓN/ES DE SINDICATOS:** CL, arts. 306 al 308.

➤ **FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS:** Ley N° 1.626/00.

- **Derechos laborales:** C, art. 102.
- **Derechos adquiridos:** C, art. 102.

-G-

➤ **GANADERÍA:** Ley N° 30/89, art. 6 inc. c).

- **Cooperación agropecuaria:** Ley N° 14/92, art. 4.

-H-

➤ **HORAS EXTRAORDINARIAS:** C, art. 92.

- **Casos excepcionales:** CL, art. 202.
- **Libro de salario:** CL, art. 206 inc. b).
- **Límite:** CL, art. 203.
- **Pago:** CL, art. 234.

- **Prohibición a menores:** CL, art. 204.
- **Servicio no obligatorio:** CL, art. 202.
- **Trabajadores menores de edad:** CL, art. 47 inc. f).
- **HORAS NOCTURNAS:** C, art. 92.

- **HUELGA:**
 - **Comisión bipartita:** CL, art. 374.
 - **Comité de huelga:** CL, arts. 365, 367, 370.
 - **Declaración:** CL, arts. 67 inc. j), 364, 372.
 - **Declarada ilegal:** CL, arts. 81 inc. o), 366, 368, 375, 376, 377.
 - **Del sector público y privado:** C, art. 98.
 - **Derecho de ejercer:** Ley N° 4/92, art. 8 inc. d); Ley N° 1040/97, art. 8 num. 1 inc. b); CL, art. 359.
 - **Excepciones:** C, art. 98; Ley N° 1040/97, art. 8 num. 1 inc. b); CL, art. 360.
 - **Facultad para declarar:** CL, art. 362.
 - **Garantía:** C, art. 98.
 - **Legalidad de la Huelga:** CL, art. 378.
 - **Libertad de trabajo de los no sindicalizados:** CL, art. 369.
 - **Modo de su ejercicio:** CL, arts. 361, 371.
 - **Procedimiento para su calificación:** Ley N° 1542/00.
 - **Servicios públicos imprescindibles:** C, art. 98; Ley N° 1040/97, art. 8 num. 2); CL, art. 362.
 - **Suspensión de trabajos:** CL, arts. 71 inc. II), 358 al 378.

-I-

➤ **IGUALDAD:**

- **Ante la ley:** Ley N° 1215/86, arts. 1 al 3, 15; Ley N° 1/89, art. 24.
- **De derechos:** C, art. 46; Ley N° 1215/86, arts. 1 al 4, 7 al 11 num. 1) inc. a); Ley N° 4/92, art. 3.
- **De garantías:** C, art. 47.
- **De las personas:** C, art. 46; Ley N° 1215/86, arts. 1 al 4, 7 al 11; Ley N° 4/92, art. 3.
- **De oportunidad:** Ley N° 1215/86, arts. 4, 8; Ley N° 1/89, art. 24; Ley N° 1040/97, art. 6 num. 1).
- **De trato:** Ley N° 1215/86, arts. 4; 11 num. 1) inc. d); Ley N° 1468/99, art. 4.
- **Para el acceso a las funciones pública:** C, art. 47 num. 3); Ley N° 1/89, art. 1 inc. c).

➤ **INDEMNIZACIÓN:**

- **Exoneración de la obligación:** CL, art. 82.
- **Compensación:** CL, art. 92.
- **Cálculo:** CL, art. 92.
- **Doble indemnización:** CL, arts. 94 num. 2), 96 al 101.
- **Imputación de causa justificada no comprobada judicialmente:** CL, art. 82.
- **Pérdida del derecho:** CL, art. 100.
- **Por antigüedad:** CL, arts. 79, 94 inc. c).
- **Por despido injustificado:** CL, arts. 83, 91.
- **Por muerte del trabajador:** CL, art. 91.
- **Por separación justificada por parte del trabajador:** CL, art. 85.

- **Regla:** CL, art. 92.
 - **Retiro injustificado del trabajador:** CL, art. 86.
- **INPRO:** Ley N° 2479/04, art. 1°.
- **INSERCIÓN AL EMPLEO JUVENIL:**
- **Beca de trabajo:** Ley N° 4951/13, arts. 39 al 43.
 - **Capacitación, modalidades:** Ley N° 4951/13, arts. 21, 29 al 34.
 - **Contrato de primer empleo formal:** Ley N° 4951/13, art. 3°.
 - **Contrato de aprendizaje:** CL, arts. 105 al 118; Ley N° 4951/13, arts. 55 al 62.
 - **Derechos y obligaciones de los sujetos del contrato:** Ley N° 4951/13, arts. 19 al 25.
 - **Diminución de inequidades:** Ley N° 4951/13, art. 1°.
 - **Duración máxima del contrato:** Ley N° 4951/13, art. 16.
 - **Edad:** Ley N° 4951/13, art. 4°.
 - **Extinción de la relación laboral:** Ley N° 4951/13, arts. 14, 15.
 - **Incumplimiento de las disposiciones:** Ley N° 4951/13, art. 12.
 - **Modalidades:** Ley N° 4951/13, arts. 2°, 3°, 5°.
 - **Mujeres:** Ley N° 4951/13, art. 7°.
 - **Multa al empleador:** Ley N° 4951/13, art. 12.
 - **Número máximo de beneficiario:** Ley N° 4951/13, art. 6°.
 - **Obligaciones del empleador:** Ley N° 4951/13, art. 15.
 - **Práctica laboral:** Ley N° 4951/13, Arts. 35 al 38.

- **Requisitos para las empresas:** Ley N° 4951/13, art. 8° num. 2).
 - **Rescisión del contrato por justa causa:** Ley N° 4951/13, art. 20.
 - **Rescisión unilateral sin causa justificada contrato por el empleador:** Ley N° 4951/13, art. 17.
 - **Salario:** Ley N° 4951/13, art. 8° num. 1) inc. b).
 - **Servicio de guardería:** Ley N° 4951/13, art. 22
 - **Sujetos:** Ley N° 4951/13, art. 4°.
 - **Terminación del contrato, causas:** Ley N° 4951/13, art. 18.
- **INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL:** CL, arts. 133, 173, 186; Ley N° 4951/13, art. 23.
- **INTERMEDIARIO:** CL, arts. 25 inc. b), 26.

-J-

- **JORNADA DE TRABAJO:**
- **Aumento de horas de jornada:** CL, art. 201.
 - **Carteles sobre duración de jornadas:** CL, art. 206.
 - **De menor duración:** Ley N° 1040/97, art. 7 inc. g).
 - **De menores:** CL, art. 204.
 - **De tiempo mayor al ordinario, derecho al aumento de remuneración:** CL, art. 65 inc. g).
 - **De trabajos domésticos:** Ley N° 5407/15, art. 14.
 - **De turnos continuos rotativos:** C, art. 91; CL, arts. 198, 210.
 - **Distribución en dos secciones:** CL, art. 200.
 - **Diurno:** CL, arts. 195, 197.

- **Duración máxima:** C, art. 91; CL, arts. 45 inc. e), 47 incs. e), g), 193 al 211.
 - **Efectivo:** CL, art. 193.
 - **En condiciones penosas:** CL, art. 198.
 - **En lugares insalubres:** CL, art. 198.
 - **Excepciones:** CL, art. 147.
 - **Excluidos de la limitación de la jornada:** CL, art. 205.
 - **Extraordinaria, límite:** CL, art. 203.
 - **Horario especial del trabajador menor:** CNyA, art. 53 inc. e).
 - **Jornada mixta de trabajo:** Cl, art. 196.
 - **Limitación:** Ley N° 4/92, art. 7 inc. d); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. g).
 - **Mayor a lo permitido:** CL, art. 47 inc. a).
 - **Nocturno, duración:** CL, arts. 208, 209.
 - **Ordinarias:** C, art. 91; CL, art. 194.
 - **Recuperación y prolongación de jornadas:** CL, art. 207.
- **JORNALES MÍNIMO LEGAL:** Decreto N° 7351/17.
- **JUBILACIÓN:** Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. e); Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); Ley N° 1468/99, art. 5.
- **Fallecimiento:** Ley N° 1468/99, art. 17.
 - **Revalorización:** Ley N° 1468/99, art. 25.
- L-
- **LABOR POR CUENTA AJENA EJECUTADA A JORNAL:** CL, arts. 137 al 147.

- **LIBERTAD SINDICAL:** CL, arts. 283 al 286.
 - Ver: **ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES.**

- **LICENCIA:**
 - **A Directivos sindicales:** CL, art. 62 inc. i).
 - **Con goce de salario:** CL, art. 62 inc. j).
 - **Para contraer matrimonio:** CL, art. 62 inc. j).
 - **Para obligaciones personales, tiempo y forma:** CL, art. 62 inc. h).
 - **Antes y después del parto:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); CL, art. 71 inc. m).
 - **Por lactancia:** C, art. 89; Ley N° 1215/86, arts. 11 num. 2) incs. a) y b), 12 num. 2); Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); CL, art. 134.
 - **Por duelo:** CL, art. 62 inc. j).
 - **Por maternidad o nacimiento:** CL, arts. 62 inc. j), 133, 135.
 - **Por preaviso:** CL, art. 89.

- **LISTA NEGRA:** CL, art. 63 inc. g).

- **LOCATARIO O APARCERO:** CL, art. 161.

-M-

- **MATERIALES DE TRABAJO:**
 - **Conservación:** CL, art. 65 inc. h).
 - **Falta o insuficiencia de materias primas:** CL, art. 71 inc. a).
 - **Retribución de los no utilizados:** CL, art. 65 inc. h).
 - **Venta a trabajadores a domicilio:** CL, art. 140.

- **MATERNIDAD Y LACTANCIA:**
 - **Objeto, alcance y definiciones:** Ley N° 5508/15, arts. 1° al 3°.
 - **Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna:** Ley N° 5508/15.
 - Ver **TRABAJO DE MUJERES.**
- **MINISTERIO DE HACIENDA:** Ley N° 4951/13, arts. 26, 28.
- **MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO:** CL, art. 311, 407; CNyA, art. 60; Ley N° 15/48, art. 1°.
 - **Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional:** Ley N° 884/81, art. 11.
 - **Servicio Nacional de Promoción Profesional:** Ley N° 253/71.
 - **Transporte automotor terrestre, Cartilla individual:** Ley N° 884/81, art. 14.
 - **Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Primer empleo:** Ley N° 1980/02.
- **MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES:** Ley N° 884/81, art. 15.
- **MINISTERIO DE SALUD:** CL, arts. 133, 198.
- **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL:** Ley N° 5115/13; Decreto N° 5159/16; Decreto N° 6157/16.
 - **Competencia:** Ley N° 5115/13, art. 4°.
 - **Consejo Consultivo Tripartito, naturaleza y funciones:** Ley N° 5115/13, art. 14.
 - **Deberes y atribuciones del personal:** Ley N° 5115/13, art. 9°.

- **Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo:** Ley N° 5115/13, arts. 16 al 27.
- **Incompatibilidades y prerrogativas:** Ley N° 5115/13, art. 8°.
- **Ministro/a, funciones y atribuciones:** Ley N° 5115/13, arts. 11 al 13.
- **Naturaleza:** Ley N° 5115/13, art. 2°.
- **Nombramiento del personal:** Ley N° 5115/13, art. 10.
- **Objetivos:** Ley N° 5115/13, art. 3°.
- **Órganos dependiente:** Ley N° 5115/13, art. 6°.
- **Personal, requisitos para ejercer cargos:** Ley N° 5115/13, art. 7°.
- **Régimen Financiero, presupuesto:** Ley N° 5115/13, arts. 29, 30.
- **Viceministerio de Empleo y Seguridad Social, funciones y atribuciones:** Ley N° 5115/13, art. 28.
- **Viceministerio de Trabajo, funciones y atribuciones:** Ley N° 5115/13, art. 15.
- **Viceministerios:** Ley N° 5115/13, art. 5°.

-N-

- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJOS EN EL SECTOR PÚBLICO:** Ley N° 508/94.
- **NORMAS DE TRABAJO:**
 - **Accidentes laborales y enfermedades:** CL, art. 275 inc. f).
 - **Comedores, vestuarios y servicios sanitarios:** CL, art. 280.
 - **Condiciones de trabajos:** Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. f); CL, arts. 62 inc. l), 67 inc. e), 272 al 282.
 - **Cumplimiento:** C, art. 99.

- **Cumplimiento de las leyes de trabajo:** CL, arts. 384 al 411.
- **De higiene:** C, art. 99; Ley N° 4/92, art. 7 inc. b); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. e); CL, arts. 62 inc. l), 65 inc. ll), 272 al 282.
- **De seguridad:** C, art. 99; Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. f); Ley N° 4/92, art. 7 inc. b); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. e); CL, art. 62 inc. l), 272 al 282.
- **Fiscalización:** C, art. 99; CL, art. 282.
- **Formación e información práctica y adecuada en materia de salud, seguridad e higiene:** CL, art. 276.
- **Incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene:** CL, art. 278.
- **Libros rubricados, anotaciones:** CL, art. 141.
- **Libreta de salario:** CL, art. 142.
- **Manipuleo o desactivación de dispositivos de seguridad:** CL, art. 277 inc. c).
- **Medidas preventivas:** CL, art. 65 inc. ll).
- **Portación de armas:** CL, arts. 63 inc. k), 66 inc. e).
- **Prescripción de las acciones:** CL, arts. 399 al 406.
- **Registro del trabajador menor:** CNyA, arts. 55, 56.
- **Salud:** CL, arts. 272 al 282; Ley N° 4951/13, art. 8° num. 1) inc. c).
- **Sanciones:** CL, arts. 384 al 398.
- **Trabajos prohibidos para menores de edad:** CNyA, art. 54.
- **Uso de ropa y equipo de protección:** CL, art. 277 inc. b).
- **Utilización correcta de maquinarias, herramientas y equipos productivos:** CL, art. 277 inc. a).

- **OBJETO Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO:** CPT, arts. 1 al 9.

- **ORDEN Y DISCIPLINA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO:** CL, arts. 350 al 357.

- **ORGANIZACIÓN, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA:**
 - **Cuestiones de competencia:** CPT, arts. 43 al 52.
 - **Jurisdicción Laboral:** CPT, arts. 27 al 31.
 - **Órganos Jurisdiccionales y Auxiliares:** CPT, arts. 10 al 26.
 - **Reglas de la Competencia:** CPT, arts. 33 al 42.

- **ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES:** CL, arts. 283 al 324.
 - **Confederación de Sindicatos:** Ley N° 4/92, art. 8; Ley N° 1040/97, art. 8 num. 1) inc. a).
 - **De derecho profesional y ocupacional:** Ley N° 1215/86, art. 16 num. 1) inc. g).
 - **De los trabajadores públicos y privados:** C, art. 96; CL, art. 284.
 - **Derecho a organizarse:** C, art. 96; Ley N° 4/92, art. 8; Ley N° 1040/97, art. 8; CL, arts. 63 inc. f), 283.
 - **Elaboración de Estatutos y reglamentos administrativos:** CL, art. 285.
 - **Elección de autoridades y representantes:** CL, art. 285.
 - **Excepción:** C, art. 96; Ley N° 1040/97, art. 8 num. 2).
 - **Federación de Sindicatos:** Ley N° 4/92, art. 8; Ley N° 1040/97, art. 8 num. 1) inc. a).

- **Finalidades de los sindicatos de trabajadores dependientes:** CL, art. 290.
 - **Libertad de afiliación o separación de organizaciones sindicales:** Ley N° 1040/97, art. 8 num. 1) inc. a); CL, art. 284.
 - **Libertad sindical:** CL, arts. 283 al 286.
 - **Protección contra actos de injerencias:** CL, art. 286.
 - **Requisitos para formar parte de los sindicatos:** CL, art. 293.
 - **Sindicato de empleadores:** CL, arts. 289, 292.
 - **Sindicato de empresa, gremio o industria:** CL, art. 289.
 - **Sindicato de trabajadores del sector público:** CL, art. 291.
 - **Sindicato de trabajadores dependientes:** CL, arts. 289, 290.
 - **Sindicato, definición:** CL, art. 288.
- **ÓRGANOS JURISDICCIONALES Y AUXILIARES:**
- **Jueces y Tribunales:** CPT, arts. 10 al 18.
 - **Órganos auxiliares:** CPT, arts. 19 al 26.
- **ORIENTACIÓN VOCACIONAL:** Ley N° 1040/97, art. 6 num. 2).
- P-
- **PARO:**
- **Derecho al paro:** C, art. 98; CL, art. 379.
 - **Paro declarado legal:** CL, arts. 380, 381.
 - **Paro patronal declarado ilegal:** CL, arts. 84 inc. m); 381.
 - **Suspensión de trabajos:** CL, art. 71 inc. ll).
- **PASANTÍA:** Ley N° 4.469/11; Ley N° 5.636/16.

➤ **PATERNIDAD:**

- **Licencia:** C, art. 89.

➤ **PERIODISMO:**

- **Libertad del ejercicio:** C, art. 29.

➤ **PERÍODO DE PRUEBA:** CL, art. 58 al 60.

- **Aprendices:** CL, art. 58 inc. b).
- **Duración:** CL, art. 58.
- **Fin del contrato:** CL, art. 60.
- **Indemnización por despido:** CL, art. 60.
- **Personal de servicio doméstico:** CL, art. 58 inc. a).
- **Preaviso:** CL, art. 60.
- **Remuneración:** CL, art. 59.
- **Trabajadores calificados:** CL, art. 58 inc. b).
- **Trabajadores no calificados:** CL, art. 58 inc. a).
- **Trabajadores técnicos altamente especializados:** CL, art. 58 inc. c).

➤ **PERSONA CON DISCAPACIDAD:** Ley N° 5.421/15

- **Día Nacional de Inclusión laboral:** Ley N° 5884/17.
- **Incorporación a las Instituciones Públicas:** Ley N° 2479/04; Ley N° 5.421/15.
- **Funciones:** Ley N° 2479/04, art. 2°.
- **Jóvenes con discapacidad:** Ley N° 4951/13, art. 5° inc. a); Ley N° 5.421/15.
- **Porcentaje mínima de discapacidad:** Ley N° 2479/04, art. 1°.
- **Incumplimiento de las disposiciones:** Ley N° 2479/04, art. 4°.

- **Multa, monto:** Ley N° 2479/04, art. 4°.
- **Denuncias:** Ley N° 2479/04, art. 5°.

- **PERSONAL DOCENTE DE ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS DE ENSEÑANZA, EXCLUIDOS DE CL:** Ley N° 1182/66.

- **PLENO EMPLEO:** C. art. 87; Ley N° 1040/97, art. 6 num. 2).

- **PRÁCTICA LABORAL:** Ley N° 4951/13, arts. 35 al 38.

- **PREAVISO:**
 - **Compensación:** CL, art. 94 inc. b).
 - **En caso de despido con justa causa:** CL, art. 101.
 - **En caso de despido sin justa causa:** CL, art. 91.
 - **En contrato de tiempo indefinido:** CL, art. 87.
 - **En el período de prueba:** CL, art. 60.
 - **Exoneración de la obligación:** CL, art. 82.
 - **Forma:** CL, art. 88.
 - **Incumplimiento por el empleador:** CL, art. 90.
 - **Licencia diaria:** CL, art. 89.
 - **Notificación:** CL, art. 88.
 - **Omisión por el trabajador:** CL, art. 90.
 - **Reglas por antigüedad:** CL, art. 87.
 - **Tiempo de Preaviso por antigüedad:** CL, art. 87.
 - **Trabajador estable:** CL, arts. 94 inc. b), 101.

- **PRIMER EMPLEO:** Ley N° 1980/02.
 - **Empresas autorizadas:** Ley N° 1980/02, art. 3°.
 - **Reglas para la contratación:** Ley N° 1980/02, arts. 5° al 10.

- **Derechos y obligaciones:** Ley N° 1980/02. Art. 11.
- **Jornadas laborales:** Ley N° 1980/02, arts. 14 al 16.
- **Remuneración:** Ley N° 1980/02 Ley N° 1980/02, art. 17.
- **Evaluación:** Ley N° 1980/02, art. 20.
- **Sujetos:** Ley N° 1980/02, arts. 2° al 4°.
- **Terminación del contrato:** Ley N° 1980/02, arts. 12, 13.
- **Exoneraciones e incentivos:** Ley N° 1980/02, arts. 18, 19.
- **Multas y sanciones:** Ley N° 1980/02, arts. 21, 22.

➤ **PROCEDIMIENTO EN INSTANCIA ÚNICA:**

- **Audiencia preliminar de conciliación y discusión de la causa:** CPT, arts. 101 al 108.
- **Demanda y contestación:** CPT, arts. 98 al 100.

➤ **PROCEDIMIENTO EN LO LABORAL:**

- **Audiencias:** CPT, arts. 93 al 97.
- **Comparecencia en juicio:** CPT, arts. 65 al 75.
- **Notificaciones, citaciones y emplazamientos:** CPT, arts. 81 al 92.
- **Procedimiento ordinario en segunda instancia:** CPT, arts. 259 al 278.
- **Procedimiento ordinario para la solución de los conflictos individuales y colectivos jurídicos:** CPT, arts. 98 al 234.
- **Procedimiento para la solución de los conflictos colectivos económicos:** CPT, arts. 284 al 320.
- **Procedimiento, reglas generales:** CPT, arts. 53 al 64.
- **Procedimientos especiales:** CPT, arts.
- **Recursos:** CPT, arts. 235 al 258.

- **Términos/plazos:** CPT, arts. 76 al 80.

- **PROCEDIMIENTO EN PRIMERA INSTANCIA:**
 - **Audiencia preliminar de conciliación:** CPT, arts. 125 al 128.
 - **Contestación y la reconvencción:** CPT, arts. 114 al 117.
 - **Costas:** CPT, arts. 230 al 234.
 - **Demanda:** CPT, arts. 109 al 113.
 - **Determinación de los juicios:** CPT, arts. 211 al 229.
 - **Discusión de la causa y recepción de la prueba:** CPT, arts. 196 al 203.
 - **Excepciones:** CPT, arts. 118 al 124.
 - **Nulidades de procedimiento:** CPT, arts. 204 al 210.
 - **Pruebas:** CPT, arts. 129 al 195.

- **PROCEDIMIENTO EN SEGUNDA INSTANCIA:** CPT, arts. 259 al 278.

- **PROCEDIMIENTO ORDINARIO PARA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS JURÍDICOS:**
 - **Costas:** CPT, arts. 230 al 234.
 - **Determinación de los juicios:** CPT, arts. 211 al 229.
 - **Discusión de la causa y recepción de la prueba:** CPT, arts. 196 al 203.
 - **Nulidades de procedimiento:** CPT, arts. 204 al 210.
 - **Procedimiento en instancia única:** CPT, arts. 98 al 108.
 - **Procedimiento en Primera instancia:** CPT, arts. 109 al 128.
 - **Pruebas:** CPT, arts. 129 al 195.

- **PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS:**
 - **Arbitraje:** CPT, arts. 296 al 311.
 - **Conciliación:** CPT, arts. 284 al 295.
 - **Cumplimiento de los Laudos Arbitrales:** CPT, arts. 319 al 320.
 - **Revisión de los Laudos Arbitrales:** CPT, arts. 312 al 318.

- **PROCEDIMIENTOS ESPECIALES:**
 - **Embargo preventivo:** CPT, arts. 321 al 335.
 - **Juicio ejecutivo:** CPT, arts. 336 al 363.
 - **Tercerías:** CPT, arts. 364 al 371.

- **PROFESORES:**
 - **De institutos de enseñanzas privadas:** CL, art. 2 inc. b).
 - **De prácticas deportivas:** CL, art. 2 inc. b).

- **PRUEBAS:**
 - **Confesión en juicio:** CPT, arts. 142 al 155.
 - **inspección judicial:** CPT, arts. 189 al 192.
 - **Medios de pruebas:** CPT, arts. 139 al 141.
 - **Presunciones:** CPT, arts. 193 al 195.
 - **Prueba de peritos:** CPT, arts. 163 al 173.
 - **Prueba de testigos:** CPT, arts. 174 al 188.
 - **Prueba instrumental:** CPT, arts. 156 al 162.
 - **Reglas generales:** CPT, arts. 129 al 138.

-R-

- **RECURSOS EN EL PROCESO LABORAL:**

- **Recurso de aclaratoria:** CPT, arts. 254 al 258.
 - **Recurso de apelación:** CPT, arts. 241 al 248.
 - **Recurso de queja por denegación, retardo de justicia:** CPT, arts. 251 al 253.
 - **Recurso de reposición:** CPT, arts. 238 al 240.
 - **Recurso de revisión:** CPT, arts. 249 al 250.
 - **Regla general:** CPT, arts. 235 al 237.
- **RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO:** CL, arts. 283 al 381.
- **RETRIBUCIÓN O REMUNERACIÓN DEL TRABAJO:**
- **Beneficios adicionales:** C, art. 93; CL, art. 46 inc. f).
 - **Carencia de medios de pagos:** CL, art. 71 inc. c).
 - **Días feriados:** C, art. 92.
 - **Días feriados:** CL, art. 146.
 - **Emolumentos:** C, art. 93.
 - **Formas:** CL, arts. 51, 52.
 - **Gratificaciones:** CL, art. 63 inc. b).
 - **Horas Extraordinarias:** C, art. 92.
 - **Horas nocturnas:** C, art. 92.
 - **Libreta de salario:** CL, art. 142.
 - **Obligatoriedad:** CL, art. 12.
 - **Pago (monto, forma y período):** CL, arts. 46 inc. d), 51, 52, 62 inc. b).
 - **Pago de remuneraciones caídos:** CL, art. 96.
 - **Percepción conforme al contrato:** CL, art. 67 inc. a).
 - **Por entrega del producto de la labor:** CL, art. 145.
 - **Reconocidas y más favorables al trabajador:** CL, art. 5°.

- **Remuneración anual complementaria:** Ver AGUINALDO.
- **Retención del salario por trabajos defectuosos o evidentes deterioro de materiales:** CL, art. 143.
- **Retribuciones y excepciones:** CL, arts. 144, 147.
- **Salario de trabajos a domicilio:** CL, art. 147.
- **Tiempo mayor al ordinario, derecho al aumento de remuneración:** CL, art. 65 inc. g).
- **Trabajos insalubres o riesgosos:** C, art. 92.
- Ver SALARIO.

-S-

➤ **SALARIO:**

- **Alteración del salario del trabajador estable:** CL, art. 94 inc. a).
- **Anticipo de salario:** CL, arts. 63 inc. e), 242.
- **Cobrado por el jefe:** CL, art. 55.
- **Compensación:** CL, art. 240.
- **Cupones:** CL, art. 231.
- **Deducción:** CL, art. 240.
- **Desigualdad en la tasa de remuneración:** CL, art. 229.
- **Deuda del Trabajador con el empleador:** CL, art. 242.
- **Días de pago:** CL, art. 236.
- **Días feriados:** CL, art. 146.
- **Durante el preaviso:** CL, art. 89.
- **En especie:** CL, arts. 230, 231.
- **En relación a la asignación familiar:** CL, art. 268.
- **Entrega del producto de la labor:** CL, art. 145.

- **Equitativo:** Ley N° 4/92, art. 7 inc. a); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. a); CL, art 47 inc. e).
- **Exoneración de pagos por paro legal:** CL, art. 379 al 381.
- **Falta de pago:** CL, art. 84 incs. a), b).
- **Fichas:** CL, art. 231.
- **Forma:** CL, arts. 51, 52.
- **Gestor de negocio, autorización:** CL, art. 55.
- **Igualdad de salario para igual trabajo:** CL, arts. 67 inc. c), 229.
- **Inferior a igual tarea:** CL, art. 47 inc. e).
- **Irrenunciabilidad del salario:** CL, art. 237.
- **Labor por cuenta ajena ejecutada a jornal:** CL, art. 137.
- **Libertad para disponer del salario:** CL, art. 239.
- **Libre estipulación:** CL, art. 228.
- **Libreta de salario:** CL, art. 142.
- **Licencia con goce de salario:** CL, art. 62 inc. j).
- **Liquidación de pago firmada por el empleador:** CL, art. 235.
- **Lugar de pago:** CL, art. 236.
- **Mínimo:** CL, arts. 249, 260; Decreto N° 7351/17.
- **Mínimo, vigencia y modificación:** CL, arts. 255, 256; Decreto N° 7351/17.
- **Modalidades de pago:** CL, art. 233.
- **Modificación automática del contrato de trabajo:** CL, art. 259.
- **Móvil:** C, art. 92.
- **Obligación de pago por paro declarado ilegal:** CL, art. 381.
- **Obligación subsidiaria del empleador para el pago del salario:** CL, art. 238.
- **Pagarés:** CL, art. 231.
- **Pago (monto, forma y período):** CL, arts. 46 inc. d), 62 inc. c).

- **Pago (salarios caídos):** CL, arts. 74, 96, 381.
 - **Pago en moneda de curso legal:** CL, art. 231.
 - **Pago parcial:** CL, art. 231.
 - **Pagos a intervalos regulares:** CL, art. 232.
 - **Parte alícuota:** CL, art. 54.
 - **Por unidad de tiempo:** CL, art. 230.
 - **Productividad y merecimiento:** CL, art. 229.
 - **Publicidad:** CL, art. 260.
 - **Rebaje del importe:** CL, art. 240.
 - **Reducción ilegal:** CL, arts. 84 inc. g), 135.
 - **Regulación para trabajos a destajo, por pieza o tarea o el efectuado a domicilio:** CL, art. 258.
 - **Retención del salario por trabajos defectuosos o evidentes deterioro de materiales:** CL, art. 143.
 - **Retención:** CL, arts. 47 inc. k), 63 inc. a), 143, 240.
 - **Retribuciones y excepciones:** CL, arts. 144, 147.
 - **Salario de trabajos a domicilio:** CL, art. 147.
 - **Significado:** CL, art. 227.
 - **Superior:** C, art. 92.
 - **Vales:** CL, art. 231.
 - **Ver RETRIBUCIÓN O REMUNERACIÓN DEL TRABAJO.**
 - **Vital, mínimo y móvil:** C, art. 92; Ley N° 4/92, art. 7 inc. a); CL, art. 250; Decreto N° 7351/17.
- **SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA:** Ley N° 1626/00; Ley N° 2479/04, art. 5°.
- **SECRETARÍA NACIONAL DE LA NIÑEZ:** CNyA, art. 62.

- **SECRETARÍA NACIONAL POR LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (SENADIS):** Ley N° 4951/13, art. 5°.
- **SEGURIDAD SOCIAL:**
- **Accidente de trabajo:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); Ley N° 1468/99, art. 2 num. 1) incs. A) y B); Ley N° 1468/99, arts. 19, 22.
 - **Aportes:** CL, art. 382, 383.
 - **Atención médica:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2).
 - **De trabajadores domésticos:** Ley N° 5407/15, arts. 18 al 20.
 - **Derecho a la seguridad social:** C, art. 95; Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) incs. e) y f); Ley N° 4/92, art. 9.
 - **Desempleo:** Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. e).
 - **Determinación de incapacidad:** Ley N° 1468/99, art. 13.
 - **En relación a la asignación familiar:** CL, art. 268.
 - **Enfermedad:** Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. e); Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); Ley N° 1468/99, art. 2 num. 1) incs. A) y B); Ley N° 1468/99, arts. 20, 21, 22.
 - **Familiar o beneficiario:** Ley N° 1468/99, art. 1 num. 1) inc. h).
 - **Incapacidad temporal:** Ley N° 1468/99, art. 2 num. 1) incs. A) y B).
 - **Indemnización y demás prestaciones:** CL, art. 67 inc. d).
 - **Inserción al empleo juvenil:** Ley N° 4951/13, art. 8° num. 1) inc. c).
 - **Invalidez:** Ley N° 1468/99, art. 2 num. 1) incs. A) y B).
 - **Licencia por lactancia:** C, art. 89; Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); CL, art. 134.

- **Maternidad:** C, art. 89; Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); CL, art. 133.
 - **Muerte:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 1); Ley N° 1468/99, art. 2 num. 1) incs. A) y B).
 - **Legislación:** Ley N° 1468/99, art. 15.
 - **Licencia antes y después del parto:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2).
 - **Limitaciones o incapacidades físicas o mentales:** Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. e); Ley N° 1040/97, arts. 6 num. 2); 9 num. 1).
 - **Período de seguro:** Ley N° 1468/99, art. 1 num. 1) inc. i).
 - **Período total para admisión de voluntarios:** Ley N° 1468/99, art. 24.
 - **Períodos inferiores a un año:** Ley N° 1468/99, art. 10.
 - **Planificación familiar:** Ley N° 1215/86, art. 10 inc. h).
 - **Prestaciones económicas:** Ley N° 1468/99, art. 1 num. 1) inc. j).
 - **Protección familia:** Ley N° 1468/99, art. 2 num. 1) inc. B).
 - **Salud y bienestar de la familia:** Ley N° 1215/86, arts. 10 inc. h); 11 num. 1) inc. f).
 - **Sistema obligatorio e integral:** C, art. 95; Ley N° 4/92, art. 9; Ley N° 1040/97, art. 9.
 - **Valoración de incapacidad:** Ley N° 1468/99, art. 22.
 - **Vejez:** Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. e); Ley N° 1468/99, art. 2 num. 1) incs. A) y B).
- **SERVICIOS AMISTOSOS Y DE BUENA VECINDAD:** CL, art. 29 inc. b).

- **SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL (SNPP):** Ley N° 253/71; Ley N° 1265/87; Ley N° 2.199/03.
 - **Beneficiarios:** Ley N° 1265/87, arts. 18 al 23.
 - **Dirección y administración:** Ley N° 2.199/03, art. 5°.
 - **Fiscalización:** Ley N° 1265/87, art. 33.
 - **Naturaleza y organización de los cursos:** Ley N° 1265/87, arts. 24 al 28.
 - **Naturaleza, denominación y los fines:** Ley N° 1265/87, arts. 1° al 3°.
 - **Organización de los cursos:** Ley N° 253/71, arts. 19 al 27.
 - **Orientación y formación técnica profesional de jóvenes:** Ley N° 253/71, art. 3°.
 - **Recursos:** Ley N° 1652/03, art. 17.

- **SERVIDUMBRES:**
 - **Proscripción:** C, art. 10.

- **SINDICATO/S:**
 - **Acta de constitución:** CL, art. 295.
 - **Actos ejecutados por sindicato no registrado:** CL, art. 302.
 - **Asambleas del Sindicato, validez de sus decisiones:** CL, art. 297.
 - **Asamblea General:** CL, art. 298.
 - **Convenios colectivos:** C, art. 97.
 - **De empleadores del sector privado:** CL, art. 2 inc. c).
 - **De trabajadores del sector privado:** CL, arts. 2 inc. c), 67 inc. i).
 - **Del sector público y privado:** C, art. 96.

- **Derechos:** CL, art. 303.
 - **Derechos y obligaciones de los Sindicatos:** CL, arts. 303 al 305.
 - **Despido de trabajador con estabilidad sindical:** CL, art. 321.
 - **Ejercicio del cargo:** CL, art. 71 inc. m).
 - **Elección de autoridades:** C, art. 96.
 - **Estabilidad sindical:** CL, arts. 317 al 324.
 - **Estatuto:** CL, art. 296.
 - **Extinción y disolución:** CL, arts. 309 al 316.
 - **Inscripción:** CL, arts. 294 al 302.
 - **Inscripción Provisoria y definitiva de Sindicato:** CL, art. 300.
 - **Legalización de documentos:** CL, art. 294.
 - **Liquidación y disposición del activo social:** CL, art. 316.
 - **Miembros fundadores, nómina:** CL, art. 299.
 - **Obligaciones:** CL, art. 304.
 - **Personería gremial:** CL, art. 301.
 - **Prohibiciones a los sindicatos:** CL, art. 305.
 - **Protección que otorga la estabilidad sindical:** CL, arts. 323, 324.
 - **Reconocimiento:** C, art. 96.
 - **Registro:** CL, art. 294.
 - **Violación de la estabilidad sindical:** CL, art. 320.
- **SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL:**
Ley N° 1652/00.
- **Autoridad de aplicación:** Ley N° 1652/00, art. 8°.
 - **Beneficiarios:** Ley N° 1652/00, art. 4°.

- **Duración de sus miembros y requisitos:** Ley N° 1652/00, arts. 10, 11, 12.
 - **Fines:** Ley N° 1652/00, art. 3°.
 - **Fiscalización:** Ley N° 1652/00, art. 16.
 - **Objetivos:** Ley N° 1652/00, art. 2°.
 - **Oferta de capacitación:** Ley N° 1652/00, art. 5°.
 - **Órgano rector, atribuciones y deberes:** Ley N° 1652/00, art. 9°.
 - **Recurso:** Ley N° 1652/00, art. 7°.
 - **Secretario Técnico:** Ley N° 1652/00, art. 15.
 - **Sesiones y resoluciones:** Ley N° 1652/00, art. 13.
 - **Sistema, integración:** Ley N° 1652/00, art. 6°.
 - **Suplentes del Órgano Rector:** Ley N° 1652/00, art. 14.
- **SUBSIDIO:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2).
- **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:**
- **Causas:** CL, art. 71.
 - **Efectos:** CL, arts. 68, 72, 73.
 - **Indemnización:** CL, art. 77.
 - **Obligación del empleador:** CL, art. 70.
 - **Parcial:** CL, arts. 68, 69, 72.
 - **Reanudación de las tareas:** CL, arts. 73, 77.
 - **Reposición del trabajador:** CL, arts. 70, 73.
 - **Total:** CL, arts. 68, 69, 72.

-T-

- **TALLER DE FAMILIA:** CL, arts. 137 al 147.

➤ **TAREA/S O TRABAJO/S:**

- **A destajo:** CL, art. 137.
- **A domicilio:** CL, arts. 137 al 147.
- **Alcances:** CL, art. 9°.
- **Condiciones digna y decorosa:** C, art. 86; Ley N° 4/92, art. 7 inc. a); Ley N° 1040/97, arts. 6 num. 1); 7 inc. a), y 9; CL, arts. 15, 67 inc. d).
- **Condiciones justas:** C, art. 86; Ley N° 1040/97, art. 7; CL, art. 47.
- **Constancia escrita de trabajo:** CL, arts. 62 inc. ll), 93.
- **De invención:** CL, arts. 32 al 34.
- **De las mujeres:** Ver TRABAJO DE LAS MUJERES.
- **De menores:** Ver TRABAJO DE MENORES.
- **Defectuosos o con evidente deterioro de los materiales:** CL, art 143.
- **Definición:** CL, art. 8°.
- **Derecho:** C, art. 86.
- **Desarrolladas en turnos continuos rotativos:** C, art. 91.
- **Ejecución del trabajo:** CL, art. 65 inc. b).
- **Exigencia de tareas superiores a la fuerza o capacidad del trabajador:** art. 84 inc. c).
- **Forzoso:** Ley N° 1/89, art. 6.
- **Garantías:** CL, arts. 8° al 16.
- **Gratuidad:** CL, art. 12.
- **Insalubres:** C, art. 91; Ley N° 1040/97, art. 7 incs. e) y f); CL, arts. 47 inc. b), 130, 131, 135.
- **Intelectual, manual o técnico:** CL, arts. 11, 58 inc. c).
- **Interrupción de las tareas:** CL, art. 81 inc. s).

- **No establecidos en el contrato:** CL, art. 30.
 - **Nocturnas:** C, arts. 91, 130.
 - **Obligatorio:** Ley N° 1/89, art. 6.
 - **Peligrosas:** C, art. 91; Ley N° 1040/97, art. 7 incs. e) y f); CL, arts. 47 inc. b), 130, 131, 135.
 - **Penosas:** C, art. 91; CL, art. 135.
 - **Perjuicios materiales:** CL, art. 81 inc. f).
 - **Período de prueba:** CL, art. 58 al 60.
 - **Por cuenta ajena:** Ley N° 1468/99, art. 7 num. 1) inc. 3°); CL, art. 137.
 - **Producción, propiedad:** CL, arts. 64 inc. e),
 - **Profesionales investigación, científica, o técnica:** Ley N° 1468/99, art. 7 num. 1) inc. 1°; CL, art. 58 inc. c).
 - **Protección en todas sus formas:** C, art. 86.
 - **Realización del trabajo:** CL, art. 65 inc. a).
 - **Realización del trabajo:** CL, art. 65 inc. a).
 - **Reanudación de las tareas:** CL, arts. 73, 77.
 - **Resultado o producto del trabajo contratado:** CL, art. 31.
 - **Seguridad:** CL, arts. 272 al 282.
 - **Suspensión:** Ver SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
 - **Terminación:** Ver TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:**
- **Abandono:** CL, art- 81 inc. q).
 - **Acoso sexual:** CL, arts. 81 inc. w), 84 incs. d), e).
 - **Antigüedad:** CL, arts. 79, 80.
 - **Caso fortuito o fuerza mayor:** CL, art. 78 inc. d).
 - **Causas:** CL. Art. 78.

- **Cierre total de la empresa:** CL, art. 78 inc. h).
- **Constancia firmada por el empleador:** CL, art. 93.
- **Despido del trabajador:** CL, arts. 78 inc. j), 95, 96.
- **Enfermedad:** CL, art. 71 incs. g), l); CL, arts. 81 inc. u), 84 inc. j).
- **Incapacidad física o mental:** CL. Art. 78 inc. c), f).
- **Liquidación judicial de la empresa:** CL, art. 78 inc. g).
- **Muerte:** CL. Art. 78 incs. c), f).
- **Mutuo consentimiento:** CL. Art. 78 inc. b).
- **Paro patronal:** CL, art. 84 inc. m).
- **Peligro grave:** CL, art. 84 inc. i).
- **Por tiempo indefinido:** CL, art. 87.
- **Quiebra del empleador:** CL, art. 78 inc. g).
- **Reducción definitiva de la faena:** CL, arts. 78 inc. h), 80.
- **Resolución del contrato:** CL, art. 78 inc. l).
- **Retiro del trabajador:** CL, arts. 78 inc. k), 100.
- **Terminación de obra:** CL, art. 78 inc. d).
- **Vencimiento del plazo:** CL, art. 78 inc. e).
- Ver INDEMNIZACIÓN.
- **Voluntad unilateral:** CL, arts. 81 al 86.

➤ **TRABAJADOR/ES:**

- **Accidente de trabajo:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); CL, arts. 62 inc. p), 71 in. l), 275 inc. f).
- **Acoso sexual:** CL, arts. 81 inc. w), 84 incs. d), e).
- **Actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos:** CL, arts. 81 incs. c), d) y e), 84 incs. d), e).
- **Actos inmorales:** CL, art. 81, inc. g).
- **Aprendices:** CL, art. 58 inc. b).

- **Atención médica:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2).
- **Ausencias:** CL, arts. 65 inc. n), 66 inc. a).
- **Beneficios adicionales:** C, art. 93.
- **Buenas costumbres y moralidad:** CL, art. 62 inc. n).
- **Calificados:** CL, art. 58 inc. b).
- **Cambio de residencia:** CL, art. 56.
- **Capacidad para celebrar contrato:** CL, art. 35.
- **Capacitación técnico-profesional:** Ver CAPACITACIÓN PROFESIONAL.
- **Cargo sindical:** CL, art. 71 inc. m).
- **Con beneficios adicionales:** Ley N° 285/93.
- **Con limitaciones o incapacidades físicas o mentales:** C, art. 88; Ley N° 1040/97, arts. 6 num. 2), 9 num. 1), 18; CL, art. 9°.
- **Condena a pena privativa de libertad:** CL, art. 81 inc. k).
- **Conducta ejemplar y buena costumbre:** CL, art. 65 inc. d).
- **Conductas negativas:** CL, art. 81 incs. l), ll), ñ).
- **Constancia firmada por el empleador:** CL, art. 93.
- **Créditos a favor:** CL, arts. 247, 248.
- **De empresas del Estado y las municipalidades:** CL, art. 2° inc. d).
- **De establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares:** CL, arts. 157 al 191.
- **De servicio doméstico:** CL, art. 58 inc. a).
- **Deber de advertir sobre peligro grave o defectos en los sistemas de protección:** CL, art. 277 inc. e).
- **Definición:** CL, art. 21.
- **Del transporte automotor terrestre:** Ley N° 884/81.
- **Dependiente:** C, art. 95.

- **Derecho de huelga:** Ver HUELGA.
- **Derechos, prohibiciones y obligaciones:** CL, arts. 65 al 67.
- **Descanso obligatorio:** CL, art. 67 inc. b).
- **Desobediencia:** CL, art. 81 inc. t).
- **Determinación y liquidación de prestaciones:** Ley N° 1468/99, arts. 9, 18.
- **Detención, arresto, o prisión:** CL, art. 71 inc. h).
- **Deuda del Trabajador con el empleador:** CL, art. 242.
- **Disminución de la producción:** CL, arts. 66 inc. b), 81 inc. m).
- **Embriaguez:** CL, arts. 66 inc. d), 81 inc. j).
- **Enfermedad:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); CL, arts. 71 incs. g), l), 81 inc. u), 84 inc. j), 275 inc. f).
- **Engaño:** CL, art. 81 inc. a).
- **Estable:** Ver ESTABILIDAD LABORAL.
- **Examen médico, adicional y periódico:** CL, art. 275 inc. a).
- **Falta reiterada de puntualidad:** CL, art. 81 inc. r).
- **Familia:** C, art. 95; Ley N° 1040/97, art. 6 num. 2).
- **Gastos debidamente autorizados, reintegro:** CL, art. 62 inc. g).
- **Gestor de negocio, autorización:** CL, art. 55.
- **Higiene:** CL, arts. 272 al 282.
- **Huelga:** Ver HUELGA.
- **Hurto, robo u otros delitos contra el patrimonio:** CL, art. 81 inc. b).
- **Imprudencia o descuido inexcusables:** CL, art. 81 inc. i).
- **Inasistencia a las tareas:** CL, art. 81 inc. p).
- **Incapacidad física o mental:** CL. Arts. 78 inc. c), 275 inc. f).
- **Información, formación y prevención de riesgos:** CL, art. 274.
- **Inserción al empleo juvenil:** Ley N° 4951/13, art. 7°.

- **Intelectuales, manuales o técnicos:** CL, arts. 2° inc. a), 11.
- **Incompatibilidad:** CL, art. 97.
- **Integridad física, funcional o psicológica:** CL, art. 273.
- **Interrupción de las tareas:** CL, art. 81 inc. s).
- **Irrenunciabilidad de sus derechos:** C, art. 86; CL, arts. 3°, 34.
- **Itinerante:** Ley N° 1468/99, art. 7 num. 1) inc. 2°).
- **Lealtad:** CL, art. 65 inc. m).
- **Libreta de salario:** CL, art. 142.
- **Libertad sindical:** CL, art. 63 inc. f).
- **Maltrato:** CL, art. 62 inc. k).
- **Medicina del trabajo:** CL, art. 273.
- **Menor:** Ver TRABAJO DE MENORES.
- **Muerte:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 1); CL, Art. 78 inc. c).
- **Mujer:** Ver TRABAJO DE MUJERES.
- **No asalariados:** CL, art. 29 inc. a).
- **No calificados:** CL, art. 58 inc. a).
- **Nombramiento de trabajador sustituto:** CL, art. 76.
- **Obligaciones:** CL, arts. 30, 277.
- **Ocupación efectiva:** CL, art. 62 inc. a).
- **Pasantes:** Ley N° 4.469/11; Ley N° 5.636/16
- **Permisos:** CL, art., 66 inc. a).
- **Pérdida de confianza:** CL, art. 81 inc. n).
- **Por cuenta ajena:** Ley N° 1468/99, art. 7 num. 1) inc. 3°); CL, art. 137.
- **Portación de arma:** CL, art. 66 inc. e).
- **Prestación de servicio fuera del país:** CL, art. 57.
- **Prestar auxilio:** CL, art. 65 inc. f).
- **Producción, propiedad:** CL, arts. 64 inc. e),

- **Propiedad sobre invenciones:** CL, arts. 64 inc. f), 67 inc. g).
- **Realización del trabajo:** art. 65 inc. a).
- **Reintegro:** CL, arts. 73, 74, 96, 97.
- **Repatriación:** CL, art. 67 inc. l).
- **Revelación de secretos industriales o de fábrica o asuntos de carácter reservado:** CL, art. 81 inc. h).
- **Salario cobrado por el jefe, derechos y acciones:** CL, art. 55.
- **Salud:** CL, arts. 272 al 282.
- **Sanciones:** CL, arts. 384 al 398.
- **Secreto de invención:** CL, arts. 34, 65 inc. l.
- **Seguridad:** CL, arts. 272 al 282.
- **Significado:** Ley N° 1468/99, art. 1 num. 1) inc. g).
- **Sindicalización:** CL, art. 67 inc. i).
- **Suspensión de tareas:** Ver SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- **Sustitución de empleador, obligaciones:** CL, art. 28.
- **Terminación de trabajos:** Ver TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- **Trabajos de invención:** CL, arts. 32 al 34.
- **Traslado:** CL, art. 56, 57.
- **Violación de la estabilidad sindical:** CL, art. 320.
- **Violaciones de las cláusulas del contrato:** CL, art. 81 inc. v).

➤ **TRABAJO A DOMICILIO:**

- **Días feriados:** CL, art. 146.
- **Entrega del producto de la labor:** CL, art. 145.
- **Labor por cuenta ajena ejecutada a jornal:** CL, art. 137.
- **Libreta de salario:** CL, art. 142.

- **Materiales:** CL, art. 140.
 - **Obligaciones del empleador:** CL, art. 141.
 - **Retención del salario por trabajos defectuosos o evidentes deterioro de materiales:** CL, art. 143.
 - **Retribución:** CL, art. 144.
 - **Salario de trabajos a domicilio:** CL, art. 147.
 - **Vigilancia:** CL, art. 137.
- **TRABAJO DE MUJERES:**
- **Capacidad para celebrar contrato:** CL, art. 35.
 - **Capacitación técnico-profesional:** Ver **CAPACITACIÓN PROFESIONAL**.
 - **Derechos, prohibiciones y obligaciones:** CL, arts. 65 al 67, 128.
 - **Descanso por maternidad:** C, art. 89; Ley N° 1215/86, arts. 11 num. 2) inc. d), 12 num. 2); CL, art. 71 inc. m).
 - **Despido:** C, art. 89; Ley N° 1215/86, art. 11 num. 2) incs. a), d); CL, art. 136.
 - **Embarazo:** C, art. 89; Ley N° 1215/86, arts. 11 num. 2) inc. d), 12 num. 2); CL, arts. 47 inc. b), 132, 133, 135, 136.
 - **En labores peligrosas e insalubres:** CL, arts. 47 inc. b), 130, 131, 135.
 - **Estado de gravidez, informe:** CL, art. 132.
 - **Gestación:** CL, art. 130.
 - **Inserción al empleo juvenil:** Ley N° 4951/13, art. 7°.
 - **Licencia antes y después del parto:** Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); CL, art. 71 inc. m).

- **Licencia por lactancia:** C, art. 89; Ley N° 1215/86, arts. 11 num. 2) incs. a), b), 12 num. 2); Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); CL, art. 134; Ley N° 5508/15.
- **Maternidad:** C, art. 89; Ley N° 1215/86, art. 11 num. 2) incs. a), b); Ley N° 1040/97, art. 9 num. 2); Ley N° 1468/99, art. 2 num. 1) inc. A); CL, arts. 129, 133, 135; Ley N° 5508/15.
- **Modalidad especial del contrato:** CL, art. 129.
- **Muerte del trabajador:** CL, Art. 78 inc. c).
- **Mujer y el desarrollo rural:** Ley N° 1215/86, art. 14.
- **Obligaciones del empleador:** CL, art. 132.
- **Periodo de lactancia:** CL, arts. 47 inc. b), 130.
- **Programas:** Ley N° 1040/97, art. 6 num. 2).
- **Prohibiciones:** CL, arts. 130, 131.
- **Reposo por maternidad:** CL, arts. 133, 135.
- **Salud de la madre:** CL, art. 130.
- **Suspensión:** Ver SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- **Terminación:** Ver TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

➤ **TRABAJO DE MENORES.**

- **Acceso y asistencia a la escuela, turnos compatibles:** CNyA, arts. 53 inc. d), 58, 59.
- **Adolescente que trabaja por cuenta ajena:** CNyA, arts. CNyA, arts. 52, 58 AL 62.
- **Adolescente que trabajo por cuenta propia:** CNyA, art. 52, 69.
- **Adolescentes con necesidades especiales:** CNyA, arts. 53 inc. g), 62.
- **Aprendices:** Ver **Aprendices**
- **Asistencia:** Ley N° 4/92, art. 10 num. 3).

- **Capacidad para celebrar contrato:** CL, arts. 36 y 37.
- **Capacitación técnico-profesional:** Ver **CAPACITACIÓN PROFESIONAL**.
- **CODENI:** CNyA, arts. 55 AL 57, 60, 61.
- **Derechos individuales de libertad, respeto y dignidad:** CNyA, art. 53 inc. b).
- **Derechos:** CL, arts. 65 al 67; CNyA, art. 53.
- **Detención, arresto, o prisión:** CL, art. 71 inc. k).
- **En establecimiento del campo:** CL, arts. 179, 180.
- **En labores peligrosas e insalubres:** CL, art. 47 inc. b); CNyA, art. 54.
- **Examen médico periódico:** CNyA, art. 53 inc. c).
- **Garantía de su desarrollo físico, intelectual y moral:** C, art. 90; Ley N° 4/92, art. 10 num. 3); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. f); CNyA, art. 53.
- **Horario del adolescente trabajador por cuenta ajena:** CNyA, art. 58.
- **Horario especial de trabajo:** CNyA, art. 53 inc. e).
- **Horas extras:** Ver **HORAS EXTRAORDINARIAS**.
- **Inserción al empleo juvenil:** Ley N° 4951/13.
- **Jornadas:** Ver **JORNADAS DE TRABAJOS**.
- **Lugar del trabajo:** CNyA, art. 59.
- **Medidas especiales de protección:** Ley N° 4/92, art. 10 num. 3).
- **Muerte del trabajador:** CL. Art. 78 inc. c).
- **Niño que se ocupa del trabajo familiar:** CNyA, arts. 52.
- **Niños/adolescentes (entre 12 a 18 años):** CL, art. 47 inc. c); CNyA, art. 58.
- **Obligaciones:** CL, arts. 65 al 67; CNyA, art. 61.

- **Organizaciones de trabajadores, organización y participación:** CNyA, art. 53 inc. f).
- **Orientación vocacional:** Ley N° 1040/97, art. 6 num. 2); CNyA, art. 53 inc. h).
- **Prevención de la salud:** CNyA, arts. 53 inc. a), 54 inc. b).
- **Prioridad a sus derechos:** C, art. 90.
- **Prohibición de horas extraordinario:** CL, art. 204.
- **Prohibiciones:** Ley N° 1040/97, art. 7 inc. f); CNyA, art. 54.
- **Protección a los adolescentes trabajadores:** CNyA, arts. 52 al 69.
- **Realización del trabajo:** art. 65 inc. a); CNyA, art. 54.
- **Realizado en establecimiento del campo:** CL, art. 159 inc. b).
- **Registro a cargo del empleador:** CNyA, art. 60.
- **Registro de trabajador:** CNyA, arts. 55, 56, 57.
- **Secretaría Nacional de la Niñez:** CNyA, art. 62.
- **Suspensión:** Ver SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- **Terminación:** Ver TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

➤ **TRABAJO DOMÉSTICO:**

- **Agencias de empleo:** Ley N° 5407/15, art. 23.
- **Alimentación y habitación:** Ley N° 5407/15, art. 12.
- **Capacidad:** Ley N° 5407/15, art. 5°.
- **Clasificación:** Ley N° 5407/15, art. 3°.
- **Condiciones nulas:** Ley N° 5407/15, art. 8°.
- **Definición:** Ley N° 5407/15, art. 2°.
- **Descanso:** Ley N° 5407/15, arts. 14 al 16.
- **Excepciones:** Ley N° 5407/15, art. 4°.

- **Fiscalización y políticas públicas:** Ley N° 5407/15, arts. 21 al 25.
 - **Jornada, duración:** Ley N° 5407/15, art. 13.
 - **Mediación y denuncia:** Ley N° 5407/15, art. 21.
 - **Modalidades:** Ley N° 5407/15, art. 6°.
 - **Objeto:** Ley N° 5407/15, art. 1°.
 - **Prescripciones:** Ley N° 5407/15, art. 22.
 - **Presunciones:** Ley N° 5407/15, art. 9°.
 - **Promoción y protección gremial:** Ley N° 5407/15, art. 24.
 - **Registros y Requisitos:** Ley N° 5407/15, art. 7°.
 - **Salario:** Ley N° 5407/15, arts. 10, 11.
 - **Seguro social obligatorio:** Ley N° 5407/15, arts. 18 al 20.
 - **Sujetos:** Ley N° 5407/15, art. 3°.
 - **Trabajos prohibidos:** CNyA, art. 54.
- **TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE AUTOMOTOR TERRESTRE:** CL, art. 192.
- **TRABAJO RURAL:**
- **Almacenes o proveedurías:** CL, art. 176.
 - **Anticipo de dinero:** CL, art. 191.
 - **Casa-habitación o vivienda:** CL, arts. 163 al 166, 168.
 - **Comedores:** CL, art. 167.
 - **Descansos legales:** CL, art. 181, 182 BIS.
 - **Despido:** CL, art. 188.
 - **Empleador de establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares:** CL, arts. 157 al 191.
 - **Familiares de los trabajadores:** CL, art. 178.

- **Hijos de los trabajadores:** CL, art. 177.
 - **Indemnización, pago:** CL, art. 188.
 - **Interrupción de trabajos por causa de fuerza mayor:** CL, art. 190.
 - **Jornada máxima:** CL, arts. 182, 182 BIS.
 - **Labores en lugares alejados:** CL, art. 168.
 - **Labores propias y habituales en establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares:** CL, arts. 157 al 191.
 - **Mobiliarios:** CL, art. 166.
 - **Obligaciones del empleador:** CL, art. 183.
 - **Período de prueba:** CL, art. 184.
 - **Preaviso:** CL, art. 189.
 - **Prestaciones de alimentos:** CL, arts. 166 al 169.
 - **Provisiones:** CL, arts. 167 al 172.
 - **Remuneración:** CL, arts. 158 in fine, 190.
 - **Salario:** CL, art. 173.
 - **Sujetos excluidos:** CL, art. 159.
 - **Tareas de ordeño:** CL, art. 171.
 - **Terminación del contrato, causales:** CL, arts. 185 al 188.
 - **Trabajador de establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares:** CL, arts. 157 al 191.
 - **Trabajadores menores:** CL, arts. 179, 180.
 - **Uso gratuito de parcela de tierra:** CL, art. 175.
- **TRABAJADORES TÉCNICOS, PROFESIONALES, INVESTIGADORES U OTROS ALTAMENTE ESPECIALIZADOS:**
- **Garantías:** Ley N° 1468/99, art. 7 num. 1) inc. 1°; CL, art. 11.

- **Período de prueba:** CL, art. 58 inc. c).

- **TRABAJOS DE CARÁCTER FAMILIAR:** CL, arts. 29 inc. a), 137 al 147.

- **TRANSPORTE AUTOMOTOR TERRESTRE, CONDICIONES DE TRABAJO:**
 - **Actividades:** Ley N° 884/81, art. 1°.
 - **Conductores auxiliares:** Ley N° 884/81, art. 7°.
 - **Excepciones:** Ley N° 884/81, art. 8°.
 - **Incumplimiento de disposiciones:** Ley N° 884/81, art. 15.
 - **Jornada laboral:** Ley N° 884/81, art. 5°.
 - **Obligaciones a celebrar contrato por escrito:** Ley N° 884/81, art. 13.
 - **Operaciones de salvamento:** Ley N° 884/81, art. 12.
 - **Plantel del personal con escalafones numerados:** Ley N° 884/81, art. 4°.
 - **Prohibiciones:** Ley N° 884/81, arts. 9°, 10.
 - **Reglamento:** Ley N° 884/81, art. 11.
 - **Salario:** Ley N° 884/81, art. 6°.
 - **Servicios:** Ley N° 884/81, art. 3°.
 - **Sujetos:** Ley N° 884/81, art. 2°.

- **TRATA DE MUJERES:** Ley N° 1215/86, art. 6; Ley N° 1/89, art. 6.

-U-

- **ÚTILES, INSTRUMENTOS, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE TRABAJOS:**

- **Deterioro, responsable:** CL, art. 65 inc. i).
- **Inembargabilidad de las herramientas y otros útiles:** CL, art. 246.
- **Indemnización por pérdida:** CL, arts. 62 inc. f), 63 inc. h).
- **Perjuicios causados por el empleador:** CL, art. 84 inc. f).
- **Provisión:** CL, art. 62 inc. d).
- **Retención:** CL, art. 63 inc. h).
- **Seguro y guarda:** CL, art. 62 inc. e).
- **Suministrados por el empleador:** CL, art. 66 inc. c).

-V-

➤ **VACACIONES:**

- **Acumulación:** CL, art. 224.
- **Anuales remuneradas:** C, art. 91; Ley N° 1215/86, art. 11 num. 1) inc. e); Ley N° 4/92, art. 7 inc. d); Ley N° 1040/97, art. 7 inc. h); CL, arts. 218 al 226.
- **Alteración de la duración de vacaciones del trabajador estable:** CL, art. 94 inc. a).
- **Compensación:** CL, art. 221.
- **Concesión oficiosa:** CL, art. 222.
- **Condición de continuidad en el servicio:** CL, arts. 218, 219.
- **Día de inicio:** CL, art. 218.
- **Doble compensación:** CL, art. 221.
- **Duración mínima:** CL, art. 218.
- **Excepciones:** CL, art. 147.
- **Ininterrupción del período:** CL, art. 225.
- **Monto, cálculo:** CL, art. 220.

- **Otorgadas después del plazo de goce:** CL, art. 223.
 - Pago proporcional: CL, art. 221.
 - **Registro de inscripción:** CL, art. 226.
 - **Suspensión de trabajo:** CL, art. 71 inc. m)
- **VICEMINISTERIO DE LA JUVENTUD:** Ley N° 4951/13, art. 26, 28.



