

Legislación Laboral

I. Objeto del Código

Prof. Abg. José David Montanía Caballero

Art 1o. 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.

Art. 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 profesional.
- c) Los sindicatos de trabajadores y empleadores del sector privado.

Art. 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.

Inspiradas en la Declaración Universal de los DDHH, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Ambos de 1948.

Art. 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 aquella.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 7. Si se suscitase duda sobre interpretación o aplicación de las normas del trabajo, prevalecerán las que sean más favorables al trabajador. (in dubio pro reo).

II. Del trabajo y sus garantías

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

III. Contrato de Trabajo

Art. 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 fuere la clase de ella.

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

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

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

Art. 21. Trabajador es toda persona física que ejecuta una obra o presta a otro 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 aquel lo será igualmente de éste previa, conformidad del empleador.

Art. 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.

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

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

Art. 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.

Art. 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 sus efectos, aquellos que realizan tareas de vigilancia e inspección, y los que, con motivo del trabajo, se enteran de los secretos del empleador.

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

El empleador sustituido responde solidariamente con el sustituyente de las obligaciones derivadas del contrato o la ley, nacidas antes de la sustitución 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 sustituido.

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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 aquellas realizadas por trabajadores especialmente contratados para estudiarlas y obtenerlas, denominadas de servicio, pertenecen en propiedad al empleador.

Art. 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.

Art. 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.

IV. Capacidad para Contratar

Art. 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 dieciocho años y la mujer casada, sin necesidad de autorización alguna. La libertad de contratar para los mayores de dieciocho años no implicará su emancipación.

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

V. Limitaciones a la libertad contractual

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

VI. Modalidades del Contrato

Art. 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.

Art. 44. Podrá celebrarse verbalmente cuando se refiera:

- a) al servicio doméstico;
- 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.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

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

Art. 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.

VII. Prueba del Contrato

Art. 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.

Art. 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.