

cartilla

# DERECHOS LABORALES



Federación por la  
Autodeterminación  
de los Pueblos Indígenas

## **Cartilla Derechos laborales**

*Coordinación General:*

Hipólito Acevei, Presidente FAPI

*Elaboración Equipo Técnico Jurídico FAPI*

*Contenido:* Abg. Jorge Guillén

*Revisión y aportes:* Abg. Mirta Pereira

*Foto de portada:*

FAPI

*Diseño:*

Mayi Blanco

*Impresión:*

Arandurã Impresiones

Asunción, Marzo de 2019.



Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de FAPI y no refleja, necesariamente, la postura de la AECID.

© Copyleft

Se permite la utilización del contenido de este material con fines no comerciales, mencionando la fuente.

# Índice

Presentación.....	5
-------------------	---

## **PARTE I**

<b>Guía conceptual .....</b>	<b>7</b>
------------------------------	----------

## **PARTE II**

<b>Disposiciones normativas .....</b>	<b>13</b>
---------------------------------------	-----------

Constitución Nacional .....	13
-----------------------------	----

Ley n° 213/93 Código del Trabajo.....	14
---------------------------------------	----

Del objeto y aplicación del código .....	14
--	----

Del trabajo y sus garantías.....	15
----------------------------------	----

Del contrato de trabajo .....	15
-------------------------------	----

De la capacidad para contratar.....	16
-------------------------------------	----

De las modalidades del contrato.....	16
--------------------------------------	----

De los derechos y obligaciones que derivan del contrato de trabajo .....	18
--	----

De la estabilidad en el trabajo .....	20
---------------------------------------	----

De la prueba del contrato.....	21
--------------------------------	----

De los trabajadores domésticos .....	21
--------------------------------------	----

Del trabajo rural.....	23
------------------------	----

De la duración máxima de las jornadas.....	23
--	----

De las vacaciones anuales remuneradas .....	25
---	----

Del salario en general.....	26
-----------------------------	----

De la autoridad administrativa del trabajo .....	30
--	----

## **PARTE III**

<b>Guía respuestas a preguntas frecuentes de los trabajadores .....</b>	<b>31</b>
---	-----------

1. ¿Qué son los derechos laborales? .....	31
---	----

2. ¿Qué es el trabajo? .....	31
------------------------------	----

3. ¿Los indígenas pueden acogerse al derecho laboral?.....	31
--	----

4. ¿Cómo está estructurado el marco legal paraguayo en relación al derecho laboral? ¿Qué nos garantiza?.....	31
--	----

5. ¿Cuál es la carga horaria de un trabajador? ¿Cuál es lo mínimo o máximo? .....	32
---	----

6. ¿Existe el salario mínimo? ¿Cómo se estipula? ¿Es legal cobrar menos del mínimo? .....	32
---	----

7. Los trabajadores del campo o de establecimientos ganadero (menos de 4 mil cabeza y más de 4 mil cabeza de ganado), ¿qué derechos y obligaciones tiene?...	32
--	----

8. ¿Cuáles son las obligaciones y derechos de los trabajadores en general? .....	33
--	----

9. ¿Los trabajadores jornaleros, cuáles son sus beneficios y sus obligaciones? .....	34
--	----

10. ¿Los trabajadores podemos cobrar todos los meses o 1 vez al año? .....	34
--	----

11. ¿Los trabajadores debemos tener copia del recibo de pago de salario? .....	35
--	----

12. ¿Cuándo queremos salir de un trabajo? ¿Cómo debemos avisar?.....	35
--	----

13. Si nos despiden del trabajo, ¿qué se tiene que tener en cuenta? Si somos trabajadores de menos de 10 o si somos trabajadores de más de 10 años. ....	36
--	----

14. ¿Qué es el preaviso? .....	37
15. ¿Qué significa trabajo forzoso?.....	37
16. ¿Trabajar domingo o el día de descanso es legal?.....	37
17. ¿El trabajo nocturno tiene alguna paga adicional? .....	38
18. El Ministerio de Trabajo, ¿cuál es su función?.....	38
19. ¿Qué acciones puedo hacer en el Ministerio de Trabajo si me despiden?.....	39
20. Si no llego a un acuerdo en el plano administrativo, para ir al poder judicial, ¿qué debo hacer si soy pobre y no tengo dinero para pagar un abogado particular? .....	39
21. Si tengo inconveniente con mi patrón, ¿dónde puedo recurrir para una mediación? .....	40
22. ¿Las vacaciones son un derecho? .....	40
23. ¿El aguinaldo es una obligación del patrón? Si soy jornalero, ¿puedo tener aguinaldo? Si hago trabajo doméstico (jardinero, cocinera, limpiadora etc.), ¿puedo tener aguinaldo?.....	41
24. ¿Si estoy embarazada me pueden despedir? .....	42
25. ¿Si estoy de reposo por parto me pueden despedir?.....	42
26. ¿Cuántos días de licencia debo tener por parto?.....	42
27. Si soy varón, ¿cuánto días libre me corresponde si nace un hijo? Por casarme, ¿cuántos días libres me corresponde? Si fallece un pariente cercano (madre, padre, esposo, hermano hijos etc.), ¿cuántos días de licencia me corresponden?...	43
28. Si hago trabajo insalubre o peligroso, ¿qué debe prever la empresa que me contrata?.....	43
29. ¿El patrón puede maltratarme?.....	43
30. ¿A los cuántos años se tiene estabilidad laboral?.....	43
Las defensorías públicas en el derecho laboral.....	44

## PARTE IV

<b>Modelos laborales</b> .....	45
A. CONTRATOS .....	45
Contenido básico del contrato de trabajo.....	45
Contrato individual de trabajo. Salario mensual .....	46
Contrato de trabajo doméstico. ....	48
Contrato laboral para trabajadores rurales .....	50
Contrato individual del servicio doméstico por jornal.....	51
B. COMUNICACIÓN DE RENUNCIA .....	52
Renuncia con preaviso de parte del trabajador.....	52
Renuncia del trabajador solicitando exoneración de preaviso .....	53
C. LIQUIDACIONES .....	54
Liquidación de haberes por renuncia .....	54
Liquidación de haberes por despido injustificado .....	55

# PRESENTACIÓN

Frente a los acelerados cambios socio-económicos y culturales que afectan a la mayoría de las comunidades indígenas del país, los conflictos laborales van en aumento al incrementarse nuestra participación laboral en diversos empleos en el sector de la producción agrícola-ganadera como en el sector servicios.

A pesar de los avances en el reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas, entre ellos los derechos laborales, en nuestro país aún existen mucho por mejorar ante la falta de una correcta aplicación de los derechos de nosotros los pueblos indígenas reconocidos en el plano internacional como nacional. En particular, el derecho humano al trabajo digno, o trabajo decente es una deuda pendiente con nosotros las comunidades indígenas, se observan aún gran discriminación y violación a ese derecho fundamental.

Esta cartilla, es un material de trabajo, que busca responder a la demanda de las asociaciones miembros de la FAPI, en tener acceso a mayor información de la legislación existente para la promoción y la defensa en especial de nuestros derechos laborales, contiene una guía práctica de preguntas y respuestas sobre casos que afectan con frecuencia a trabajadores/as indígenas y los principales instrumentos que todo trabajador/a debe conocer para mantener una relación laboral conforme al derecho que los ampara.

Creemos que la vigencia de los derechos laborales, será un medio para mejorar nuestras condiciones de vida y ese es el objetivo fundamental que nos mueve. El buen vivir y la lucha contra la discriminación.



# PARTE I

## GUÍA CONCEPTUAL

**DERECHO LABORAL:** Es la rama del **derecho** que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del **trabajo** humano. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de **trabajo**. También conocido como **derecho del trabajo** o **derecho social**. Tienen por objeto la tutela del **trabajo** humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

**TRABAJO:** Se denomina trabajo a toda actividad ya sea manual o intelectual que se realiza a cambio de una paga por una labor realizada.

**TRABAJADOR:** Se denomina trabajador/a a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución, percibiendo por su trabajo una paga en dinero.

**JORNALERO:** Personal que trabajo a jornal. Un jornalero o peón es una persona que trabaja a cambio de un jornal o pago por día de trabajo, aunque con carácter extensivo se aplica a los trabajadores agrícolas que no tienen posesión de tierras.

**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. Art. 17 C.L.

**CAPACIDAD DE CONTRATAR:** 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. Art. 35 C.L.

**MODALIDADES DEL CONTRATO:** 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. 43 C.L.

**PERIODO DE PRUEBA:** En la etapa inicial del contrato de trabajo, podrá establecerse un periodo de prueba remunerado 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. Durante ese periodo cualquiera de ellos puede dar por finalizada la relación laboral sin preaviso, sin necesidad de alegar ninguna causa y sin derecho a indemnización.

**DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA:** Dicho periodo 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 periodo distinto del anterior, conforme a las modalidades del trabajo contratado. La duración del periodo de prueba computa a efectos de antigüedad.

**DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CONTRATO LABORAL:** Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empleador. Del mismo modo las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empleador.

**SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:** Supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin que por ello se extinga el contrato entre la empresa y el trabajador; conlleva el cese temporal de las principales obligaciones de las partes: trabajar y remunerar el trabajo.

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** Consiste en el fin del vínculo laboral, puede darse por termino del contrato laboral, como también por decisión unilateral del empleador o del trabajador.

**DESPIDO:** Es el acto jurídico unilateral, en virtud del cual el empleador manifiesta o notifica al trabajador su decisión de extinguir una relación de trabajo.

**DESPIDO JUSTIFICADO:** Cuando el empleador le imputa al trabajador, y prueba en juicio, la existencia de una causa legal de despido o si el trabajador lo admite, será justificado y sin indemnización

**DESPIDO INJUSTIFICADO:** Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo sin causa justificada, entonces habrá lugar al pago



al trabajador, de la indemnización prevista en la Ley, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta la antigüedad.

**ESTABILIDAD LABORAL:** Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido. En el Código Laboral establece que el trabajador adquiere la estabilidad a los 10 años de antigüedad.

**PRUEBA DEL CONTRATO:** Consiste en demostrar por los medios y las formas que indica la ley la existencia de un contrato. El contrato de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de éste, con la presunción que genera el contrato verbal, o por los medios generales de prueba, autorizados por la Ley.

**CONTRATO DE APRENDIZAJE:** Es aquel por el cual un empleado – aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, pagándole un salario que puede ser convencional.

**TRABAJO A DOMICILIO:** 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 sus representantes. Art. 137 C.L.

**TRABAJO DOMESTICO:** Es 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.

**TRABAJO RURAL:** Es la actividad laboral que se realiza habitualmente en los establecimientos rurales que se realiza en los establecimientos agrícolas, ganaderos, forestal o actividades similares.

**JORNADA LABORAL:** Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses.

**JORNADA DIURNA:** Es la que se realiza entre las seis y las veinte horas.

**JORNADA NOCTURNA:** Es la que se realiza entre las veinte horas y las seis horas

**JORNADA MIXTA:** Es la que abarca periodos de tiempos comprendidos en las jornadas diurnas y nocturnas.

**DESCANSOS LEGALES:** Son los periodos previstos en la que el trabajador no debe prestar servicios laborales al empleador. Comprende los descansos diarios, semanales, feriados, por maternidad, paternidad, por fallecimiento de allegados, etc.

**VACACIONES LABORALES:** Es el descanso remunerado que tiene el trabajador por un determinado tiempo que está obligado a otorgarle.

**SALARIO:** Es el pago que en forma periódica recibirá un trabajador **de parte de su empleador en concepto y a cambio de los servicios prestados.** Es 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.

**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.

**AGUINALDO:** Es una remuneración anual complementaria equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones, otros ingresos).

Se suma todo lo percibido en concepto de salario, horas extras, comisiones (todo sobre lo cual se aportó IPS) dividido entre doce.

El aguinaldo debe abonarse antes del 31 de diciembre o en el momento en que termine la relación laboral en cuyo caso se realiza el cálculo proporcional al tiempo trabajado.

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

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

**SEGURIDAD, HIGIENE Y COMODIDAD EN EL TRABAJO:** 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. Art. 272 C.L.

**LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:** El derecho a la libertad de asociación y de sindicalizarse está garantizado por la Constitución Nacional y las leyes a los trabajadores y empleadores para ejercer mejor la defensa de sus intereses y el cumplimiento efectivo de sus derechos.

**ESTABILIDAD SINDICAL:** Garantía (ofrecimiento) de la que gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, suspendidos o alteradas sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente admitida por juez competente (Código Laboral de Paraguay – Art. 217).

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

**REGLAMENTO INTERNO:** 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. Art. 350 C.L.

**HUELGA:** 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. Art. 358 C.L.

**PARO:** Es el medio de que se valen los patronos para replicar a la huelga y defenderse contra ésta. Consiste en la suspensión de actividades y privación de tareas y salarios a los trabajadores. Es un medio de defensa patronal, una como la huelga es para los trabajadores.

**SEGURIDAD SOCIAL:** es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.



# PARTE II

## DISPOSICIONES NORMATIVAS

### ► CONSTITUCIÓN NACIONAL

**Art. 65- DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN:** Se garantiza a los pueblos indígenas el derecho a participar en la vida económica, social, política y cultural del país, de acuerdo con sus usos consuetudinarios, ésta Constitución y las leyes nacionales.

**Art. 86- DEL DERECHO AL TRABAJO:** 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.

**Art. 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.

**Art. 89- DEL TRABAJO DE LAS MUJERES:** 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.

**Art. 90- DEL TRABAJO DE LOS MENORES:** Se dará prioridad a los derechos del menor trabajador para garantizar su normal desarrollo físico, intelectual y moral.

**Art. 91- DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO:** 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 favo-

rables 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.

**Art. 92- DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO:** El trabajador tiene derechos a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna.

La ley consagrará el salario vital mínimo, 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.

**Art. 94- DE LA ESTABILIDAD Y DE LA INDEMNIZACIÓN:** 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.

**Art. 95- DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** El sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia será establecida 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...

**Art. 99- DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES:** 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.

## **LEY N° 213/93 CÓDIGO DEL TRABAJO**

### **DEL OBJETO Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO**

---

**Art. 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.

**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...

**Art. 5-** Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de garantías y derechos en beneficios de los trabajadores. Ese mínimo no podrá alterarse en detrimento de éstos...

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

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

## DEL 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 fuera la clase de ella.

**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 empleador.

**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. 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.

**Art. 29-** El objeto del contrato 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.

## DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

---

**Art. 35-** Tendrán plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, recibir 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.

**Art. 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. La autorización podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal del menor...

## DE LAS 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 prorroga, se redactarán en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte...



**Art. 46-** En el contrato de trabajo escrito, 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 periodo 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. 47-** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato si son contrarias a la Ley...

**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 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.

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.

## DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE DERIVAN DEL CONTRATO DE TRABAJO

---

**Art. 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...

**Art. 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;
- 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;
- j) Conceder, a solicitud del trabajador, tres días de licencia con goce de salarios para contraer matrimonio, dos días en caso de nacimiento de un hijo y cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos;
- o) Atender las quejas justificadas que los trabajadores elevaran
- q) Cumplir con las demás obligaciones que les impongan las Leyes o reglamentos de Trabajo.

**Art. 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;
- e) De propiedad sobre el producto del trabajo contratado;

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

**Art. 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;
- 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...
- j) 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) 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;
- m) Dar aviso al empleador o a sus representantes de las causas de inasistencia al trabajo; y,
- n) Cumplir las demás obligaciones establecidas por la Leyes y reglamentos de trabajo.

**Art. 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.

## DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

**Art. 94-** El trabajador que cumple diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, adquiere estabilidad en el empleo, y solo 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 sustituir la misma por la doble indemnización a que se refiere el Art. 97º; 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.

## DE LA 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 Art. 19° de este Código o por los medios generales de prueba, autorizados por la Ley. Los testigos pueden ser trabajadores al servicio del empleador...

## DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

**Art. 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) Cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos;
- i) Mandaderos; y,
- j) Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.

**Art. 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.

**Art. 150-** No se aplicarán las disposiciones especiales en 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.

**Art. 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 las zonas del país donde presten servicios.

**Art. 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.

**Art. 153-** Son obligaciones del empleador para con el trabajador doméstico:

- a) Tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de hechos;
- 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.

**Art. 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.

**Art. 155-** En el trabajo doméstico, durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, previa aviso verbal de veinticuatro horas, cuya existencia se presume, mientras no se pruebe lo contrario.

Después del periodo 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.

**Art. 156-** El empleador puede dar por terminado el contrato, sin aviso previo, pagando al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los siguientes casos:

**Art. 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) Falta de honradez o moralidad; y,
- c) Por las causas previstas en el Art. 81º de este Código.

En caso de despido injustificado, el empleador abonará la indemnización prevista en el Art. 91º.

## DEL TRABAJO RURAL

**Art. 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.

**Art. 158-** También son considerados trabajadores rurales:

- a) Los artesanos que trabajen permanentemente en los establecimientos de campo, tales como carpintero, herrero, albañiles, pintores y los que realicen tareas afines;
- b) Los cocineros del personal, dispenseros, 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.

## DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LAS JORNADAS

**Art. 193-** Considerase como jornada de trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 214-** Los empleadores deberán confeccionar una planilla especial con los nombres de los trabajadores ocupados en las circunstancias previstas en el artículo anterior, con los turnos de descansos compensatorios correspondiente a cada uno de ellos. Dicha planilla se colocará en lugar visible del establecimiento.

**Art. 215-** Con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el mediodía del sábado, por acuerdo entre las partes, podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.

**Art. 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.



**Art. 217:** Serán también días de descanso obligatorio los feriados establecidos por la Ley.

## DE LAS VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

---

**Art. 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;
- 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, diez y ocho días corridos; y,
- 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 corridos.
- c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días hábiles corridos.

Las vacaciones comenzarán en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado.

**Art. 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.

**Art. 220-** Para calcular el monto que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de vacaciones, o el salario que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 226-** Cada empleador deberá inscribir en un registro la fecha en que entran a prestar servicios sus trabajadores, las fechas en que cada uno tome sus vacaciones anuales pagadas, la duración de las mismas y la remuneración correspondiente a ellas. Si no lo hiciese así se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas.

## DEL SALARIO EN GENERAL

---

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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, antigüedad y merecimientos, salvo el salario mayor fundado en productividad y merecimientos.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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. 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; y
- b) En los trabajos por pieza, medida o unidad de obra, cada quince días, por los trabajos concluidos en dicho período.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 239-** Ningún empleador podrá limitar en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su salario.

**Art. 243- AGUINALDO:** 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 246-** Son inembargables las herramientas y otros útiles de trabajo de propiedad del trabajador.

**Art. 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.

**Art. 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;
- 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

**Art. 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.

**Art. 257-** El salario mínimo es debido a todo trabajador mayor de dieciocho años por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal.

**Art. 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.

**Art. 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 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.

**Art. 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.

## DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO

---

**Art. 407-** Las Autoridades Administrativas del Trabajo mencionadas en este Código son el Ministerio de Justicia y Trabajo, o sus dependencias con competencia delegada.

**Art. 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.

## PARTE III

# GUÍA RESPUESTAS A PREGUNTAS FRECUENTES DE LOS TRABAJADORES

### 1. ¿Qué son los derechos laborales?

---

**DERECHO LABORAL:** Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo. También conocido como derecho del trabajo o derecho social. Tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

### 2. ¿Qué es el trabajo?

---

**TRABAJO:** Se denomina trabajo a toda actividad ya sea manual o intelectual que se realiza a cambio de una paga por una labor realizada.

### 3. ¿Los indígenas pueden acogerse al derecho laboral?

---

Los indígenas son sujetos del derecho laboral como todo ciudadano paraguayo. Gozan de iguales derechos y obligaciones debiendo ser considerado su cultura.

### 4. ¿Cómo está estructurado el marco legal paraguayo en relación al derecho laboral? ¿Qué nos garantiza?

---

El marco jurídico paraguayo está constituido por los Tratados y Convenciones Internacionales, la Constitución Nacional, el Código del Trabajo y leyes vinculadas, los Decretos y Resoluciones que rigen la materia. El sistema jurídico laboral garantiza que sean cumplidos efectivamente los derechos consagrados en beneficio de los trabajadores, como también los derechos de los empleadores.

## **5. ¿Cuál es la carga horaria de un trabajador? ¿Cuál es lo mínimo o máximo?**

---

La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, salvo casos especiales previstos en el Código Laboral, cuando el trabajo fuere diurno, y de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana cuando el trabajo fuese nocturno.

Podrán acordarse cargas horarias menores en beneficio del trabajador en razón de reconocimiento de sus derechos, conforme a la naturaleza y peligrosidad de la actividad laboral corresponde menos horas de trabajo.

## **6. ¿Existe el salario mínimo? ¿Cómo se estipula? ¿Es legal cobrar menos del mínimo?**

---

De acuerdo con el Código del Trabajo el Salario Mínimo es el salario que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de existencia de un trabajador como alimentación, vivienda, ropa, transporte, cultura y recreación.

En caso que el empleador que pague menos del salario mínimo al trabajador comete un acto ilegal siendo pasible de demanda judicial y sanciones administrativas.

## **7. Los trabajadores del campo o de establecimientos ganaderos (menos de 4 mil cabeza y más de 4 mil cabeza de ganado), ¿qué derechos y obligaciones tiene?**

---

Los trabajadores de establecimientos ganaderos tienen regulados sus actividades por lo dispuesto en la leyes laborales y en especial en lo establecido en el Código Laboral y en la Resolución MTESS N° 386/18 por la CUAL SE REGLAMENTA EL REAJUSTE DE LOS SUELDOS Y JORNALES DE TRABAJADORES DE ESTABLECIMIENTOS GANADEROS, EN TODO EL TERRITORIO DE LA REPÚBLICA.

Conforme al Código Laboral – Art. 157 y sgtes.-, es obligación de los Empleadores facilitar al Trabajador Rural y su familia de vivienda donde morar dignamente, proveerles de agua potable, luz adecuada por lo menos a la noche hasta llegar la hora de descanso por lo menos. Las prestaciones de alimentos a cargo del Empleador comprenden carne, leche y demás alimentos de primera necesidad en calidad, cantidad y



variedad suficientes para la adecuada nutrición del trabajador y su familia.

## 8. ¿Cuáles son las obligaciones y derechos de los trabajadores en general?

---

El deber del trabajador es prestar el servicio convenido en las condiciones pactadas con el empleador, pero existen otras exigencias, así como derechos que deben atender tanto el empleado como el patrón.

Las principales obligaciones o deberes del trabajador están estipulados en el Código Laboral Paraguayo, y los más importantes:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, desempeñando con diligencia las tareas para las que ha sido contratado.
- Respetar los reglamentos de trabajo establecidos.
- Cumplir las órdenes que da el jefe y/o el empresario.
- No prestarse para realizar actividades que sean desleales al lugar de trabajo.
- Contribuir a la mejora de la productividad de su trabajo en particular y de la empresa en general.
- Realizar personalmente el trabajo para lo cual ha sido asignado.
- Ejecutar el trabajo con eficiencia, intensidad y esmero.
- Observar conducta ejemplar y buenas costumbres durante el trabajo.
- Dar aviso al empleador o representante en caso de inasistencia.
- Trabajar más tiempo que lo acostumbrado cuando las circunstancias lo requieran.

Los derechos más relevantes del trabajador son:

### 1. Los derechos fundamentales incluyen:

- La ocupación efectiva. Esto significa que el empresario le debe dar la posibilidad de desarrollar su trabajo en los términos en que ha sido contratado, respetando su dignidad.
- La promoción y formación profesional en el trabajo.
- La libre elección de la profesión u oficio.
- La integridad física.
- La adecuada política de seguridad e higiene.
- El no ser discriminado en el empleo o contratación ni en las condiciones de trabajo por sexo, estado civil, ideas políticas o religiosas, afiliación a sindicatos.
- El respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, que podrían verse dañadas por intromisiones del empresario en su vida privada.

## **2. Los derechos colectivos comprenden el derecho:**

- A sindicarse libremente.
- A participar de las huelgas que se convoquen legalmente.
- A tomar parte en las asambleas y reuniones cuando se tengan que debatir temas que les afecten como trabajador.
- A participar, por medio de sus representantes, en ciertas decisiones de la empresa.

## **3. Los derechos del contrato de trabajo contempla los siguientes derechos:**

- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- A exigir, incluso judicialmente, los derechos que estime que le deben ser reconocidos como consecuencia del contrato de trabajo.
- A la jornada laboral establecida, así como a disfrutar de los descansos fijados.
- A desarrollar el trabajo contratado y no otro diferente.
- A que le sean proporcionados los materiales, útiles y ropas de trabajo.
- A obtener las prestaciones complementarias, si así están fijadas en el convenio o en el contrato, en los casos de baja por enfermedad, invalidez, premios de antigüedad, ayudas familiares, etc.

## **9. ¿Los trabajadores jornaleros, cuáles son sus beneficios y sus obligaciones?**

---

Jornalero es la persona que trabaja a jornal. Un jornalero o peón es una persona que trabaja a cambio de un jornal o pago por día de trabajo, aunque con carácter extensivo se aplica a los trabajadores agrícolas que no tienen posesión de tierras. Sus deberes y obligaciones son iguales a los demás trabajadores conforme a las condiciones laborales y lo acordado en el contrato.

## **10. ¿Los trabajadores podemos cobrar todos los meses o 1 vez al año?**

---

El Código del Trabajo define el salario como la remuneración calculada en dinero que un empleador le debe a un trabajador por la prestación de servicios o ejecución de obras que el trabajador haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo”.

Los salarios deben ser pagados regularmente en moneda de curso legal en días hábiles, en el lugar de trabajo, al trabajador o cualquier persona autorizada y dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la

jornada, excepto en presencia de un acuerdo diferente por escrito o en caso de fuerza mayor.

El pago se realiza en base semanal, quincenal o mensual. Los trabajadores también pueden ser pagados en base diaria, con la condición de que su salario diario no sea inferior a la cantidad que resulte de dividir el salario mínimo nacional por 26 días.

Los salarios también pueden ser pagados por unidad de trabajo (parte, tarea o destajo) y las comisiones sobre las ventas o los ingresos por el empleador, cada quince días, por el trabajo realizado en este período.

El pago de los salarios en bonos, pagarés, cupones, vales u otros signos representativos que tratan de reemplazar la moneda está terminantemente prohibido. Se permite el pago en especie hasta el 30%, siempre que dichos servicios son apropiados para el uso personal del trabajador y de su familia, beneficioso para ellos y que el valor que se les atribuye sea justo y razonable.

## **11. ¿Los trabajadores debemos tener copia del recibo de pago de salario?**

Los trabajadores deberían recibir su salario junto con un recibo de pago firmado por el empleador, indicando el salario básico en el que se realiza la liquidación; el número de días trabajados y pagados, las partes o tareas por hacer, cuando el salario se acuerda destajo o un porcentaje; y las cantidades a las que el trabajador tiene derecho, además de salario base. El trabajador está obligado a entregar una liquidación de cobro y el trabajador a firmar un recibo por el pago recibido, conservando ambas partes sus originales.

## **12. ¿Cuándo queremos salir de un trabajo? ¿Cómo debemos avisar?**

El Trabajador que renuncia debe comunicar por nota firmada por él y entregar personalmente al Empleador o representante. El trabajador debe dar el preaviso legal por el plazo conforme a su antigüedad o solicitar la exoneración de la obligación. La patronal debe dar acuse de recibo de la nota y aceptar la renuncia por medio idóneo, puede conceder o no la exoneración del preaviso solicitado.

El preaviso se rige por las siguientes reglas del Código Laboral:

**Art. 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 Arts. 81º y 84º ( Causas justificadas de terminación del contrato laboral), 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.

**Art. 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.

**Art. 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 continua de todo el tiempo de licencia que le corresponda.

**Art. 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.

### **13. Si nos despiden del trabajo, ¿qué se tiene que tener en cuenta? Si somos trabajadores de menos de 10 o si somos trabajadores de más de 10 años.**

---

Independientemente de la antigüedad que tenga el trabajador una vez superado el periodo de prueba o durante la vigencia de un contrato laboral, en caso de despido injustificado tiene derecho a reclamar las indemnizaciones previstas en la ley. Si tuviese una antigüedad de 10 años solo podrá ser despedido por causa justificada por tener estabilidad laboral, si fuese despedido sin causa justificada tendrá derecho a ser repuesto en el cargo o recibir doble indemnización por antigüedad.

El trabajador que tenga menos de 10 años de antigüedad, es decir que no tenga estabilidad laboral, una vez que haya superado el periodo de prueba y haya sido despedido injustamente, tendrá derecho a que en su Liquidación Final de Haberes se establezca el monto equivalente correspondiente al tiempo de Preaviso, en caso que el Empleador no hubiese dado conforme a la ley; asimismo, debe dar al trabajador el monto que le debe por Indemnización por Despido Injustificado; además de los otros rubros por Salario acumulado, Vacaciones causadas, Aguinaldo proporcional y otros beneficios contemplados en el Código Laboral.

#### **14. ¿Qué es el preaviso?**

---

En el ámbito laboral es la comunicación que se deben las partes de la relación laboral. El trabajador hace “Preaviso de renuncia”, de parte del empleador “Preaviso de despido”. En ambos casos tiene como fin extinguir el contrato laboral. El plazo de antelación de presentación del preaviso se establece conforme a la antigüedad de la relación laboral.

#### **15. ¿Qué significa trabajo forzoso?**

---

El término «trabajo forzado» se define por la Convención de la OIT de 1930 (núm. 29) como «todo trabajo o servicio exigido/impuesto a una persona bajo la amenaza de una pena y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente».

#### **16. ¿Trabajar domingo o el día de descanso es legal?**

---

Todo trabajador tiene derecho a días de descansos laborales obligatorios. La legislación positiva paraguaya estipula claramente los descansos obligatorios y los regula de conformidad al horario de trabajo que cumplen los trabajadores.

Durante la jornada ordinaria de 8 horas se establece un descanso obligatorio mínimo de 30 minutos (Art. 200 del Código del Trabajo), que no integra la jornada de trabajo; es una interrupción corta a la labor diaria con el objetivo de alimentarse y descansar brevemente.-

Para aquellos trabajadores que cumplen un horario extendido, según establece el Art. 205 del C.T., se establece un descanso obligatorio de una hora y media. Estos descansos integran la jornada, es decir, con goce de salario.

También se establece un descanso mínimo entre jornadas de trabajo, ininterrumpido de por lo menos 10 horas. Art. 212 C.T.

Nuestra legislación prevé el descanso obligatorio semanal, que normalmente será domingo, aunque puede ser otro día distinto y dentro de la siguiente semana a cambio del descanso dominical (Art. 213 C.T.), este descanso es necesario por razones de orden fisiológico, político, religioso o social, y lograr un equilibrio necesario en la vida personal del ser humano.

En caso necesario se puede trabajar los días domingos y feriados. En esos casos el empleador deberá recibir doble salario. Con respecto al descanso en días feriados, este no es compensable con otro día de la semana, es decir el labor en día feriado debe ser abonado al 100%. (Art. 217 C.T.).

## **17. ¿El trabajo nocturno tiene alguna paga adicional?**

---

El Código de Trabajo establece que el horario nocturno es la que se realiza entre las 20:00 hasta las 6:00 horas. La carga de trabajo no puede exceder las 7 horas diarias o 42 horas semanales y los descansos intermedios no pueden ser inferiores a 30 minutos. Este tiempo de descanso no se computa como parte de la jornada de trabajo.

El trabajo nocturno tiene un recargo del 30% sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno. En caso que el trabajador cumpla horas extraordinarias nocturnas el recargo es del 100%.

Serenos, vigilantes y demás trabajadores que desempeñen funciones discontinuas se encuentran exceptuados de la limitación de la jornada de trabajo. Por ello no les son aplicables las condiciones especiales referentes a trabajos nocturnos.

El Convenio Nro. 89 del año 1948 respecto al trabajo nocturno de las mujeres, prohíbe emplear mujeres en horarios nocturnos en actividades industriales, sean para entidades públicas o privadas. Las únicas excepciones guardan relación con el trabajo en empresas familiares, cargos directivos o técnicos y servicios de sanidad y bienestar que no impliquen un trabajo manual.

## **18. El Ministerio de Trabajo, ¿cuál es su función?**

---

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, fue creada por Ley N° 5115/2013. 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. Conforme al Art. 3 de la referida Ley tiene como principales objetivos:

1. Velar por la protección de los trabajadores y las trabajadoras en sus distintas dimensiones, garantizando el respeto de sus 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.

## **19. ¿Qué acciones puedo hacer en el Ministerio de Trabajo si me despiden?**

---

En el Viceministerio de Trabajo existe una Dirección de Mediación que en caso de denuncia del trabajador por despido o menoscabo de sus derechos convoca a la patronal a una audiencia con el fin de buscar un acuerdo conciliatorio entre las partes. En caso de no llegar a un acuerdo las partes pueden recurrir al ámbito jurisdiccional para resolver lo que atañen a sus derechos.

## **20. Si no llego a un acuerdo en el plano administrativo, para ir al poder judicial, ¿qué debo hacer si soy pobre y no tengo dinero para pagar un abogado particular?**

---

En caso que el trabajador deba iniciar una demanda judicial para reclamar lo que le corresponde en derecho y no tiene para contratar un abogado particular, podrá recurrir a la Defensoría Pública donde previa acreditación de su insolvencia le asignaran un profesional que atienda su caso.

## **21. Si tengo inconveniente con mi patrón, ¿dónde puedo recurrir para una mediación?**

---

Existiendo inconvenientes en la relación laboral que no se pudo solucionar en el ámbito del trabajo, el trabajador podrá recurrir a las Oficinas de Mediación del Viceministerio de Trabajo, donde se convocara a una Audiencia entre las partes para que las partes intenten una conciliación.

## **22. ¿Las vacaciones son un derecho?**

---

Las vacaciones anuales retribuidas son un periodo de tiempo en el cual el trabajador suspende sus tareas para descansar, sirven para cumplir deberes familiares, culturales, sociales, o de otra índole, y en el aspecto físico este descanso responde a un imperativo fisiológico, ya que el ser humano necesita interrumpir de vez en cuando sus actividades para reponer energías consumidas en el Trabajo, y se inspira justamente en esa necesidad de reponerse del agotamiento, atendiendo además las necesidades de esparcimiento propias y de recreación en su grupo familiar.- Aunque las vacaciones suspenden el Contrato de Trabajo, ellas son pagadas.

Este periodo de descanso corresponde después de un año de trabajo continuo al servicio de un mismo Empleador; que duran de acuerdo a la antigüedad de los trabajadores.

- Para trabajadores de hasta 5 años de antigüedad, 12 días hábiles corridos
- Para trabajadores de más de 5 años y hasta 10 años de antigüedad, 18 días hábiles corridos,
- Y para trabajadores con más de 10 años de antigüedad, 30 días hábiles corridos.

La particularidad es que las vacaciones deben comenzar un día lunes o al día siguiente hábil si aquel fuera feriado. No se permite la interrupción de las vacaciones.

Antes de que el trabajador usufructúe sus vacaciones, el empleador está obligado a adelantarle el salario correspondiente a los días de vacaciones. La época debe ser señalado por la Empresa a más tardar dentro de los 6 meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho (aniversario laboral), y ser concedidas oficiosamente o a pedido del trabajador. El empleador comunicará con 15 días de anticipación mínima –por escrito– la fecha en la que se concederán las vacaciones.



Las vacaciones no son acumulables, salvo que el trabajador así lo solicite y hasta dos años, siempre que la empresa esté de acuerdo.

El Código Laboral reza en su “Art. 218º - *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, diez y ocho días 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. 92º, 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.”*

### **23. ¿El aguinaldo es una obligación del patrón? Si soy jornalero, ¿puedo tener aguinaldo? Si hago trabajo doméstico (jardinero, cocinera, limpiadora etc.), ¿puedo tener aguinaldo?**

---

El derecho al aguinaldo se establece tanto en la Constitución nacional como en el Código laboral. Es una remuneración anual complementaria equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones, otros ingresos).

Se calcula sumando todo lo percibido en concepto de salario, horas extras, comisiones (todo sobre lo cual se aportó IPS) dividido entre doce.

El aguinaldo debe abonarse antes del 31 de diciembre o en el momento en que termine la relación laboral en cuyo caso se realiza el cálculo proporcional al tiempo trabajado.

El aguinaldo es inembargable.

Los jornaleros y las trabajadoras domésticas tienen derecho al aguinaldo, que se paga entre Navidad y Año Nuevo, o en la proporción que corresponda cuando la relación laboral termine.

Cuando un trabajador deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por haber sido despedido, percibirá además de las in-

demnizaciones que le correspondieran, la parte proporcional del aguinaldo devengado hasta el momento de dejar el servicio.

El pago del aguinaldo es obligatorio, ya que no es una gratificación al trabajador, sino la prestación mínima y obligatoria que el patrón le debe dar al trabajador.

## **24. ¿Si estoy embarazada me pueden despedir?**

---

El artículo 89 de la Constitución Nacional dice: “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”.

Se tiene derecho a la protección desde el momento en que se notifica el estado de gestación. Antes de la notificación al empleador, no existe responsabilidad.

No, no se puede despedir a una mujer embarazada con frecuentes faltas por embarazo de alto riesgo.

La licencia de maternidad se paga por completo, por el Seguro Social (dos tercios del salario) y el empleador (un tercio del salario).

## **25. ¿Si estoy de reposo por parto me pueden despedir?**

---

La mujer trabajadora no puede ser despedida durante el periodo de gestación, ni durante el periodo de descanso de maternidad.

El Código del Trabajo tiene un capítulo especial sobre el trabajo de las mujeres donde se prohíbe, en caso de una gestación de riesgo o durante el amamantamiento, que la mujer realice trabajo que traiga aparejados peligrosidad o insalubridad, trabajo nocturno industrial y trabajo luego de las 22 horas.

A la trabajadora embarazada le corresponde asistencia médica completa (antes, durante y después del parto), que incluye atención gratuita médica y hospitalaria, así como la atención quirúrgica y dental. (Art. 133).

## **26. ¿Cuántos días de licencia debo tener por parto?**

---

La mujer trabajadora tiene derecho al descanso 6 semanas antes del parto y seis semanas después del parto. En caso de que el trabajo lo efectúe en lugares peligrosos, el empleador, notificado del embarazo, debe trasladarla, sin variación del salario.

## 27. Si soy varón, ¿cuánto días libre me corresponde si nace un hijo?

Por casarme, ¿cuántos días libres me corresponde?

Si fallece un pariente cercano (madre, padre, esposo, hermano hijos etc.), ¿cuántos días de licencia me corresponden?

---

Corresponde a solicitud del trabajador, tres días de licencia con goce de salarios para contraer matrimonio, dos semanas en caso de nacimiento de un hijo y cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos.

Ley N° 5508/2015, de Promoción, Protección a la Maternidad y a la Lactancia Materna establece permisos a saber:

**Permiso por Paternidad:** Modifica el Art. 62 inc. j) del Código del Trabajo y otorga dos semanas de licencias pagas por paternidad posteriores al parto (también por adopción). El padre al reintegrarse debe presentar el Certificado de Nacimiento del hijo/a, y la constancia de haber iniciado los trámites de Cedulación del mismo. El permiso es de carácter irrenunciable.

## 28. Si hago trabajo insalubre o peligroso, ¿qué debe prever la empresa que me contrata?

---

Cuando el **trabajo** debe realizarse en lugares **insalubres** o por su naturaleza pongan 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 la jornada normal. El empleador deberá adoptar las medidas preventivas y dotar de los elementos que protejan la vida, la salud y la integridad del trabajador.

## 29. ¿El patrón puede maltratarme?

---

Ningún patrón deberá maltratar a sus trabajadores. En caso que eso suceda puede incurrir no sólo en faltas administrativas sancionadas por el Ministerio de Trabajo, sino también ser responsable civil y penalmente por sus actos.

## 30. ¿A los cuántos años se tiene estabilidad laboral?

---

La Constitución Nacional (Art. 94) consagra la estabilidad del trabajador, pero “dentro de los límites que la ley establece”. Asimismo, el Código Laboral se ocupa de la estabilidad laboral del trabajador en los Arts. 94 al 102, la cual implica que un empleador no puede despedir a

un trabajador con diez o más años de antigüedad sin que exista justa causa demostrada en juicio. Es decir, la estabilidad laboral en el ámbito privado se adquiere a los 10 años de trabajo continuo con el mismo empleador.

## **LAS DEFENSORÍAS PÚBLICAS EN EL DERECHO LABORAL**

En las Defensorías del Fuero Laboral - Contencioso Administrativo

Toda persona que sea trabajadora en relación de dependencia, que necesite asistencia jurídica y acredite insolvencia con el beneficio de litigar sin gastos, con sentencia definitiva de juzgado competente sea demandada o demandante.

El Defensor Público además asiste a funcionarios o servidores públicos y a toda persona que necesite asistencia jurídica, cuando hayan acreditado insolvencia con el beneficio de litigar sin gastos, una vez agotada la vía administrativa, en el Fuero de lo Contencioso Administrativo.

El Defensor Público representa judicialmente al trabajador declarado ausente.

# PARTE IV

## MODELOS LABORALES

### A. CONTRATOS

#### CONTENIDO BÁSICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

---

El Contrato de Trabajo debe contener esencialmente:

1. Lugar, fecha, identificación y domicilio de los Contratantes.
2. Modalidades:
  - a) clase de trabajo a ejecutar;
  - b) lugar de la prestación de los trabajos;
  - c) facultad del empleador de traslado del empleado de un lugar a otro, de puesto de trabajo, de horario, etc.
3. Forma de Contrato: a) Por unidad de tiempo; b) Unidad de Servicio, c) Unidad de Obra.
4. Plazo del Contrato: a) Por Plazo Determinado; b) Indefinido; c) Periodo de Prueba.
5. Remuneración convenida: a) Salario Mensual: Salario por Jornal, Salario por Hora o Tarea Determinada; d) Periodo de Prueba; Salario por Hora; Salario o Comisión y Salario por Precio Unitario. b) Período de Pago: mensual, quincenal, semanal, diario. c) Época de pago; d) forma de pago, e) lugar de pago.
6. Duración y División de la Jornada: a) diurna, mixta o nocturna con horario: con receso intermedio en la jornada; b) exclusión de limitación de jornada; descanso semanal y lo compensatorio.
7. Cláusulas especiales: Se podrá agregar todas las disposiciones que considere necesarias y se ajusten a la operatividad de la Empresa, siempre que no sean restrictivas o contrarias a la norma legal.
8. Anexos o Addendas al Contrato conforme a las disposiciones normativas laborales.
9. Conformidad, previa ratificación del contenido, con firma de los contratantes, en dos ejemplares como mínimo.

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. SALARIO MENSUAL

---

En la ciudad de ....., República del Paraguay; a los ..... días del mes de..... del año dos mil....., por una parte, la firma ..... con domicilio en....., representada en este acto por....., con C.I. N°....., en adelante denominada “LA EMPRESA”; y, por otra parte, el señor/a ..... de nacionalidad....., con C.I.C. N°....., domiciliado/a en ..... en adelante denominado/a “EL TRABAJADOR” convienen en celebrar el presente contrato de trabajo bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: LA EMPRESA contrata los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe, principalmente, la función de.....; y en tal carácter, EL TRABAJADOR, estará obligado a:

- a) Cumplir con todas las directivas que le impartan sus superiores;
- b) cumplir las disposiciones del Reglamento Interno y las legislaciones laborales;
- c) .....
- d) .....

SEGUNDA: Del Lugar de Trabajo: EL TRABAJADOR desempeñará sus labores en.....; pero, en caso de ser necesario, podrá ser trasladado a otro local de LA EMPRESA, si ésta considerase necesario, en cuyo caso, los gastos del traslado correrán por cuenta de LA EMPRESA

TERCERA: Del Horario de Trabajo: Se establece un horario de trabajo los días..... a ....., en horario de..... a ....., con descansos en los horarios de.....

CUARTA: De la Remuneración: EL TRABAJADOR percibirá como remuneración la suma mensual de ..... (.....) a ser pagados en forma mensual en fecha/s ..... en efectivo el último día hábil del mes.

QUINTA: De las herramientas e insumos: Para el desempeño de sus tareas, LA EMPRESA proveerá a EL TRABAJADOR de: .....  
....., todo lo cual deberá, EL TRABAJADOR, cuidar, ordenar y devolver al culminar cada jornada.

SEXTA: De las Causales de Terminación del Contrato: La relación laboral concluirá en cualquiera de los casos previstos en el Artículo 78 del Código del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo.

SÉPTIMA: De la Enmienda: Los términos de este contrato podrán ser modificados o podrán suprimirse o agregarse Cláusulas adicionales mediante una enmienda debidamente firmada por ambas partes.

OCTAVA: De la Jurisdicción: Ante cualquier cuestión litigiosa que pudiera derivarse del presente contrato, las partes acuerdan someterse a las leyes de la República y a la competencia de los Tribunales de la jurisdicción.

Sin más que agregar, previa lectura y ratificación del presente contrato por las partes, en muestra de conformidad, lo firman al pie en dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

Firma Empleador

Firma Empleado

## CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO.

En la ciudad de ....., República del Paraguay, Departamento de ..... a los.....días del mes de.....del año 201...., entre..... con domicilio en las calles.....N°....., en adelante , por una parte, y el/la señor/a..... con Cédula de Identidad N°....., con domicilio en las calles.....N°....., barrio.....ciudad....., de nacionalidad....., en adelante “el/la trabajador/a”, se conviene un contrato de trabajo cuyas cláusulas son las siguientes:

PRIMERO. De la antigüedad. El/la trabajador/a cuenta con una antigüedad de..... años con el/a empleador/a, cuyos datos se han consignado líneas arriba. El presente contrato es otorgado a efectos de instrumentar y formalizar la relación laboral entre empleador/a y trabajador/a, dando así cumplimiento a la obligación establecida en la Ley N°5.407/2015, de celebrar contrato de trabajo doméstico por escrito y en instrumento privado.

SEGUNDO. De las tareas. Las partes acuerdan que el trabajador(a) desempeñará de forma principal la/s siguiente/s tarea/s:

-Aseo .....	-Cocinar .....	-Lavar y planchar ropa .....
-Jardinería.....	-Chofer .....	-Cuidado de niños .....
-Cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos .....	-Mucama .....	-Actividades Diversas del Hogar .....
	-Mandaderos .....	

TERCERO. El lugar de prestación de los servicios. Las partes acuerdan que los servicios deberán ser prestados en el domicilio ubicado en calle ....., N°....., barrio....., ciudad..... Departamento de .....

CUARTO. Del monto, forma y período de pago de las remuneraciones. El trabajador(a) tendrá derecho a percibir las siguientes prestaciones a título de remuneración:

- a) Sueldo ascendente a Gs.....;
- b) Otras:.....;

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, conforme a las disposiciones del artículo 11° de la Ley N°5.407/2015.

QUINTO. Jornada de Trabajo. El Trabajador(a) estará sujeto a una jornada de trabajo de ..... horas semanales, la cual se distribuirá de la siguiente manera:



	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Entrada						
Salida						

SEXTO. Del tipo de contrato. a) Con retiro..... b) Sin retiro.....

Si es con retiro: el empleador se compromete a suministrarle alimentos en cantidad y calidad convenientes. Asimismo, a otorgarle un descanso intermedio obligatorio de una hora, sin aplicarse descuento alguno en su remuneración.

Si es sin retiro: el empleador, además de provisionar alimentos, se compromete a suministrar habitación decorosa, en relación a la situación del empleador. Asimismo, a otorgarle un descanso intermedio obligatorio de dos horas, sin aplicarse descuento alguno en su remuneración.

SÉPTIMO. Período de prueba: el período de prueba será de 30 días (para el/la trabajador/a sin antigüedad).

OCTAVO. En caso de incumplimiento del contrato o terminación de la relación laboral, las partes podrán recurrir ante las instancias administrativas o judiciales.

NOVENO. Duración del contrato. El plazo de este contrato es: a) Por tiempo indeterminado: ..... b) Por tiempo determinado, prorrogable por igual plazo:.....

DÉCIMO. El presente contrato de trabajo se firma por trabajador(a) y Empleador en dos ejemplares del mismo contenido y fecha, quedando en este mismo acto un ejemplar en poder de cada contratante. Cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación y registro ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.

EMPLEADOR  
C.I.N° .....

TRABAJADOR/A  
C.I.N° .....

## CONTRATO LABORAL PARA TRABAJADORES RURALES

---

En la ciudad de .....Departamento.....de la República del Paraguay, a los.....días del mes de .....del año 20..., se celebra este contrato de trabajo rural entre el señor .....con (C.I. N°..., nacionalidad, estado civil, profesión), en adelante EL TRABAJADOR, y por la otra, el señor/la empresa.....(RUC o C.I. N°....., nacionalidad, estado civil, profesión) con domicilio en....., en adelante, EL EMPLEADOR, CONVIENEN EN CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO LABORAL, el cual se registrará por la Ley N° 213/93, CAPITULO V DEL TRABAJO RURAL, Arts. 157 a 191 del Código del Trabajo y las disposiciones de la Ley N° 1863/01 y sus modif. Ley N° 2002/02 Estatuto Agrario y las cláusulas y condiciones siguientes:

PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata al TRABAJADOR para que éste realice las tareas de trabajador rural en el establecimiento denominado “xxxxxx”, ubicado en la Región ....., de República del Paraguay que consta de .....Has. El encargado desempeñará sus tareas conforme a las instrucciones que le impartirán el empleador, y lo dispuesto por el presente contrato.

SEGUNDA: EL EMPLEADOR proveerá al encargado, una vivienda en el establecimiento que consta de (detallar comodidades, muebles, etc). Estarán, además a su cargo, la manutención del encargado y su familia. Además se obliga a proveer los elementos necesarios para los trabajos a realizar, quien deberá mantenerlos en perfecto estado de conservación y de funcionamiento.

TERCERA: EL TRABAJADOR se obliga a..... (detallar las tareas concretas referidas a la producción agrícola ganadera).

CUARTA: EL TRABAJADOR se compromete a mantener en buen estado de conservación la vivienda que recibe, haciéndose cargo de los gastos que ella demande. Le queda prohibido hacer cualquier modificación u obra nueva, sin la autorización del empleador, caso contrario, éstas quedarán a beneficio del empleador, renunciando el empleado al derecho de retención por mejoras. En caso de terminación del contrato laboral, el empleado se obliga a devolver la vivienda en igual estado en que la recibió y libre de ocupantes, responsabilizándose del cumplimiento de estas condiciones y cargando con los gastos por daños y perjuicios que provoque su incumplimiento.

QUINTA: EL EMPLEADOR pagará al trabajador una remuneración mensual de Guaraníes..... (Gs....) dentro de los 5 primeros días de cada mes vencido. EL EMPLEADOR se hará cargo de las asignaciones familiares fijadas por la ley como también de los aportes provisionales.

EN PRUEBA DE CONFORMIDAD Y ACEPTACION, firman las partes en dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba mencionados.

EMPLEADOR

TRABAJADOR

## CONTRATO INDIVIDUAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO POR JORNAL

---

En la República del Paraguay, ciudad de .....a los ... día del mes de .... del año dos mil ...., por una parte, ..... con domicilio en ....., con C.I. N° ....., en adelante denominado “EL EMPLEADOR”; y, por otra parte, el señor ....., de nacionalidad ....., con C.I. N° ..... domiciliado en ....., en adelante denominado “EL TRABAJADOR”, convienen en celebrar el presente contrato de trabajo del SERVICIO DOMÉSTICO DISCONTINUO, que se registrá por la Ley N° 5407/2015, modificaciones y concordantes, bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe, principalmente, la función de jardinero, con retiro, y en tal carácter, EL TRABAJADOR, estará obligado a:

- 1) Cumplir con todas las directivas que le imparta EL EMPLEADOR con relación la naturaleza del servicio contratado.
- 2) .....
- 3) .....

SEGUNDA: EL TRABAJADOR desempeñará sus labores en la residencia del EMPLEADOR. EL TRABAJADOR realizará sus tareas con sus propias herramientas y elementos de trabajo. EL EMPLEADOR le proveerá los insumos necesarios (planta, plantines, abonos, fungicidas, etc.).

TERCERA: Se establece como horario de trabajo, de lunes a sábado, en horario de .... a .... hs. con descansos entre jornadas acorde con la legislación vigente.

CUARTA: EL TRABAJADOR percibirá como remuneración la suma de Gs. .... por día trabajado, percibiendo el pago en efectivo al final de cada jornada de trabajo o en la forma o periodicidad acordada con el EMPLEADOR, EL TRABAJADOR podrá realizar tareas similares para otros EMPLEADORES, estableciéndose así la condición de Pluriempleo.

QUINTA: El plazo del contrato es por tiempo indefinido, fijándose como fecha de inicio el día de la celebración del presente contrato, con un periodo de prueba de 30 días corridos.

SEXTA: EL TRABAJADOR se compromete a cuidar y conservar en buen estado de funcionamiento las herramientas y maquinas proveídas por el EMPLEADOR, debiendo comunicar inmediatamente cuando se percate de cualquier desperfecto en las mismas.

SÉPTIMA: Los términos de este contrato podrán ser modificados o podrán suprimirse o agregarse Cláusulas adicionales mediante una enmienda debidamente firmada por ambas partes.

OCTAVA: Ante cualquier cuestión litigiosa que pudiera derivarse del presente contrato, las partes acuerdan someterse a las leyes de la República y a la competencia de los Tribunales de la jurisdicción.

Sin más que agregar, previa lectura y ratificación del presente contrato por las partes, en muestra de conformidad, lo firman al pie en dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

EMPLEADOR

EMPLEADO

## B. COMUNICACIÓN DE RENUNCIA

### RENUNCIA CON PREAVISO DE PARTE DEL TRABAJADOR

---

Lugar y fecha .....de .....de .....

Señor

Empresa.....

Dirección.....

Presente:

Me dirijo a ustedes con el fin de comunicar que he tomado la decisión de renunciar al trabajo y al cargo que vengo a desempeño en esta empresa, estableciendo el cumplimiento del Preaviso Legal conforme a mi antigüedad. En consecuencia, cumpliré normalmente mis tareas hasta el día .....del mes de .....del año .....

Aclaro que me retiro voluntariamente por motivos particulares. Solicito que oportunamente con la Liquidación de mis haberes se me otorgue un Certificado de Trabajo de acuerdo al Art. 93 del Código Laboral.

Atentamente.

.....  
Nombre y Firma del trabajador  
C.I.C. N° .....

Recibí en fecha: ...../...../.....

Firma: .....

C.I.C. N°: .....

cc. al Legajo de antecedentes – Dirección del Trabajo.

## RENUNCIA DEL TRABAJADOR SOLICITANDO EXONERACIÓN DE PREAVISO

---

Lugar y fecha .....de .....de .....

Señor

Empresa.....

Dirección.....

Presente:

Me dirijo a ustedes con el fin de comunicar que he tomado la decisión de renunciar al trabajo y al cargo que vengo a desempeño en esta empresa, se debe a motivos personales (seguir tratamiento médico – mudarme a otra ciudad, iniciar gestiones de jubilación, etc.). Podré asistir a mi lugar de trabajo hasta el día .....del mes de .....del año.....

Por los motivos expuestos, solicito con el debido respeto se me exonere de la obligación de otorgar el Preaviso legal pertinente, y pido se me otorgue un Certificado de Trabajo de acuerdo al Art. 93 del Código Laboral.

Atentamente.

.....  
Nombre y Firma del trabajador  
C.I.C. N° .....

Recibí en fecha: ...../...../.....

Firma: .....

C.I.C. N°: .....

cc. al Legajo de antecedentes – Dirección del Trabajo.

## C. LIQUIDACIONES

### LIQUIDACIÓN DE HABERES POR RENUNCIA

---

Lugar y fecha.....de .....Año.....

OBS. Se toma como referencia Salario Mínimo.

- EMPLEADO: .....
- ANTIGÜEDAD: .....

SUELDO MENSUAL:

JORNAL DIARIO:

- |  |          |
|--|----------|
| a) Salario días trabajados                   | Gs. .... |
| b) Vacaciones causadas (Art. 218 C.L.)       | Gs. .... |
| c) Vacaciones Proporcionales (Art. 218 C.L.) | Gs. .... |
| d) Aguinaldo proporcional (Art. 243 C.L.)    | Gs. .... |
| Total a percibir                             | Gs. .... |

RECIBI CONFORME: La suma de Guaraníes .....  
en los conceptos señalados precedentemente.

.....  
Nombre y Firma del trabajador  
C.I.C. N°.....

## LIQUIDACIÓN DE HABERES POR DESPIDO INJUSTIFICADO

Lugar y fecha.....de .....Año.....

OBS. Se toma como referencia Salario Mínimo. Si el trabajador tiene Estabilidad Laboral corresponde doble indemnización.

- EMPLEADO: .....
- ANTIGÜEDAD: .....

SUELDO MENSUAL:

JORNAL DIARIO:

- |  |          |
|--|----------|
| a) Salario días trabajados                   | Gs. .... |
| b) Preaviso (Art. 87 C.L.)                   | Gs. .... |
| c) Indemnización (Art. 91/99 C.L.)           | Gs. .... |
| d) Vacaciones causadas (Art. 218 C.L.)       | Gs. .... |
| e) Vacaciones Proporcionales (Art. 218 C.L.) | Gs. .... |
| f) Aguinaldo proporcional (Art. 243 C.L.)    | Gs. .... |
| Total a percibir                             | Gs. .... |

RECIBI CONFORME: La suma de Guaraníes .....  
en los conceptos señalados precedentemente.

.....  
Nombre y Firma del trabajador  
C.I.C. N° .....

