



**Guía Global de
Empleo
PARAGUAY**

Índice

1. Resumen de los derechos aplicables a las distintas categorías de trabajadores	2
2. Requisitos legales/derechos para las diferentes categorías de trabajadores	3
a. Trabajadores	29
c. Voluntarios	36
d. Empleados y consultores no ciudadanos, incluidos los refugiados y otras personas desplazadas	40

Este documento ofrece a los lectores breves respuestas y recomendaciones con fines informativos. La información contenida en este documento es general y puede variar según las circunstancias. Por lo tanto, este documento no constituye asesoramiento jurídico. Rechazamos de antemano cualquier responsabilidad en caso de que usted decida actuar sobre la base de cualquier información contenida en este documento.





1. Resumen de los derechos aplicables a las distintas categorías de trabajadores

	Empleados (a tiempo parcial o completo)	Contratistas independientes/ proveedores de servicios	Voluntarios
Legislación y normativa laboral	Sí	No	No
Compensación de los empleados/ requisitos de remuneración	Sí	No	No
Salario mínimo	Sí	No	No
Aportaciones obligatorias a fondos de previsión/jubilación	Sí	No	No
Requisitos de inmigración, incluido el derecho a trabajar en el país	Sí	Sí	Sí
Legislación y normativa sobre datos personales (privacidad)	Sí	Sí	No
Legislación y normativa contra la discriminación	Sí	No	No



2. Requisitos legales/derechos para las diferentes categorías de trabajadores

a. Trabajadores

Índice de la Sección

1 Contratos de trabajo	3
2 Condiciones de trabajo	8
3 Entorno de trabajo seguro.....	24
4 Fiscalidad.....	26
5 Trabajo remoto.....	26
6 Qué hacer cuando las cosas van mal	27

Es toda persona que realiza una actividad humana, consciente y voluntaria, prestada en forma dependiente y retribuida, para la producción de bienes o servicios.

Link de información: Código Laboral – Artículo 8: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

1 Contratos de trabajo

¿Qué tipos de contratos de trabajo existen? Por ejemplo, ¿contratos de duración determinada, a tiempo parcial, de cero horas u otros? ¿Existen contratos de trabajo específicos para las organizaciones sin ánimo de lucro?

Tipos de contratos según la legislación paraguaya:

- Contrato por tiempo indefinido.
- Contrato a plazo determinado.
- Contrato a tiempo parcial.

Existen también los contratos para menores, pasantes, y trabajadores domésticos.

Los tipos de contratos citados pueden ser con remuneración por mes, hora, a destajo, o por comisiones.

No existen contratos especiales para Organizaciones sin fines de lucro.





Link de información: Código Laboral: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

Ley de pasantía: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/5153/pasantia-educativa-laboral-tecnica-superior>

Ley de trabajo doméstico – Artículo 7: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4392/ley-n-5407-del-trabajo-domestico>

¿Cuáles son las principales cláusulas de los contratos de trabajo?

En el contrato laboral deben ser incluidos los datos personales de ambas partes, así como los datos relacionados a la relación laboral citados en el Artículo 46 del Código Laboral Paraguayo.

Así mismo, debe constar la 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.

Link de información: Código Laboral – Artículo 46: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Es aceptable un periodo de prueba para los empleados? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo?

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

Dicho período tendrá como máximo la siguiente duración:

- a) De treinta días para el personal del servicio doméstico y trabajadores no calificados;
- b) De sesenta días, para trabajadores calificados o para aprendices; y,
- c) Tratándose de trabajadores técnicos altamente especializados, las partes podrán convenir un período distinto del anterior, conforme a las modalidades del trabajo contratado.

Link de información: Código Laboral – Artículo 58, 59 y 60: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Se permiten los contratos de duración determinada? ¿Existen limitaciones para los contratos de duración determinada? ¿Hay algún requisito para tener un contrato de duración determinada?

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





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

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

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

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

Link de información: Código Laboral – Artículo 49 y 50: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Los contratos de trabajo deben celebrarse por escrito? ¿Existen requisitos de firma para los contratos de trabajo? Por ejemplo, ¿pueden firmarse en persona o electrónicamente?)

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.

El contrato de trabajo escrito, su modificación o prórroga, se redactarán en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. Su documentación estará exenta de todo impuesto. Cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación y registro a la Dirección del Trabajo.

En el contrato laboral se consignarán los datos personales de las partes, así como los datos citados en el Artículo 46 el Código Laboral Paraguayo.

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.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

En cuanto al trabajo doméstico, el contrato laboral deberá formalizarse por escrito, mediante instrumento privado, en el que deberán constar los datos citados en el Artículo 7 de la Ley del Trabajo Doméstico.

La existencia del contrato de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de este, a través de los medios generales de prueba, autorizados por la Ley, o por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo. El empleador entregará al trabajador/a doméstico/a, una copia firmada del contrato celebrado en forma gratuita.





En cuanto a contrato celebrados con menores de edad, los menores que tengan más de doce años y menos de dieciocho, podrán celebrar contrato de trabajo, con autorización.

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

Link de información: Código Laboral – Artículo 36, 43, 45, 46, 48 y 107:

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

Ley de trabajo doméstico – Artículo 7: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4392/ley-n-5407-del-trabajo-domestico>

¿Hay que entregar a los empleados un contrato de trabajo por escrito antes de que empiecen a trabajar?

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.

En el caso que se firmen contratos por escrito, el empleador debe entregar una copia de mismo al trabajador.

La falta de contrato por escrito no anula o invalida la existencia de la relación laboral.

Link de información: Código Laboral – Artículo 43: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Puede facilitar un modelo sencillo de los contratos mencionados?

En el siguiente Link podrán verificar un modelo proforma de contrato laboral a tiempo parcial redactado y publicado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTESS).

<https://www.mtess.gov.py/viceministerio-de-trabajo/direccion-de-trabajo/modalidades-contractuales/empleo-tiempo-parcial-part-time/tiempo-parcial/proforma-de-contrato-tiempo-parcial>

¿Existe la obligación de que un empresario realice una comprobación de antecedentes penales en la medida en que cualquier persona que contrate vaya a trabajar con niños o personas vulnerables?

No existe obligatoriedad alguna de revisión de antecedentes policiales o penales de los trabajadores que serán contratados.

Link de información: Ley Nº 6534 / DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES CREDITICIOS:

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9417/ley-n-6534-de-proteccion-de-datos-personales-crediticios>





¿Pueden los empleadores solicitar referencias de antiguos empleadores para las nuevas contrataciones?

No existe prohibición alguna en la normativa paraguaya sobre solicitud de referencias a empleadores anteriores del trabajador que se pretende contratar.

¿Está obligado el empresario a crear algún tipo de órgano de representación de los trabajadores? En caso afirmativo, ¿cuál es el requisito?

El empleador no está obligado a crear organismos representativos de los trabajadores, pero si los trabajadores pueden crear sindicatos.

La Ley reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa el derecho de constituir libremente organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados.

El derecho de asociación en Sindicatos se extiende a los funcionarios y trabajadores del Sector Público.

Sindicato es la asociación de personas que trabajan en una empresa, institución o industria, ejercen un mismo oficio o profesión o profesiones similares o conexas exclusivamente para cumplir los fines estipulados en la norma vigente.

Los sindicatos de empleadores no podrán constituirse con menos de tres miembros. Los de trabajadores no podrán hacerlo con menos de veinte fundadores cuando se trata de sindicato de empresa, con menos de treinta si fuere gremial, y con menos de trescientos cuando sean de industria. Los sindicatos de trabajadores del sector público podrán constituirse con un mínimo del 20% (veinte por ciento) hasta quinientos de sus dependientes, de esta cantidad hasta mil un mínimo del 10% (diez por ciento) y de más de mil, un mínimo no inferior al 5% (cinco por ciento) de sus dependientes.

Link de información: Código Laboral – Artículo 283, 288, y 292: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Es habitual que en su jurisdicción existan convenios colectivos que se apliquen a todos los empresarios de una determinada región o sector?

La normativa laboral contempla la posibilidad de firmar contratos colectivos. En toda empresa que emplea veinte o más trabajadores se establece obligación de celebrar un contrato colectivo de condiciones de trabajo.

Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo.

E mismo se redactará, bajo pena de nulidad, en tres ejemplares: Uno para cada parte y el tercero será presentado para su homologación y registro en el organismo administrativo del trabajo. Este





contrato no producirá efectos legales sino desde el momento en que fuera homologado y registrado por el organismo administrativo del trabajo, a petición de cualquiera de las partes.

Link de información: Código Laboral – Artículo 326, 328, 330 y 334:

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

2 Condiciones de trabajo

¿Cuál es la edad mínima para trabajar?

Los menores de dieciocho años podrán celebrar contrato de trabajo, con autorización de acuerdo con lo estipulado en el Código Laboral Paraguayo, en el Código de la Niñez y la Adolescencia y en los Documentos internacionales suscritos por Paraguay.

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

Los menores que no hayan cumplido quince años no podrán trabajar en ninguna empresa industrial, pública o privada o en sus dependencias, con excepción de aquellas en las que estén ocupados únicamente miembros de la familia del empleador, siempre que por naturaleza del trabajo o por las condiciones en que se efectúe, no sea peligroso para la vida, salud o moralidad de los menores.

Excepcionalmente el trabajo en escuelas profesionales, ya sean públicas o establecidas por empresas privadas, siempre que se realice con fines de formación profesional, y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente.

Link de información: Código Laboral – Artículo 36 y 119: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

Registro Adolescente Trabajador: <https://www.mtess.gov.py/registro-del-adolescente-trabajador>

¿Qué tipo de trabajo puede realizar un niño? Por ejemplo, ¿existen restricciones específicas?

Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato y guarden relación con labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciocho años; trabajos para niños menores de doce años; horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años, entre otros.

Así mismo, se deja constancia que los menores que no hayan cumplido quince años de edad no podrán trabajar en ninguna empresa industrial, pública o privada o en sus dependencias, con excepciones bien tipificadas, por otra parte, los menores entre catorce y diez y ocho años podrán ser empleados en empresas no industriales en las condiciones citadas en el Código Laboral Paraguayo.

Se excluye de esta disposición el trabajo doméstico, ejecutado en el hogar del empleador. En este mismo sentido, los menores de quince a dieciocho años no serán empleados durante la noche en un intervalo de doce horas consecutivas que comprendan desde las veinte y dos a seis horas.





Link de información: Código Laboral – Artículo 45, 119, 120, 121, 122 y 125:

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

Reglamentación de artículos del Código Laboral en cuanto al trabajo de menores:

https://www.mtess.gov.py/application/files/5915/5912/1233/RESOLUCION_1159.pdf

C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327

Salario

¿Cuál es el salario mínimo exigido a los trabajadores por cuenta ajena? ¿Existen excepciones en el salario mínimo para los jóvenes o las personas con discapacidad?

El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la Ley.

El reajuste del salario mínimo será efectuado por el Poder Ejecutivo a propuesta del Consejo Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM), sobre la base de la variación interanual del índice de Precios al Consumidor (IPC) y su impacto en la economía nacional, al mes de junio de cada año.

Este año se ha dispuesto el reajuste del salario mínimo legal del trabajador del sector privado en cinco coma uno por ciento (5,1 %) que regirá a partir del 1 de julio de 2023, quedando el mismo en el siguiente monto;

Salario mínimo legal vigente: Gs. 2.680.373

Jornal mínimo legal vigente: Gs. 103.091

No existe un salario mínimo diferenciado para personas con discapacidad, si para menores y para trabajadores de rubros específicos. Conforme al aumento de salario dispuesto en el 2023, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social estableció los sueldos y jornales conforme al siguiente esquema:

ACTIVIDADES	MONTO	RESOLUCIONES
Trabajadores Rurales de Establecimientos Ganaderos	Salario mensual: Gs.1.876.261 Jornal: Gs. 72.164	https://www.mtess.gov.py/application/files/9716/8866/0428/Resolucion_MTESS_N_853_-_Reajuste_de_los_sueldos_y_jornales_minimos_de_trabajadores_de_establecimientos_ganaderos.pdf
Trabajadores de Establecimientos Agrícolas	Salario mensual: Gs. 2.774.186 Jornal: Gs. 106.699	https://www.mtess.gov.py/application/files/1216/8866/1172/Resolucion_MTESS_N_854.pdf





<p>Trabajadores bajo el régimen de Aprendizaje</p>	<p>Salario mensual: Gs. 1.608.224</p> <p>Jornal: Gs. 61.855</p>	<p>https://www.mtess.gov.py/application/files/6316/8866/8072/RESOLUCION_MTESS_N_861 - _Reajuste bajo el regimen de aprendizaje Dual.pdf</p>
<p>Empleo a Tiempo Parcial</p>	<p>Salario mínimo por hora diurna: Gs. 12.886</p> <p>Salario mínimo por hora nocturna: Gs. 19.146</p>	<p>https://www.mtess.gov.py/application/files/7216/8866/8162/RESOLUCION_MTESS_N_862 - _Reajuste a Tiempo parcial en el Sector privado.pdf</p>
<p>Trabajadores de Empresas Yerbateras</p>	<p>Salario mensual: Gs. 2.707.186</p> <p>Jornal: Gs. 104.123</p>	<p>https://www.mtess.gov.py/application/files/9516/8866/0764/Resolucion_MTESS_N_852.pdf</p>
<p>Trabajadores de Empresas de Transporte Público</p>	<p>→ <i>Chofer Cobrador</i></p> <p>Salario mensual: Gs. 3.519.343</p> <p>Jornal: Gs. 135.359</p> <p>→ <i>Chofer de Ómnibus</i></p> <p>Salario mensual: Gs. 2.707.186</p> <p>Jornal: Gs. 104.123</p> <p>→ <i>Cobrador y/o Guarda</i></p> <p>Salario mensual: Gs. 2.680.373</p> <p>Jornal: Gs. 103.091</p>	<p>https://www.mtess.gov.py/application/files/8816/8866/7533/Resolucion_MTESS_N_858 - _Reajuste de los sueldos y jornales minimos de tranajadores de empr esas de transporte publico.pdf</p>
<p>Trabajadores por Actividades Específicas</p>	<p>Los sueldos y jornales de los trabajadores se determinan conforme a las actividades laborales que desarrollan</p>	<p>https://mtess.gov.py/application/files/1116/8866/7725/Resolucion_MTESS_N_859 - Actividad Especifica.pdf</p>





<p>Trabajadores y Obreros Profesionales Escalafonados</p>	<p>Los sueldos y jornales de los empleados se establecen conforme al cargo que ocupan.</p>	<p>https://www.mtess.gov.py/applicacion/files/6116/8866/7887/Resolucion_MTESS_N_860 - _Reajuste de los sueldos empleados y obreros profesionales escalafonados.pdf</p>
<p>Trabajadores de Panaderías y Fideerías</p> <p>Trabajadores de la Prensa</p>	<p>Los sueldos y jornales se definen en base al cargo, cuadrillas y kilos elaborados por los trabajadores.</p> <p>Los sueldos y jornales se disponen acorde a los trabajos desarrollados.</p>	<p>https://www.mtess.gov.py/applicacion/files/8116/8866/7533/Resolucion_MTESS_N_857 - _Reajuste de los sueldos y jornales minimos de tranajadores de panaderia y fideeria.pdf</p> <p>https://www.mtess.gov.py/applicacion/files/4716/8866/7316/Resolucion_MTESS_N_856 .pdf</p>
<p>Trabajadores del Servicio Doméstico</p>	<p>Salario mensual: Gs. 2.680.373</p> <p>Jornal: Gs. 103.091</p>	<p>https://www.mtess.gov.py/applicacion/files/8616/8866/1681/Resolucion_N_855.pdf</p>
<p>Capitanes de Cabotaje y Prácticos de la Zona Sur del Río Paraguay y Puerto de la Capital</p>	<p>Los sueldos y jornales se definen según las labores y tamaño de los buques</p>	<p>https://www.mtess.gov.py/applicacion/files/8716/8866/8427/Resolucion_MTESS_N_863.pdf</p>

Link de información: Decreto N° 9584 del Poder Ejecutivo de fecha 29 de junio de 2023:
https://www.presidencia.gov.py/url-sistema-visor-decretos/index.php/ver_decreto/32550

¿Existen condiciones que justifiquen un aumento salarial o una paga extra? En caso afirmativo, ¿cuáles son?

El aumento obligatorio del salario mínimo solo se da por Decreto de acuerdo con la información remitida en la pregunta anterior.





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.

Link de información: Código Laboral – Artículo 234: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Cuándo se debe pagar el salario? Por ejemplo, ¿hay obligación de pagar el salario semanal o mensualmente?

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.

El salario se pagará a intervalos regulares, conforme a las siguientes reglas:

a) El pago del salario se efectuará semanalmente, por quincena o por mes, excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza del trabajo cuando el trabajador no trabaje diariamente, el salario podrá ser abonado al término de cada jornada, por semana o quincenalmente, en ningún caso la remuneración diaria del trabajo a jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mínimo mensual por veinte y seis días; y,

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

Link de información: Código Laboral – Artículo 230 y 232: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Están obligados los empresarios a conceder a los trabajadores permisos retribuidos en los días festivos?

El empleador está obligado a brindar un descanso a sus trabajadores los feriados establecidos por la Ley.

Link de información: Código Laboral – Artículo 218: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Están obligados los empresarios a conceder a los trabajadores vacaciones anuales?

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:

- Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días corridos;





- Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, diez y ocho días corridos; y,
- Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días corridos.

Estas vacaciones son pagas a cargo del empleador

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.

Link de información: Código Laboral – Artículo 218 y 219: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Tienen derecho los trabajadores a percibir su salario habitual durante sus vacaciones anuales?

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.

Link de información: Código Laboral – Artículo 220: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Hay obligación de pagar las horas extraordinarias? ¿Cómo se compensan las horas extraordinarias?

La respuesta a la presente pregunta guarda estricta relación con la información expuesta en el ítem ii del presente documento.

Link de información: Código Laboral – Artículo 234: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Existen circunstancias extraordinarias que puedan invocarse para dejar de pagar temporalmente a los empleados las horas trabajadas?

No hay disposición que permita al empleador en circunstancias especiales o determinadas no pagar a los trabajadores por las horas trabajadas.

¿Tienen derecho los trabajadores a una paga de fin de año?

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.





Link de información: Código Laboral – Artículo 243: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Tienen derecho los trabajadores a percibir pagos cuando finaliza su contrato de trabajo, como el preaviso o la paga de preaviso, las vacaciones acumuladas o no disfrutadas y/o la indemnización legal por despido?

- Salario: El empleador debe abonar al trabajador el salario proporcional por los días trabajados en el último mes.
- Preaviso: 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.
- Vacaciones: 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, con relación al tiempo trabajado.
- Aguinaldo: 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.
- Indemnización: En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses

Link de información: Código Laboral – Artículo 90, 91, 221 y 244: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

LIQUIDACIÓN DE HABERES							
MOTIVOS DE SALIDA	CONCEPTOS LABORALES						
	Salario	Indemnización	Preaviso	Vacaciones Causadas	Vacaciones Proporcionales	Gratificación	Aguinaldo
Despido Injustificado	X	X	X	Se debe abonar si el trabajador causó sus vacaciones y a la fecha del despido aún no las gozó.	X		X
Despido Justificado	X			Se debe abonar si el trabajador causó sus vacaciones y a la fecha del			X





				despido aún no las gozo.			
Renuncia Voluntaria	X		El empleador tiene la facultad de descontar una cantidad equivalente a la mitad del salario que correspond a al término del preaviso	El trabajador tiene derecho a percibir el monto correspondiente a sus vacaciones si a la fecha de la renuncia el mismo no las gozo aún.			X
Renuncia por causas justificadas	X	X	X		X		X
Mutuo Acuerdo	X			Corresponde el pago de las vacaciones si al momento de la terminación de la relación el trabajador no las gozó.		En algunas ocasiones el empleador de forma voluntaria acuerda un monto con el trabajador.	X

Horario de trabajo

¿Qué se considera una semana laboral a tiempo completo? Si el empleado está obligado por contrato a trabajar menos de esa cantidad, ¿se le considera empleado a tiempo parcial?

Trabajadores a tiempo completo:

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

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.

La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurna y nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media o cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno.

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.

Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias o de treinta y seis semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas.





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.

Trabajadores a tiempo parcial:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado una prestación subordinada de actividad laboral de una duración de entre 16 (dieciséis) a 32 (treinta y dos) horas semanales. El contrato de trabajo a tiempo parcial, deberá formalizarse por escrito. Cualquier tipo de contrato de trabajo celebrado entre el trabajador y el empleador que supere las 32 (treinta y dos) horas semanales establecidas en esta Ley, será considerado como relación laboral a tiempo completo.

Dentro del límite de horario semanal mencionado en el artículo anterior, se podrán distribuir las jornadas de trabajo mediante la determinación de cierto número de horas al día, de días a la semana o de semanas al mes.

En caso excepcional, de superarse el total de horas máximas de trabajo fijadas en el artículo anterior, el empleador deberá retribuir las horas extraordinarias trabajadas. El total de horas semanales extraordinarias no podrá exceder el 10% (diez por ciento) del total de horas semanales establecidas en el contrato.

En caso de que la jornada diaria tuviese una duración superior a las 5 (cinco) horas de trabajo, la jornada se dividirá 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 descanso no se computará en la jornada de trabajo.

Link de información: Código Laboral – Artículo 194, 195, 196, 197, 198 y 200
<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

Ley de trabajo a tiempo parcial N° 6639/2019, Artículo 3 y 4: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8905/ley-n-6339-que-regula-el-empleo-a-tiempo-parcial>

¿Hay días festivos fijos al año? ¿Se puede obligar a un trabajador a trabajar los días festivos? ¿Tienen derecho los trabajadores a algún otro tipo de permiso aparte de los días festivos?

Existen días establecidos por Ley como feriados públicos que rigen en todo el territorio paraguayo los cuales son decretados por Ley.

El empleador está obligado a brindar un descanso a sus trabajadores los feriados establecidos por la Ley, en caso de que, el trabajador deba asistir a cumplir una jornada laboral un día feriado, el empleador deberá abonar un recargo del 100% el jornal diario del mismo.

Así mismo el Código Laboral establece días de licencia que el empleador está obligado a otorgar a su trabajador en razón del nacimiento de sus hijos, fallecimiento de cónyuge y familiares hasta segundo de afinidad y cuarto de consanguinidad, exámenes médicos de la mujer, entre otros.

Link de información: Ley N° 8 / POR LA CUAL SE DETERMINAN LOS FERIADOS DE LA REPUBLICA:
<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2358/por-la-cual-se-determinan-los-feriados-de-la-republica>





<https://www.mre.gov.py/congralpar-buenos-aires/index.php/el-paraguay/feriados-oficiales-en-paraguay>

Código Laboral – Artículo 218: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

¿Reciben los trabajadores a tiempo parcial alguna protección especial por su condición de trabajadores a tiempo parcial?

Los trabajadores a tiempo parcial no reciben ningún trato especial por su modalidad de trabajo, estos, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores a tiempo completo.

¿Reciben los empleados a tiempo parcial las mismas condiciones que los empleados a tiempo completo, por ejemplo, en relación con el salario y las prestaciones?

Los trabajadores perciben su salario en proporción a las horas trabajadas siempre teniendo en cuenta para los cálculos el salario mínimo legal vigente en Paraguay.

Seguridad social

¿Qué cotizaciones a la Seguridad Social están obligadas a pagar los empresarios? Presumiblemente, las cotizaciones se prorratean en el caso de los trabajadores a tiempo parcial.

Conforme a la Constitución Nacional de la República del Paraguay la seguridad social es un sistema obligatorio e integral para el trabajador dependiente y su familia.¹

Los empleadores se encuentran obligados a comunicar el ingreso de los trabajadores que presten algún servicio o ejecuten una obra en virtud de un contrato de trabajo verbal o escrito, sin distinción de la modalidad del mismo y el monto de la remuneración que perciban al Instituto de Previsión Social.²

Los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad a tiempo parcial son sujetos del seguro social obligatorio del Instituto de Previsión Social, por lo cual, tomando en cuenta la modalidad del trabajo y considerando que pueden tener más de un trabajo, deben estar inscriptos por cada vínculo laboral que desempeñen.

¹ Constitución Nacional de la República del Paraguay. Art. 95. 20 de junio de 1992.

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9580/constitucion-nacional->

² LEY Nº 98 "QUE ESTABLECE EL REGIMEN UNIFICADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES Y MODIFICA LAS DISPOSICIONES DEL DECRETO-LEY Nº 1860/50, APROBADO POR LA LEY Nº 375/56 Y LAS LEYES COMPLEMENTARIAS Nos. 537 DEL 20 DE SETIEMBRE DE 1958, 430 DE FECHA 28 DE DICIEMBRE DE 1973 Y 1286 DE FECHA 4 DE DICIEMBRE DE 1987". Art. 2.

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4394/ley-n-98-establece-el-regimen-unificado-de-jubilaciones-y-pensiones-y-modifica-las-disposiciones-del-decreto-ley-n-186050-aprobado-por-la-ley-n-37556-y-las-leyes-complementarias-nos-537-del-20-de-setiembre-de-1958-430-de-fecha-28-de-diciembre-de-1973-y-1286-de-fecha-4-de-diciembre-de-1987#:~:text=DICIEMBRE%20DE%201987-,Ley%20N%C2%BA%2098%20%2F%20ESTABLECE%20EL%20REGIMEN%20UNIFICADO%20DE%20JUBILACIONES%20Y,4%20DE%20DICIEMBRE%20E%201987>





Los aportes al Instituto de Previsión Social del Régimen General son del 25.5% los cuales se dividen entre las partes de la relación laboral conforme al siguiente esquema³:

- **Trabajador** – 9%
- **Empleador** – 16.5%. El cual se divide de la siguiente forma:
 - 14% - Aporte para Salud y Jubilación
 - 2.5% - Responsabilidad Social del Empleador

¿Están obligados los empresarios a proporcionar un seguro de enfermedad a sus empleados?

Los empleadores están obligados por ley a otorgar seguro médico a sus trabajadores. La cobertura de salud de los mismos se encuentra a cargo del Instituto de Previsión Social, por lo cual, el seguro social del mencionado organismo cubre los riesgos de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e invalidez⁴.

¿Tienen derecho los trabajadores a percibir prestaciones por desempleo tras el cese de la relación laboral?

La legislación vigente en materia laboral no hace alusión alguna sobre la obligatoriedad de un seguro en caso del cese de la relación laboral.

En lo que respecta a beneficios, en caso de que la relación laboral haya terminado por despido injustificado el trabajador y sus familiares seguirán teniendo derecho a las prestaciones que brinda el Instituto de Previsión Social desde su salida y hasta el término de dos meses, pero, para que se otorgue este beneficio el empleador debe estar al día con el pago de sus aportes. En caso de que el trabajador haya renunciado voluntariamente o haya sido despedido por causa justificada la cobertura del seguro social culmina automáticamente desde el momento de la comunicación de salida⁵.

¿Están obligados los empresarios a conceder bajas por enfermedad? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días deben pagar los empresarios? ¿Es posible disfrutar de una baja por enfermedad no retribuida?

Es obligación de los empleadores otorgar a los trabajadores licencias por enfermedad, por lo cual, para acreditar esta condición los trabajadores necesariamente deben presentar el correspondiente certificado médico de reposo que acredite su ausencia por motivos de salud. Durante el reposo

³ <https://portal.ips.gov.py/sistemas/ipsportal/archivos/archivos/1516730167.pdf>

⁴ Ley Nº 375 / "APRUEBA EL DECRETO-LEY Nº 1.860 DEL 1º DE DICIEMBRE DE 1950, POR EL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO-LEY Nº 17.071 DE FECHA 18 DE FEBRERO DE 1943 DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL". Art. 1. https://oig.cepal.org/sites/default/files/1950_ley1860_pry.pdf

⁵ Ley Nº 1085 "MODIFICA Y AMPLIA DISPOSICIONES DEL DECRETO-LEY Nº 1.860 APROBADO POR LEY Nº 375 DEL 26 DE AGOSTO DE 1957". Art. 1. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4393/ley-n-1085-modifica-y-amplia-disposiciones-del-decreto-ley-n-1860-aprobado-por-ley-n-375-del-26-de-agosto-de-1957>





médico, el Instituto de Previsión Social es la Institución encargada de abonar el subsidio correspondiente, el cual equivale al 50% del promedio de salarios de los últimos 4 (cuatro meses) anteriores al comienzo de la incapacidad. Para el cobro se requiere que el trabajador tenga como mínimo 36 (treinta y seis) días trabajados y que empleador se encuentre al día con sus aportes⁶.

La legislación vigente dispone que el subsidio en dinero será otorgado a los asegurados a partir del día siguiente al de la incapacidad y durará mientras esta subsista⁷. Por tanto, si el trabajador tuvo 1 (un) día de reposo, el Instituto de Previsión Social no cubre dicho subsidio, por lo cual, queda a criterio del empleador abonar por dicha licencia médica.

Para que los trabajadores puedan acceder al subsidio otorgado por el Instituto de Previsión Social (IPS) deben consultar en la red sanitaria del IPS, y el reposo debe ser emitido por dicha institución, en caso de que, el trabajador obtenga su reposo médico a través de una red sanitaria externa del IPS, necesariamente el certificado de reposo debe estar debidamente legalizado por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, acto seguido se debe comunicar dicho reposo al IPS.

¿Las empresas están obligadas a conceder la baja por maternidad? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días/meses tiene que pagar la empresa? ¿Es posible disfrutar de un permiso de maternidad no retribuido?

Los empleadores se encuentran obligados a otorgar de forma plena a la trabajadora el Permiso de Maternidad correspondiente. Dicho permiso se otorga conforme los siguientes plazos⁸:

PERÍODO DE PERMISO	OBSERVACIONES
18 (dieciocho)semanas ininterrumpidas	El plazo dispuesto es considerado como la regla en la legislación. La trabajadora en virtud al interés superior del niño podrá tomar el permiso 2 (dos) semanas antes del parto.
24 (veinticuatro) semanas ininterrumpidas	Cuando el parto se produjese antes de iniciada la semana 35 de gestación o si el niño necesitará de cuidados especiales
18 (dieciocho) semanas más 1 (un) mes de forma ininterrumpida	Embarazos múltiples, se incrementará en razón de 1 mes por cada niño a partir del segundo niño.

⁶ Ley Nº 375 / "APRUEBA EL DECRETO-LEY Nº 1.860 DEL 1º DE DICIEMBRE DE 1950, POR EL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO-LEY Nº 17.071 DE FECHA 18 DE FEBRERO DE 1943 DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL". Art. 32.
https://oig.cepal.org/sites/default/files/1950_ley1860_pry.pdf

⁷ IBIDEM. Art. 30

⁸ LEY Nº 5508 "PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA". Art. 11. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4428/promocion-proteccion-de-la-maternidad-y-apoyo-a-la-lactancia-materna>





<p>La duración del permiso será de aquel que posea una mayor extensión</p>	<p>Si de forma simultánea ocurren las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parto antes de iniciada la semana 35. - El niño necesitará cuidados especiales. - Embarazos múltiples
--	---

La legislación otorga a las trabajadoras el Permiso por Adopción, en caso de que esta haya obtenido la adopción del menor mediante sentencia judicial y también reconoce tal permiso a la madre de la familia de acogimiento, declarada por resolución judicial, en ambos casos las trabajadoras podrán acceder al permiso por maternidad por 18 (dieciocho) semanas cuando el adoptado o el niño acogido fuere menor de 6 (seis) meses y 12 (doce) semanas cuando fuere mayor de 6 (seis) meses⁹.

Durante el goce del permiso por maternidad la trabajadora deberá percibir el Subsidio por Maternidad, el cual se encuentra a cargo del Instituto de Previsión Social (IPS), dicho subsidio es equivalente al 100% de la remuneración de la trabajadora al momento del parto. En caso de que la trabajadora no se encuentre inscrita en el IPS o el empleador se encuentre en mora con relación al cumplimiento de sus obligaciones como aportante ante el IPS, éste deberá asumir el pago del 100% del monto correspondiente al subsidio citado¹⁰.

¿Pueden los trabajadores disfrutar de un permiso de paternidad? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días/meses tiene que pagar la empresa? ¿Es posible disfrutar de un permiso de paternidad no retribuido?

El Permiso de Paternidad se encuentra contemplado en el ordenamiento jurídico, y establece que deberá ser concedido con carácter irrenunciable al trabajador por un periodo de 2 (dos) semanas posteriores parto. Dicho permiso es otorgado con goce de sueldo a cargo del empleador. Otro aspecto importante por resaltar es que, durante el permiso citado el padre debe realizar los trámites pertinentes ante las instituciones públicas para obtener los documentos de identidad del menor¹¹.

¿Son los empresarios responsables de las ausencias debidas a accidentes de trabajo?

Considerando que los empleadores haya inscripto debidamente a los trabajadores en el Instituto de Previsión Social (IPS), es esta la institución que se encarga de cubrir los accidentes de trabajo desde el primer día de inicio de la relación laboral.

Según la Carta Orgánica del IPS el accidente de trabajo es *“toda lesión orgánica que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute para su patrón y durante el tiempo que lo realice o debiera realizarlo. Dicha lesión ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior”*¹². Tomando en cuenta lo expuesto, el accidente de trabajo puede

⁹ IBIDEM. Art. 13 inc. a)

¹⁰ IBIDEM. Art. 12.

¹¹ IBIDEM. Art. 13 inc. b)

¹² Ley Nº 375 / “APRUEBA EL DECRETO-LEY Nº 1.860 DEL 1º DE DICIEMBRE DE 1950, POR EL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO-LEY Nº 17.071 DE FECHA 18 DE FEBRERO DE 1943 DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”. Art.40 inc. b)
https://oig.cepal.org/sites/default/files/1950_ley1860_pry.pdf





ocurrir de las siguientes formas:

- En el desarrollo de las actividades laborales en lugar establecido por la empresa.
- En el trayecto de entrada y/o salida del trabajo en la vía pública.

En caso de accidentes de trabajo el IPS otorgará al trabajador las siguientes prestaciones¹³:

- Atención médico – quirúrgica, dental, farmacéutica y hospitalización.
- Provisión de aparatos de prótesis.
- Subsidio en dinero, en caso de que el trabajador quedará incapacitado para trabajar por más de 3 (tres) días, en cuyo caso el subsidio se iniciará a partir del primer día de incapacidad y hasta un plazo de 52 (cincuenta y dos) semanas. El monto del subsidio es de 75% del promedio los últimos cuatro meses de salario o en base al salario imponible en el momento del accidente si la antigüedad del trabajador fuere menos a cuatro meses.
- Pensión de pago mensual vencido en caso de incapacidad permanente total o parcial. La pensión se pagará desde que el IPS declare y la incapacidad permanente.

El empleador tiene la obligación de comunicar al IPS en el plazo de 8 (ocho) días el accidente de trabajo a los efectos de la cobertura del seguro.

En caso de que el trabajador no se encuentre inscripto como tal ante el IPS el empleador deberá cubrir todos los gastos que se generen como consecuencia del accidente de trabajo.

¿Tienen los trabajadores derecho a prestaciones de jubilación por parte de la empresa? En caso afirmativo, ¿qué prestaciones?

Los trabajadores que se encuentran inscriptos en el Instituto de Previsión Social tienen derecho de acceder a los beneficios de la jubilación.

CLASES DE JUBILACIÓN	CONDICIONES DE ADQUISICIÓN			BASE REGULADORA	TASA SUSTITUTIVA
	EDAD	APORTES	CESE DE LA RELACIÓN LABORAL		
Jubilación Ordinaria ¹⁴	60	25 años	Sí.	Promedio de los 36 meses de salario anteriores al último	100%

¹³ IBIDEM. Art. 41

¹⁴ LEY Nº 98 "QUE ESTABLECE EL REGIMEN UNIFICADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES Y MODIFICA LAS DISPOSICIONES DEL DECRETO-LEY Nº 1860/50, APROBADO POR LA LEY Nº 375/56 Y LAS LEYES COMPLEMENTARIAS Nos. 537 DEL 20 DE SETIEMBRE DE 1958, 430 DE FECHA 28 DE DICIEMBRE DE 1973 Y 1286 DE FECHA 4 DE DICIEMBRE DE 1987". Art. 60.

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4394/ley-n-98-establece-el-regimen-unificado-de-jubilaciones-y-pensiones-y-modifica-las-disposiciones-del-decreto-ley-n-186050-aprobado-por-la-ley-n-37556-y-las-leyes-complementarias-nos-537-del-20-de-setiembre-de-1958-430-de-fecha-28-de-diciembre-de-1973-y-1286-de-fecha-4-de-diciembre-de-1987#:~:text=DICIEMBRE%20DE%201987-,Ley%20N%C2%BA%2098%20%2F%20ESTABLECE%20EL%20REGIMEN%20UNIFICADO%20DE%20JUBILACIONES%20Y,4%20DE%20DICIEMBRE%20E%201987>



				aporte	
Jubilación Ordinaria Anticipada	55	30 años	Sí	Promedio de los 36 meses de salario anteriores al último aporte.	80%. Este porcentaje aumentará el 4% por cada año de edad que supere los 55 años hasta los 59 años.
Jubilación Proporcional¹⁵	65	15 años	Sí	Promedio de los 36 meses de salario anteriores al último aporte.	60%. El porcentaje aumenta 4% por cada año de aporte que supera los 15 años mínimos de aportes requeridos.
Jubilación por Invalidez por Enfermedad Común¹⁶	Menos de 55 y hasta los 65	-150 semanas de cuotas y menos de 55 años de edad al sobrevenir la invalidez. -150 a 250 semanas de cuotas y menos de 60	Dictamen de la Junta Médica del Instituto de Previsión Social	Promedio de los 36 meses de salario anteriores a la incapacidad.	50% El porcentaje aumentará 1,5% del monto citado, por cada año que supera los 3 años mínimos requeridos.

¹⁵ Ley N° 4290/11. Art. 4. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/3670/ley-n-4290-establece-el-derecho-a-solicitar-reconocimiento-de-servicios-antiores-en-el-instituto-de-prevision-social-y-modifica-parcialmente-el-articulo-59-del-decreto-ley-n-186050-aprobado-por-ley-n-375-del-27-de-agosto-de-1956-modificado-por-el-articulo-2-de-la-ley-n-98-del-31-de-diciembre-de-1992-y-aclara-el-alcance-de-la-ley-n-3404-del-7-de-diciembre-del-2007-de-continuidad-en-el-beneficio>

¹⁶ LEY N° 98 "QUE ESTABLECE EL REGIMEN UNIFICADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES Y MODIFICA LAS DISPOSICIONES DEL DECRETO-LEY N° 1860/50, APROBADO POR LA LEY N° 375/56 Y LAS LEYES COMPLEMENTARIAS Nos. 537 DEL 20 DE SETIEMBRE DE 1958, 430 DE FECHA 28 DE DICIEMBRE DE 1973 Y 1286 DE FECHA 4 DE DICIEMBRE DE 1987". Art. 61.
<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4394/ley-n-98-establece-el-regimen-unificado-de-jubilaciones-y-pensiones-y-modifica-las-disposiciones-del-decreto-ley-n-186050-aprobado-por-la-ley-n-37556-y-las-leyes-complementarias-nos-537-del-20-de-setiembre-de-1958-430-de-fecha-28-de-diciembre-de-1973-y-1286-de-fecha-4-de-diciembre-de-1987#:~:text=DICIEMBRE%20DE%201987-,Ley%20N%C2%BA%2098%20%2F%20ESTABLECE%20EL%20REGIMEN%20UNIFICADO%20DE%20JUBILACIONES%20Y,4%20DE%20DICIEMBRE%20E%201987>



		años. -250 a 400 semanas de cuotas y menos de 65 años.		
Jubilación por Invalidez por Accidente de Trabajo¹⁷	- El trabajador debe estar inscripto en el IPS. - Dictamen de la Junta Médica		Promedio de los 36 meses de salario anteriores al accidente.	30% inicio. El porcentaje aumentará según la tabla valorativa del IPS.

SI EL TRABAJADOR SE RETIRA CON	EL PORCENTAJE (%) DE SU HABER JUBILATORIO SERÁ IGUAL A
... 55 años de edad y 30 años o más de aportes	80%
... 56 años de edad y 30 años o más de aportes	84%
... 57 años de edad y 30 años o más de aportes	88%
... 58 años de edad y 30 años o más de aportes	92%
... 59 años de edad y 30 años o más de aportes	96%
... 60 años de edad y 25 años o más de aportes	100%

Jubilaciones y pensiones - Manual del asegurado IPS: <https://portal.ips.gov.py/sistemas/ipsportal/archivos/archivos/1516980829.pdf>

¿Están obligados los empresarios a introducir canales de denuncia y salvaguardias legales para los denunciantes?

Los empleadores tienen la facultad de establecer las normas administrativas que considere pertinentes para el debido funcionamiento de la empresa. Considerando este aspecto los empleadores pueden establecer los mecanismos para realizar las denuncias pertinentes.

¹⁷ IBIDEM. Art. 61





Conforme a la legislación laboral los Reglamentos Internos de Trabajo deben contener disposiciones sobre la Prevención de Violencia Laboral, Mobbing y/o Acoso en el lugar de trabajo, además debe describir cuales son los procedimientos de denuncias y sanciones.

3 Entorno de trabajo seguro

En términos generales, ¿qué medidas deben adoptarse para garantizar que los empresarios respetan la salud y la seguridad? (como simulacros de incendio o terremoto)

Las obligaciones de los empleadores en materia de salud y seguridad ocupacionales se encuentran claramente delimitadas en la legislación vigente.

Como primera medida los empleadores tienen la obligación de desarrollar políticas de prevención de riesgos ocupacionales en materia de seguridad, higiene y salud, cuyo objetivo es evitar daños o alteraciones a la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores. A los efectos de lograr el cumplimiento de las políticas los empleadores adoptarán todas las medidas necesarias y precisas para la correcta implementación. Todos los gastos en que se incurran para el desarrollo de las mismas serán a cargo de los empleadores.¹⁸ Los empleadores en el cumplimiento de sus deberes deben proporcionar a los trabajadores cursos de capacitación materia de prevención de incendios y primeros auxilios, asimismo, los establecimientos deben contar con las herramientas adecuadas y necesarias para poner en prácticas las destrezas adquiridas en los cursos.

¿Es obligatorio que los empresarios adopten algún tipo de política de no discriminación? (como políticas de igualdad de género, igualdad de oportunidades de empleo, diversidad y políticas de inclusión, etc.).

La legislación laboral no dispone de forma expresa que los trabajadores deben implementar políticas de no discriminación, empero, las leyes vigentes establecen que no se podrán establecer discriminaciones relativas al trabajador por motivos de raza, sexo, color, impedimento físico, religión, opinión política o condición social.

Generalmente los empleadores implementan políticas sobre igualdad de oportunidades y no discriminación por medio de los Códigos de Ética.

¿Existe la obligación de proporcionar a los empleados formación destinada a combatir la discriminación y el acoso?

Es obligación de los empleadores guardar la debida consideración hacia los trabajadores respetando la dignidad de los mismos y abstenerse de maltratarlos de palabra o, de hecho, asimismo, tienen derecho a disfrutar de una existencia digna y de condiciones justas en el

¹⁸ Ley 213/1993. Arts. 273 y 274. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>





desarrollo de sus actividades.¹⁹.

Según la legislación laboral toda empresa que cuente con más de 10 (diez) trabajadores debe contar con Reglamento Interno de Trabajo, en el cual debe consignar los procedimientos internos de forma explícita para prevenir toda forma de violencia laboral, además, de establecer las medidas para prevenir y controlar las situaciones que generen los conflictos violentos en el lugar de trabajo, asimismo, debe realizar capacitaciones a los trabajadores para prevenir la violencia en todas sus formas²⁰.

¿Es obligatorio contar con una política de protección de datos?

No existe una obligación explícita sobre la elaboración e implementación de Políticas de Protección de Datos, sin embargo, las empresas conforme al principio de responsabilidad ejecutan las políticas conforme a las leyes vigentes en la materia, con el objetivo de resguardar y proteger los datos personales de los trabajadores, además, de la seguridad de los datos comerciales y financieros de la empresa.

¿Es obligatorio que los empresarios dispongan de una política de protección de la infancia (PPI)? ¿Están obligados a impartir formación sobre la PPI a sus empleados?

El principio del Interés Superior del Niño²¹ se encuentra ampliamente amparado en nuestra legislación nacional, por tanto, todas las medidas que se adopten deben estar fundadas en tal principio, a los efectos, de asegurar el desarrollo integral y el ejercicio pleno de los derechos y garantías del menor. En función a ello, las empresas deben tomar las medidas de protección necesarias para el trabajo infantil y el respeto a los derechos y garantías de las cuales gozan además como trabajadores.

La legislación vigente no establece de forma expresa la obligación de los empleadores para capacitar a los trabajadores sobre las formas de protección del trabajo infantil, sin embargo, si en la empresa cuenta con trabajadores menores de edad, el empleador dentro de su facultad reglamentaria debe establecer reglas precisas sobre los derechos de los mismos y asegurar las condiciones de los menores conforme a las leyes que rigen la materia.

Resaltamos, en este punto, que Paraguay ha ratificado varios Convenios²² de la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta a la protección de los derechos laborales de los menores.

¹⁹ Ley N° 213/1993. Arts. 62 y 67. . <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

²⁰ Resolución MTESS N° 388/2019.

https://www.mtess.gov.py/application/files/7415/5972/9127/res_mtess_388-19.pdf

²¹ Ley N° 1680. Art. 3 <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/5261/codigo-de-la-ninez-y-la-adolescencia>

²² <https://www.mtess.gov.py/institucion/convenios/lista-de-convenios-ratificados-por-paraguay-ante-la-oit>





4 Fiscalidad

¿Qué impuestos están obligados a pagar y deducir los empresarios por cuenta de sus empleados? ¿Se deducen todos los impuestos de los empleados del salario que paga el empresario o existe la obligación de que los empleados paguen directamente determinados impuestos?

Actualmente no existe obligación alguna para los empleadores de retener sumas de dinero de los trabajadores a fin de abonar impuestos relacionados con la relación laboral.

Por otra parte, cabe resaltar que personalmente cada trabajador al cumplir los requisitos estipulados en la Ley debe personalmente gestionar el pago del IRP – Impuesto a la Renta personal.

5 Trabajo remoto

¿Están obligados los empresarios a tener una entidad jurídica registrada en la jurisdicción para contratar a empleados en ella?

¿Están obligados los empleadores a proporcionar algún tipo de espacio físico de trabajo a los empleados que trabajan en su país?

Proporcione instrucciones generales a los empresarios sobre lo que deben comprobar si tienen empleados a distancia, incluidas las obligaciones fiscales de los empleados.

Son sujetos de la ley del teletrabajo las personas trabajadoras del sector público y privado; en especial las pertenecientes a los grupos en situación de vulnerabilidad.

El teletrabajo es una modalidad voluntaria, flexible y reversible tanto para la persona teletrabajadora como para la empleadora que podrá ser acordada desde el inicio de la relación laboral o con posterioridad; se regirá por el acuerdo entre las partes y las demás disposiciones vigentes que rigen la materia.

Es una modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, que consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos.

El teletrabajo puede de acuerdo al modo de desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia podrá ser: en forma total o parcial, así también de forma permanente o temporal, y teniendo en cuenta la conexión con el empleador podrá ser Online (en línea), Offline (fuera de línea) o mixta.

No se necesitan registros especiales por parte del trabajador para poder firmar contratos como teletrabajador.

Cabe destacar que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores presenciales.

Link de información: Ley N° 6738 / ESTABLECE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9582/ley-n-6738-establece-la-modalidad-del-teletrabajo-en-relacion-de-dependencia>





6 Qué hacer cuando las cosas van mal

Resolución de disputas

¿Necesitan los empleados (incluidos los voluntarios) pasar por algún tipo de resolución de conflictos antes de presentar una demanda ante un juzgado o tribunal?

Los Trabajadores pueden recurrir ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y presentar una Denuncia contra el empleador, explicando de forma sucinta los hechos en cuestión, con el objetivo de solicitar la resolución alternativa de conflictos, a través del Departamento de Mediación en Conflictos Individuales²³. Ante la denuncia del trabajador, el Ministerio de Trabajo notifica al empleador de la fecha la Audiencia de Mediación a los efectos que comparezca. En esta audiencia el Mediador de manera imparcial logra establecer una mesa comunicación negociación entre las partes para la resolución del problema planteado. El acuerdo al que las partes lleguen en esta instancia administrativa no es vinculante.

Por tanto, el trabajador conforme a su libre voluntad puede decidir recurrir ante el Ministerio de Trabajo o directamente ante el Juzgado e iniciar las acciones judiciales correspondientes.

Dimisión

¿Qué motivos tienen los trabajadores para dimitir?

El Código del Trabajo describe en el Art. 84²⁴ taxativamente las causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador. La Ley menciona, además, que el trabajador tendrá derecho al pago de las indemnizaciones correspondientes y el pago por la omisión del preaviso, y demás conceptos laborales, en caso de que, la dimisión se realice de forma justificada.

Si el trabajador presenta su Renuncia Voluntaria de forma injustificadamente causando perjuicios al empleador, tendrá una responsabilidad pecuniaria con el empleador la cual no será superior a la mitad de la indemnización citada en el párrafo anterior. Asimismo, el trabajador debe otorgar el preaviso correspondiente al empleador conforme a los plazos dispuestos en el Art. 87²⁵. En caso de omisión del preaviso, el empleador tendrá la facultad descontar el monto equivalente a la mitad del salario que le correspondiese al trabajador al término del preaviso²⁶.

Despido

¿Qué motivos tienen los empresarios para rescindir un contrato de trabajo?

La legislación laboral en el Art. 81²⁷ expone cuales son las causas justificadas de terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, en estas condiciones no existe obligación alguna del empleador en realizar el preaviso ni indemnizar al trabajador. En caso de que la causa alegada por el empleador no fuere judicialmente probada, el trabajador tendrá derecho a una

²³ <https://denuncias.mtess.gov.py/>

²⁴ Ley N° 213/1993. Art. 84. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraquayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

²⁵ IBIDEM. Art. 87

²⁶ IBIDEM. Art. 90

²⁷ IBIDEM. Art. 81





indemnización y demás haberes laborales dispuesto en la legislación.

¿Cómo deben documentar los empresarios la rescisión de un contrato de trabajo?

Los empleadores documentan la terminación de la relación laboral de la siguiente forma:

- Nota de comunicación de despido injustificado o justificado. En esta nota se puede dejar constancia además del preaviso correspondiente a la antigüedad.
- Liquidación de haberes conforme al motivo de salida del trabajador. Dicho documento debe estar firmado por el trabajador y sirve como suficiente recibo de pago.
- Certificado de Trabajo.

¿Cuál es la responsabilidad de los empresarios por los daños ocasionados por las acciones de un empleado en su trabajo?

El Empleador no tiene responsabilidad en caso de que el empleado haya incurrido en alguna acción u omisión indebida en el desarrollo de sus funciones. En caso de que el trabajador haya dañado, perdido o averiado las herramientas de trabajo otorgadas por la empresa, el empleador tiene la facultad de descontar del salario del trabajador hasta el 30% ²⁸ para cubrir los gastos en los cuales incurrió el empleador por la conducta del trabajador.

Si el empleador perdiese, extraviase o destruyese las herramientas del trabajador tiene la obligación de indemnizar al mismo.

En caso de que el trabajador por su conducta sea responsable de forma civil o penal deberá responder de forma personal ante tales circunstancias, ya que, son responsabilidades personales.

²⁸ IBIDEM. Art. 242





b. Contratistas/consultores independientes*

Índice de la Sección

1 Contratos.....	29
2 Condiciones de trabajo para los consultores	31
3 Entorno de trabajo seguro.....	34
4 Trabajo remoto.....	34
5 Qué hacer cuando las cosas van mal	34

El Código Civil no describe un concepto sobre Prestadores de Servicios, empero, se puede entender al mismo conforme a la siguiente descripción "Definimos el Contrato de Servicios como aquel por el cual una parte, el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de la otra parte a proveer un servicio mediante el pago de una retribución"²⁹.

* El término consultor se utilizará también para referirse a los contratistas independientes, o cualquier otro término que signifique una persona que proporciona bienes o servicios en virtud de un contrato escrito o un acuerdo verbal, pero que no trabaja para cumplir la definición de empleado.

1 Contratos

¿Qué tipos de acuerdos de contratista/consultor independiente existen? ¿Existen acuerdos específicos para las ONG?

Acorde con nuestra legislación y tomando en cuenta que estas personas desarrollan sus actividades profesionales de forma independiente el contrato que se enmarca a este tipo de actividades es el de Prestación de Servicios³⁰.

No existe una disposición expresa sobre un contrato específico para las personas que brinden servicios a las ONGs.

¿Cuáles son los principales elementos de los contratos de consultoría?

²⁹ LORENZETTI, Ricardo Luis, Tratado de los Contratos, t. II, p. 600 y 601, Rubinzal – Culzoni Editores, Santa Fe, 2000.

³⁰ Código Civil Paraguayo. Art. 845.

<https://www.csj.gov.py/cache/lederes/EDICI%C3%93N%20OFICIAL%20C%C3%B3digo%20Civil%20Paraguay.pdf>





Las principales cláusulas que deben contener los contratos son las siguientes:

- Datos de las partes contratantes.
- Alcance de los servicios que serán brindados.
- Relación contractual entre las partes.
- Remuneración.
- Obligación de las partes.
- Duración del contrato.
- Resolución de conflictos.
- Confidencialidad.
- Propiedad Intelectual.

¿Es posible establecer periodos de prueba para los contratistas/consultores independientes? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo?

El Prestador de Servicios o Consultor no es un trabajador en relación de dependencia, por lo cual, no se establece periodo de prueba para el ejercicio de estos servicios, ya que, este es un elemento propio de la relación laboral.

¿Es posible tener un acuerdo de consultoría/contratista independiente de duración determinada? ¿Existen restricciones en torno a los acuerdos de consultoría/contratista independiente de duración determinada?

El Código Civil regula sobre los contratos a plazo determinado y menciona que estos expiraran en el plazo descrito en el contrato o en caso del cumplimiento del fin para el cual fue contrato el servicio .

En los casos de contratos por tiempo indeterminado no puede pactarse por un plazo mayor de cinco (5) años, pero, se permite la renovación del contrato de común acuerdo, además, cualquier de las partes puede rescindir el contrato con un aviso previo a la otra parte de por lo menos treinta (30) días.

¿Los acuerdos de consultor/contratista independiente deben celebrarse por escrito? ¿Existen requisitos de firma? Por ejemplo, ¿pueden firmarse en persona o electrónicamente?)

En principio el contrato de prestación de servicios es no formal, empero, si los honorarios de los profesionales se fijan por una cantidad superior a diez jornales mínimos el contrato se debe realizar por escrito³¹. La ley no hace mención expresa sobre la forma en la cual se deben firman esta clase de contratos.

¿Todos los tipos de contratistas/consultores independientes tienen que tener un contrato para poder trabajar?

³¹ IBIDEM. Art. 706





La legislación vigente no realiza distinción alguna al respecto. Ahora bien, en estos contratos se presume la onerosidad, ya que, este es un elemento esencial del contrato de servicios, por lo cual, independientemente de la existencia de un contrato escrito o verbal, se debe realizar el pago por el servicio brindado.

¿Pueden facilitar una plantilla sencilla de los acuerdos mencionados? ¿Existe la obligación de realizar una verificación de antecedentes penales en la medida en que cualquier contratista independiente vaya a trabajar con niños o personas vulnerables?

Actualmente no existe ninguna normativa específica que disponga la revisión de los antecedentes judiciales y policiales de los prestadores de servicios o consultores, independientemente de la actividad que vayan a ejercer.

En cuanto a adjuntar una proforma de Contrato de Prestación de Servicios, consideramos pertinente mencionar que este tipo de contratos son no solemnes por lo cual esta estrictamente sujeto a la voluntad de las partes.

2 Condiciones de trabajo para los consultores

¿Existe algún requisito de edad mínima para que una persona pueda trabajar en virtud de un acuerdo de consultor/contratista independiente?

Por regla general las personas físicas tienen capacidad de hecho a los 18 años y también los emancipados por lo cual, pueden celebrar un contrato de servicios tanto como contratado o contratante. En los casos de adolescentes (14 a 17 años) necesitan de una autorización de sus padres o tutores para firmar un contrato.

¿Necesita un consultor/contratista independiente obtener una licencia o cualquier otro permiso para poder trabajar?

Los Prestadores de Servicios que presten cualquier tipo de servicio en territorio paraguayo deben estar inscriptos en el Registro de Prestadores de Servicios, para el efecto deben completar los formularios dispuesto por la ley, asimismo, estos se encuentran obligados a realizar las actualizaciones de los datos correspondientes³².

Las siguientes preguntas hacen alusión a condiciones que reflejan una relación laboral la cual se rige por el Código del Trabajo y demás leyes vigentes en la materia. Por tanto, considerando que los prestadores de servicios y consultores se rigen por el Código Civil, ninguna de las preguntas expuestas aplica a esta relación jurídica, ahora bien, si el contrato de Prestación de Servicios fue

³² Decreto N° 6866 de fecha 05 de julio de 2001 "POR EL CUAL SE CREA EL REGISTRO DE PRESTADORES DE SERVICIOS DEPENDIENTE DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO". <https://www.mic.gov.py/mic/w/comercio/pdf/repse/Decreto%206866.pdf>





celebrado con la intención de incumplir con las disposiciones laborales y, los servicios se desarrollan conforme a elementos de una relación laboral, estos tendrán todos los derechos de los trabajadores.

Pagos

¿Existen requisitos de salario mínimo para consultores/contratistas independientes?

N/A

¿Existen excepciones en el salario mínimo para los jóvenes o las personas con discapacidad?

N/A

¿Existe algún requisito que obligue a los consultores a disfrutar de vacaciones reglamentarias/pagadas?

N/A

¿Existe alguna obligación de pagar las vacaciones anuales a los consultores/contratistas independientes? En caso afirmativo, ¿cómo se compensan?

N/A

¿Existe la obligación de pagar las horas extraordinarias a los consultores/contratistas independientes? En caso afirmativo, ¿cómo se compensan?

N/A

¿Tienen derecho los consultores a un pago al final del año?

N/A

¿Tienen derecho los consultores a un pago final cuando finaliza el contrato?

N/A

Horas de trabajo

¿Tienen derecho los consultores a algún tipo de permiso, remunerado o no?

N/A





Seguridad social

¿Debe el contratante usuario final cotizar a la seguridad social en nombre de un consultor/contratista independiente? ¿Tienen los contratistas independientes derecho a un seguro de enfermedad por parte del usuario final contratante?

N/A

¿Tienen derecho los consultores/contratistas independientes a un seguro de desempleo/prestaciones por desempleo tras la finalización de su contrato de consultoría/contratista independiente?

N/A

¿Tienen derecho los contratistas/consultores independientes a una baja por enfermedad por parte del usuario final contratante? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días deben pagarse?

N/A

¿Tienen derecho los contratistas/consultores independientes a una baja por maternidad del usuario final contratante? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días/meses hay que pagar?

N/A

¿Tienen derecho los contratistas/consultores independientes a un permiso de paternidad? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días/meses deben pagarse?

N/A

¿Están obligados los empresarios a cubrir los accidentes laborales de los contratistas/consultores independientes?

N/A

¿Tienen derecho los contratistas/consultores independientes a prestaciones de jubilación por parte del usuario final? En caso afirmativo, ¿qué prestaciones?

N/A





3 Entorno de trabajo seguro

¿Existen diferencias en cuanto al régimen que se aplica a los trabajadores por cuenta ajena?

N/A

4 Trabajo remoto

¿Están obligados los usuarios finales a tener una entidad jurídica registrada en la jurisdicción para poder contratar allí a contratistas/consultores independientes?

No existe una normativa que disponga sobre la obligatoriedad de tener una entidad registrada en el país para prestar los servicios en caso de que estos sean remotos.

5 Qué hacer cuando las cosas van mal

Dimisión

¿Necesitan los consultores/contratistas independientes un motivo para rescindir el contrato o pueden rescindir por cualquier motivo de acuerdo con los términos del contrato?

Los Prestadores de Servicios y/o Consultores pueden rescindir el contrato con una anticipación de por lo menos 30 (treinta) días, para ello, no necesitan un motivo específico que haga alusión a la culpa de alguna de las partes sobre la imposibilidad de ejecutar el contrato, además, se puede rescindir el contrato conforme al acuerdo entre las partes.

Rescisión del acuerdo

¿Qué motivos tienen los contratantes usuarios finales para rescindir los contratos de consultoría?

El Código Civil de forma enunciativa describe los motivos³³ de resolución del contrato de servicios, pero, esta descripción no es taxativa, por lo tanto, se pueden dar otras causales que hagan imposible el desarrollo del contrato.

¿Cuál es la responsabilidad de los usuarios finales contratantes por los daños ocasionados por las acciones de un consultor en el marco de su trabajo?

El ordenamiento jurídico no menciona de forma expresa sobre la responsabilidad del contratante en estos contratos por la acción u omisión del contratado, no obstante, considerando que la relación

³³ Código Civil Paraguayo. Art.851

<https://www.csj.gov.py/cache/lederes/EDICI%C3%93N%20OFICIAL%20C%C3%B3digo%20Civil%20Paraguayo.pdf>





entre las partes se rige por el Código Civil, podemos mencionar que la responsabilidad del Prestador por su conducta es personal, por tanto, en caso de daños la responsabilidad recae sobre el mismo. Generalmente en los términos del contrato se dispone sobre la responsabilidad de las partes en caso de daños a terceros.





c. Voluntarios

Índice de la Sección

1 Contratos.....	36
2 Condiciones de trabajo	36
3 Entorno de trabajo seguro.....	38
4 Fiscalidad.....	38
5 Qué hacer cuando las cosas van mal	38

- **VOLUNTARIO:** cualquier persona física o jurídica, nacional, extranjera o mixta, que realice una tarea sin recibir salario, libremente escogida y que beneficie a la sociedad, dentro de una organización de voluntarios.
- **ORGANIZACIÓN DE VOLUNTARIOS:** son todas las organizaciones que, sin fines de lucro, sean empresas privadas, organizaciones informales u oficialmente reconocidas, nacionales, extranjeras, mixtas o instituciones públicas que incorporen en su funcionamiento tareas con voluntarios.
- **VOLUNTARIADO:** es toda actividad realizada por personas, asociaciones o entidades jurídicas, con fines de bien común, por su libre elección y sin intención de lucro, fuera del marco de una relación laboral.

Link de información: Ley Nº 6060 / REGULA EL VOLUNTARIADO. Artículo 4:

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8504/ley-n-6060-regula-el-voluntariado>

1 Contratos

¿Están obligadas las organizaciones a firmar algún tipo de acuerdo con los voluntarios?

El acuerdo básico común deberá ser por escrito y en forma previa al inicio de las actividades entre la organización de voluntarios y el voluntario. Se deberá entregar a cada una de las partes un ejemplar de igual tenor y a un solo efecto.

Link de información: Ley Nº 6060 / REGULA EL VOLUNTARIADO. Artículo 9:

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8504/ley-n-6060-regula-el-voluntariado>

2 Condiciones de empleo

¿Existe una edad mínima para ser voluntario?

No existe en la Ley una especificación de edad mínima, pero si menciona cuanto sigue; "En caso de incorporación de menores de edad como voluntarios sean nacionales o extranjeros, solo podrá efectuarse el acuerdo básico común con la firma y el expreso consentimiento de los padres, tutores, curadores y/o representantes legales del mismo".





Link de información: Ley N° 6060 / REGULA EL VOLUNTARIADO. Artículo 10 inc. f:
<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8504/ley-n-6060-regula-el-voluntariado>

¿Qué tipo de voluntariado puede realizar un niño? ¿Existen restricciones al respecto?

Todo lo que guarde relación con los trabajos que pueda o no realizar un niño se encuentran determinados por el Código de la Niñez y la adolescencia, el Código laboral (para tipos de tareas específicas), los documentos internacionales suscritos por el Paraguay.

Link de información: Código del Trabajo: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

Código de la Niñez y la adolescencia: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/5261/codigo-de-la-ninez-y-la-adolescencia>

Pagos y reembolsos

¿Pueden las organizaciones pagar estipendios a los voluntarios?

El voluntario es una persona que física o jurídica, nacional, extranjera o mixta, que realice una tarea sin recibir salario, por tanto, no existe una obligación por parte de la organización o empresa a abonar un pago mínimo a los mismos.

Link de información: Ley N° 6060 / REGULA EL VOLUNTARIADO. Artículo 4 inc. 1:
<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8504/ley-n-6060-regula-el-voluntariado>

¿Pueden las organizaciones reembolsar a los voluntarios? En caso afirmativo, ¿para qué gastos (transporte, comida, etc.)?

Como lo menciona la Ley de voluntarios, es obligación de la organización de voluntarios reembolsar los gastos realizados por los voluntarios en el desempeño de sus tareas hasta la concurrencia de los límites razonables convenidos previamente entre ambas partes. Estos reembolsos en ningún caso serán considerados salarios.

Link de información: Ley N° 6060 / REGULA EL VOLUNTARIADO. Artículo 8 inc. c:
<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8504/ley-n-6060-regula-el-voluntariado>

Horario de trabajo

¿Existen obligaciones en cuanto al número de horas que pueden trabajar los voluntarios? ¿Tienen derecho a algún tipo de permiso?

La ley no especifica información sobre las horas que debe o puede prestar ayuda un voluntario o los permisos que este puede recibir o solicitar.





Seguridad Social

¿Están obligadas las organizaciones a cotizar a la seguridad social por sus voluntarios? ¿Están obligadas las organizaciones a proporcionar un seguro de enfermedad a los voluntarios? ¿Son las organizaciones responsables de las ausencias de los voluntarios debidas a accidentes laborales?

Según el caso, la organización de voluntariado está obligada a contratar póliza de seguro adecuada que cubra los riesgos de accidentes o enfermedades relacionados directamente con el voluntariado.

Así mismo, está obligada a garantizar al voluntario condiciones seguras, estables e higiénicas de acuerdo con la naturaleza de la actividad voluntaria.

En cuanto al Instituto de Previsión Social, las organizaciones de Voluntariado no se encuentran obligados a la inscripción de sus voluntarios debido a que esta obligación solo esta estipulada para los empleadores y las relaciones laborales.

Cabe destacar que la Organización de voluntariado está obligada a asumir subsidiariamente los gastos de indemnización por responsabilidad civil por los daños o lesiones que los voluntarios puedan causar, por acción u omisión, durante su servicio voluntario, a reserva de que actúen con la debida diligencia y de buena fe, reservándose las acciones legales para repetir lo pagado en dicho concepto.

Link de información: Ley Nº 6060 / REGULA EL VOLUNTARIADO. Artículo 8:

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8504/ley-n-6060-regula-el-voluntariado>

3 Entorno de trabajo seguro

¿Existen diferencias en cuanto al régimen que se aplica a los trabajadores por cuenta ajena?

Considerando que los voluntarios no son trabajadores conforme lo dispone la ley vigente en la materia, los aspectos de salud y seguridad ocupacional no rigen para los mismos en las formas dispuestas para los trabajadores, sin embargo, los voluntarios tienen derecho a condiciones de higiene y seguridad para el desarrollo de sus actividades como voluntarios.

4 Fiscalidad

¿Están obligadas las organizaciones a pagar impuestos si pagan estipendios a sus voluntarios? En caso afirmativo, ¿qué tipos de impuestos están obligadas a pagar?

No existe la obligación de pago de impuestos estipulados específicamente para los voluntarios ya que estos realizan las tareas sin percibir salario alguno.

5 Qué hacer cuando las cosas van mal

¿Qué motivos tienen las organizaciones para rescindir los acuerdos/convenios de voluntariado?





La Ley que regula el voluntariado no menciona de forma expresa causales para la terminación del voluntariado, solo manifiesta que se podrá desvincular a los mismos de la organización en caso de que así lo ameriten, por tanto, queda a discreción de la organización determinar dichas causales conforme a los objetivos y misión de la misma.

¿Cuál es la responsabilidad de las organizaciones por los daños ocasionados por las acciones de un voluntario dentro de su trabajo?

Cabe destacar que la Organización de voluntariado está obligada a asumir subsidiariamente los gastos de indemnización por responsabilidad civil por los daños o lesiones que los voluntarios puedan causar, por acción u omisión, durante su servicio voluntario, a reserva de que actúen con la debida diligencia y de buena fe, reservándose las acciones legales para repetir lo pagado en dicho concepto.

Link de información: Ley Nº 6060 / REGULA EL VOLUNTARIADO. Artículo 8:
<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8504/ley-n-6060-regula-el-voluntariado>





d. Empleados y consultores no ciudadanos, incluidos los refugiados y otras personas desplazadas

Índice de la Sección

1 Estatus legal y derecho al trabajo	40
2 Contratos.....	41
3 Condiciones de empleo	42
4 Entorno de trabajo seguro.....	43
5 Qué hacer cuando las cosas van mal	43

1 Estatus legal y derecho al trabajo

¿Están obligados los empleadores a garantizar el estatuto jurídico de sus empleados o consultores si no son ciudadanos? (como el estatuto de refugiado, los visados humanitarios, los visados para supervivientes de la trata, otros estatutos de protección reconocidos, etc.)

Las normativas vigentes en la materia no mencionan de forma explícita la obligación del empleador en proveerle a los trabajadores del estatus legal conforme a su condición jurídica.

Cabe destacar en este punto que legislación actual sobre los trabajadores migratorios, dispone que se tomaran las medidas pertinentes para impedir y eliminar los trabajos ilegales y clandestinos de esta clase de trabajadores, siendo el objetivo principal suprimir la contratación de los migrantes en situación irregular, es más, en caso de que se corrobore tal situación se impondrán sanciones a los empleadores de esos trabajadores³⁴.

La Ley de Migraciones manifiesta en sus disposiciones el principio de respeto a los derechos laborales, por lo cual, los empleadores deben garantizar el estricto cumplimiento de las leyes laborales sin tomar en consideración la condición migratoria del inmigrante³⁵.

¿Están obligados los empleadores a obtener permisos de trabajo para sus empleados o consultores?

³⁴ Ley N° 3452 "QUE APRUEBA LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCION DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES". Art. 68. https://www.mtess.gov.py/application/files/2415/6569/8972/Ley_N_3452-08_Convencion_Trab._Migrat.pdf

³⁵ Ley N° 6984 "MIGRACIONES". Art. 4. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/10973/ley-n-6984-de-migraciones>





Las leyes vigentes no disponen de forma específica sobre la obligatoriedad del empleador en obtener estos permisos, además, tal permiso no se encuentra precisamente descrito en la ley, no obstante, la Ley N° 3452 hace alusión a los permisos de trabajo, pero menciona que cada legislación nacional tendrá sus formalidades y requisitos. Al respecto la Ley N° 6984/23³⁶ dispone que con el Carnet de Residencia Precaria el cual tendrá una validez de 90 (noventa) días los titulares tendrán derecho a trabajar, asimismo, si las labores de los extranjeros son estacionales u ocasionales la Dirección de Migraciones podrá otorgarles un Carnet de Residencia Espontánea.

Destacamos en este punto, que los extranjeros tienen las obligaciones de cumplir con las leyes vigentes en el territorio nacional, además, de regularizar su documentación migratoria a los efectos de regularizar su condición jurídica³⁷.

¿Es siempre necesario obtener un permiso de trabajo?

Los inmigrantes deben cumplir con las leyes vigentes y obtener el carnet descrito en el punto B, a los efectos de trabajador de forma legal y regular en el territorio paraguayo.

Es importante resaltar que, independientemente de la condición jurídica en que se encuentre el extranjero en el momento de celebrar un contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de cumplir con las leyes laborales.

¿Pueden los solicitantes de asilo y otras personas desplazadas por la fuerza acceder al derecho al trabajo si no tienen estatuto de refugiado u otros estatutos de protección reconocidos?

Conforme a la ley vigente el peticionante podrá presentar su solicitud ante las autoridades de cualquier puesto fronterizo, por lo cual, la autoridad receptora de la solicitud le otorgará un documento que le permita permanecer en el territorio y por ende le otorga además el derecho a ser contratados o trabajador en relación de dependencia³⁸.

2 Contratos

¿Son los contratos de trabajo o los acuerdos de consultoría para no ciudadanos diferentes de los de los ciudadanos?

Tomando en cuenta que las disposiciones vigentes que regulan la materia disponen que los extranjeros se regirán por las leyes laborales, los contratos deberán cumplir las mismas

³⁶ IBIDEM. Arts. 56 y 57

³⁷ IBIDEM. Art. Arts. 16 y 17

³⁸ Ley N° 1938 "GENERAL SOBRE REFUGIADOS". Arts. 23 y 25. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/3818/general-sobre-refugiados>





formalidades dispuestas para los nacionales, es decir, los contratos contendrán las mismas cláusulas³⁹.

3 Condiciones de empleo

¿Regula la legislación nacional las cuotas del número de no ciudadanos dentro de una organización? ¿Están obligados los empleadores a informar sobre los no ciudadanos empleados?

La Constitución Nacional dispone que el Estado promoverá las políticas al pleno empleo y que otorgará preferencia a los trabajadores nacionales⁴⁰.

En lo que respecta al número de extranjeros para desarrollar actividades laborales, el Código Aeronáutico dispone que las personas que realicen funciones aeronáuticas a bordo de aeronaves con matrícula paraguaya o arrendadas por operadores nacionales, además de aquellos que desempeñan sus funciones en superficie deberán ser de nacionalidad paraguaya, empero, por razones técnicas la Autoridad Administrativa podrá autorizar un porcentaje de trabajadores extranjeros por un plazo que no excederá de 1 (un) año desde la fecha de la autorización respectiva. El reemplazo de los trabajadores extranjeros por paraguayos se realizará de forma gradual conforme a la ley⁴¹.

La Ley de Migraciones establece la obligatoriedad del empleador de informar a la autoridad administrativa competente cuando contrate a un inmigrante⁴².

¿Existen otras diferencias en las condiciones de empleo de los no ciudadanos y los ciudadanos?

Tal como ya lo hemos mencionado en puntos anteriores no existen diferencias entre ciudadanos y extranjeros, ya que, priman los principios de igualdad y no discriminación en la legislación nacional⁴³.

¿Existen condiciones de empleo específicas que se apliquen a los ciudadanos pero no a los no ciudadanos?

El ordenamiento jurídico no realiza distinción alguna entre los términos y condiciones del contrato de trabajo y los beneficios legales derivados del mismo, además de las obligaciones de las partes contratantes en virtud al principio de la igualdad de trato.

³⁹ Ley N° 213/1993. Art. 46 <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

⁴⁰ Constitución Nacional de la República del Paraguay. Art. 87. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9580/constitucion-nacional->

⁴¹ Ley N° 5221/14. Art. 1. <http://odd.senado.gov.py/archivos/file/MHCD%20Nro%20690.pdf>

⁴² Ley N° 6984 "MIGRACIONES". Art. 7. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/10973/ley-n-6984-de-migraciones>

⁴³ IBIDEM. Art. 4





4 Entorno de trabajo seguro

¿Existen diferencias en el planteamiento de un entorno de trabajo seguro y propicio para los no ciudadanos? En caso afirmativo, explíquelo aquí.

La ley no hace mención sobre diferencias específicas sobre el punto en particular, ya que, en virtud de las leyes vigentes los extranjeros gozaran en igualdad de condiciones de los derechos laborales de los nacionales. Paraguay, además, como país signatario de la Convención Internacional sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, tiene la obligación de elaborar, implementar y promocionar las condiciones dignas y lícitas para los trabajadores extranjeros.

¿Tiene el empresario obligaciones adicionales para los no ciudadanos?

Las normativas actuales no describen concretamente sobre obligaciones adicionales del empleador con relación a los trabajadores extranjeros.

5 Qué hacer cuando las cosas van mal

¿Es diferente el proceso de rescisión de un contrato de trabajo para los no ciudadanos que para los ciudadanos? En caso afirmativo, explíquelo aquí.

No existe diferencia en la forma de terminación de la relación laboral con los trabajadores extranjeros, ya que, conforme al motivo de salida de los mismos (despidos; renuncias; mutuo acuerdo) le corresponderán los mismos haberes laborales dispuestos en el Código del Trabajo.

¿Es diferente el proceso de dimisión para los no ciudadanos que para los ciudadanos? En caso afirmativo, explíquelo aquí.

Los trabajadores extranjeros que decidan renunciar a sus trabajos deben seguir el procedimiento dispuesto en la legislación laboral paraguaya, además, le corresponderán los conceptos y beneficios laborales dispuestos para el efecto.

¿Tienen los no ciudadanos derecho a la misma protección de la legislación laboral en caso de litigios relacionados con el empleo?

Los trabajadores inmigrantes indistintamente de su condición jurídica migratoria tienen los mismos derechos que los trabajadores nacionales para recurrir ante las autoridades competentes para solicitar la defensa de sus derechos laborales vulnerados.





Para más información, visita pilnet.org