

**EL DESPIDO DEL TRABAJADOR SEGÚN LA LEGISLACIÓN
PARAGUAYA Y COMPARADA**

Félix Alcides Cañiza Ayala

TUTORA: Prof. Abg. Estela Beatriz Cardozo Sanchez

**Tesis presentada a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la
Universidad Tecnológica Intercontinental como requisito para obtener
el Título de Abogado**

Asunción, 2017

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, ESTELA BEATRIZ CARDOZO SANCHEZ, con Documento de Identidad N° 1.208.105, Tutora del trabajo de investigación titulado “EL DESPIDO DEL TRABAJADOR SEGÚN LA LEGISLACIÓN PARAGUAYA Y COMPARADA”, elaborado por el alumno FELIX ALCIDES CAÑIZA AYALA, para obtener el Título de Abogado, hace constar que dicho trabajo retino los requisitos exigidos por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentarse ante los docentes que fueren designados para integrar la Mesa Examinadora.-----

En la ciudad de Asunción, a los días del mes de marzo de 2017.-

Prof. Abg. Estela Beatriz Sanchez Cardozo

Dedico este trabajo a mis padres, a mi esposa e hijos, mis hermanas y a todas esas personas que me dijeron que no lo lograría, pues gracias a ellos, pedí a Dios fortaleza para demostrarles lo contrario.

Agradezco en primer lugar a JEHOVÁ, mi Señor y mi Dios, y su hijo Jesús, por darme la fuerza, la salud y los medios necesarios para llegar a ésta meta que me he trazado con tantas ansias.

A mi esposa y mis hijos, por el apoyo y la comprensión constante que me supieron brindar durante estos cinco esforzados y largos años.

Al gran plantel de profesores, que dieron lo mejor de sí para inculcarme el amor a la carrera y transmitirme sus conocimientos a través de cada materia desarrollada. Quedarán plasmadas en mí sus enseñanzas, que forjarán mí carácter en la profesión.

Muchas Gracias.... a todos.

TABLA DE CONTENIDO

Tapa	
Portada	
Constancia de Aprobación del Tutor.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Tabla de Contenido	v
Lista de Abreviaturas	vii
MARCO INTRODUCTORIO	
Tema	1
Resumen	2
Planteamiento del Problema.....	3
Formulación del Problema.....	4
Preguntas de la Investigación	4
Objetivos.....	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos	4
Justificación de la Investigación.....	5
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes.....	6
Bases Teóricas	12
Ruptura del Contrato	18
Contrato Individual Laboral.....	18
Por Causa Justificada.....	36
Por Causa Injustificada.....	45
Definición de términos	50
Aspectos Legales	51
Operacionalización de Variables	68
MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de la Investigación	69

Nivel de Conocimiento Esperado.....	69
Diseño de la Investigación.....	69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones y Recomendaciones.....	70
BIBLIOGRAFÍA O REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Bibliografía.....	71

LISTA DE ABREVIATURAS

HN: Hora nocturna.

HOD: Hora ordinario diurna.

HON: Hora ordinaria nocturna.

HED: Hora extra diurna.

HEN: Hora extra nocturna.

IPDI: Indemnización por despido injustificado.

IPFP: Indemnización por falta de preaviso.

**El Despido del Trabajador según la Legislación Paraguaya y
Comparada**

**Félix Alcides Cañiza Ayala
Universidad Tecnológica Intercontinental**

Carrera de Derecho, Sede 4

felixalcides_08@hotmail.com

Resumen

El ingreso del nuevo milenio generando grandes cambios en los distintos campos del derecho, el despido, sigue siendo el tema central en la discusión del contrato de trabajo al quebrantarse abruptamente el vínculo entre las partes, dejando fuera el sistema de relaciones de trabajo habitualmente al trabajador, con los perjuicios que ello ocasiona al afectado y a la sociedad en su conjunto. Desde el advenimiento de la revolución industrial y el capitalismo que genera el nacimiento de nuestra disciplina a mediados del año 1800, unas de las constantes preocupaciones del derecho del trabajo constituyo, la manera de mantener de la mejor forma posible el contrato, frente al principio de las relaciones contractuales no pueden prolongarse indefinidamente. La ley civil y la comercial que inicialmente regulaba la materia, establecieron las primeras medidas tendientes a fijar algún tipo de condición limitando la voluntad amplia de las partes y así nace el preaviso, que se consolida al ser trasladado su contenido a las disciplinas con mayor énfasis social, fijando una plazo previo de aviso obligatorio antes de la terminación del contrato. La evolución posterior se enfrenta por entero a la llamada "Estabilidad" que más bien debe entenderse como la eliminación del despido sin causa, con la pretensión de lograr una mayor permanencia, pudiendo ordenar el juez el reintegro del trabajador salvo que al mismo haya incurrido en alguna de las causales establecidas por ley, distinguiéndose las legislaciones tradicionales entre sistemas indemnizatorios y sistemas causales. Por tanto, este trabajo es una somera introducción al amplio tema de los despidos, analizando todas las instituciones mencionadas.

Palabras Claves: Ruptura del Contrato, Contrato Individual Laboral, Despido Justificado, Despido Injustificado.

MARCO INTRODUCTORIO

EL DESPIDO DEL TRABAJADOR SEGÚN LA LEGISLACIÓN PARAGUAYA Y COMPARADA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo de investigación aborda el tema “EL DESPIDO DEL TRABAJADOR SEGÚN LA LEGISLACIÓN PARAGUAYA Y COMPARADA”, en el cual se plantea que la causa más frecuente e importante de terminación del contrato de trabajo es el despido, que constituye una facultad discrecional del empleador que cobra eficacia por su sola voluntad sin perjuicio de las consecuencias indemnizatorias que correspondan, según el caso. En el Paraguay, el trabajo dependiente y retribuido está regulado por el Código Laboral, lo cual establece los derechos y obligaciones para el empleador, el trabajador, y también regula la relación de estos con el Estado. Entre los distintos institutos que hacen al derecho individual del trabajo, sin duda alguna el despido merece una atención muy singular.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿En qué consiste el despido del trabajador según la Legislación Paraguaya y comparada?

Preguntas de Investigación.

-¿Cuáles son las causas de la ruptura del Contrato Individual Laboral?

-¿Cuáles son los sujetos del Contrato Individual Laboral?

-¿Cuáles son las características del despido por causa justificada?

-¿Cuáles son los derechos del trabajador por despido injustificado?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General.

Explicar en qué consiste el despido del trabajador según la Legislación Paraguaya y comparada.

Objetivos Específicos.

1. Identificar cuáles son las causas de la ruptura del Contrato Individual Laboral.
2. Citar cuales son los sujetos del Contrato Individual Laboral.
3. Describir cuáles son las características del despido por causa justificada.
4. Analizar cuáles son los derechos del trabajador por despido injustificado.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo será realizado a los efectos de contribuir al conocimiento de manera general sobre las causas, efectos, formas más frecuentes de la ruptura del vínculo laboral.

La imposibilidad de probarse, en ciertos casos, por los medio idóneos los hechos controvertidos, por lo cual los jueces y tribunales deben fallar conforme a las presunciones que la ley establece, para lo cual se destacaran doctrinas y jurisprudencias.

Por lo tanto, el estudio a continuación arrojará un análisis general del tema en referencia y beneficiará a estudiantes y profesionales del derecho, a la población en general y principalmente a las personas en situación laboral a fin de conocer sus derechos y las leyes que les amparan.

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

En el derecho romano primitivo era natural que se denominase locación tanto al contrato por el cual se arrendaba una cosa o se prometía un servicio. Porque el servicio lo prestaba un esclavo; este era una propiedad de su dueño, quien alquilaba una cosa. Pero aplicando al hombre libre, esa denominación carece ya de sentido. Nada hay tan impropio y equivoco como aplicar el mismo nombre a dos contratos tan diferentes como aquel por el cual una persona se compromete a trabajar a otra.

El trabajo en la edad media, etapa de evolución de la humanidad donde se aprecian las siguientes instituciones laborales. Esclavitud se convierte en la servidumbre de la tierra, a través de los siervos de la gleba, que gozaban de una mayor consideración que los esclavos y de una libertad controlada por señores feudales. Se constituyen las corporaciones de oficios y cofradías que son organizaciones de profesionales, pero de carácter patronal. El derecho medieval no estableció protección alguna a los trabajadores.

En la edad moderna, etapa de la evolución de la sociedad, se puede señalar un cambio y un objeto muy distinto, es decir, los aportes al sistema laboral producido por la revolución francesa y la industrial, como las introducidas en los siglos XIX y XX.

La revolución francesa constituyó un hecho político de gran impacto en la sociedad porque presentó el derrumbe de la monarquía absolutista y el sistema económico feudal. Es decir, los aportes brindados al sistema laboral se traducen en situaciones concretas.

El establecimiento de la libertad para el ejercicio de las profesiones que los ciudadanos consideran convenientes y la abolición de las corporaciones de oficios que tenían el privilegio de otorgar licencia para el ejercicio de determinadas actividades.

Revolución Francesa.

Fue utilizada para designar el periodo de la historia económica de Inglaterra, que caracteriza una época de cambios profundos para ese país en proceso de elaboración de productos e introducción de maquinarias para el elemento del trabajo.

Siglo XIX.

En este siglo, aparecen las primeras leyes que protegen al trabajador como consecuencia de la presión ejercida por los trabajadores organizados y el reclamo que fue hecho por la iglesia católica, por documento considerado como carta magna de los trabajadores, es decir, la encíclica Rerum Novarum (cosas nuevas).

Siglo XIX.

Continúa la promulgación de las leyes protectoras del trabajo en diferentes países, vinculadas al derecho a la jornada laboral de ocho horas, el salario mínimo, la sindicalización, entre otros.

En este siglo se crea con el tratado de paz de Versalles, el Organismo Internacional del Trabajo OIT, es decir, un Organismo Internacional que constituye en la principal impulsora de las leyes protectoras del trabajo, para los países asociados a las Naciones Unidas.

El Trabajo en Iberoamérica.

Antes del descubrimiento de América, dos verdaderos imperios se repartían las regiones más organizadas del que se llamaría continente americano.

Los Aztecas.

Según refiere Guillermo Cabanellas, al arribar los hispanos en México, los pobladores de dicha región, eran los aztecas, que poseían una cultura sumamente avanzada, como revelan sus monumentos, caminos, transportes y navegación, demostrativos todos ellos de un trabajo colectivo, organizado y de calidad, que se apoyan en el trabajo de los esclavos, aunque había trabajo de los esclavos, actividades libres en el comercio, la agricultura y la artesanía. Los prisioneros de guerra que no eran sacrificados a los dioses, eran conservados como esclavos.

Los Mayas.

La civilización maya asentada en los territorios actuales de Guatemala y Yucatán se dedicaba a la elaboración de alimento y a la construcción. La esclavitud se practicaba en forma cruel.

Los Guaraníes.

Ocupaban el territorio actual del Paraguay el Chaco Argentino, se dedicaban a las actividades agrícolas y el hombre a la caza y pesca. Los guaraníes se dedicaban a las actividades de subsistencia.

El trabajo durante la época colonial.

A la llegada de los colonizadores españoles a América, estos han introducido una serie de instituciones que han modificado, el sistema de trabajo de los indígenas residentes en América colonial, tales como el sistema de las encomiendas y el mantenimiento de esclavitud; ya conocido entre los indígenas como los aztecas y los incas.

La Encomienda.

Según refiere Guillermo Cabanellas; la carta patente del 22 de julio de 1497, autorizo el reparto de tierras entre los españoles y dispuso que el cacique a quien correspondiera la demarcación o su gente, la labrasen. La fórmula usual en los repartimientos era: a vos fulano, se os encomiendan tantos indios en tal cacique y enseñándoles las cosas de nuestra santa fe católica. De esta fórmula procede que se diera el nombre de encomienda a las tierras repartidas juntas con los indios correspondientes y se llamara encomendero a los que tenían unas y otros a su cargo.

En realidad las encomiendas no constituyen un sistema de trabajo, sino más bien una de tributación que el indígena debía a su encomendado a cambio de los beneficios de la doctrina. Católica, justicia y defensa que este estaba obligado a proporcionarle. Su fin era misional, tendiente a proteger y aislar al individuo, así se califica al encomendero de misionero civil, por cuanto su obligación consistía esencialmente, en adoctrinar la indígena en la religión católica, sin que este tuviera que trabajar en beneficio del encomendero.

La Institución de la Mita.

Es una institución tomada por los colonizadores españoles del sistema de trabajo de los incas que consistía en un servicio personal a favor del jefe o cacique; se trataba de una servidumbre no remunerada, para

atender necesidades particulares a aquel a quien se prestaba y el trabajo revestía carácter obligatorio.

Los colonizadores españoles conservaron la mita, pero variaron su carácter de perpetuo a temporal y servicios personales a servicios públicos.

La Esclavitud.

El sistema de trabajo esclavista era una institución conocida entre los indígenas que habitaban América antes de la llegada de los españoles. Estas circunstancias se revelan en el sistema de trabajo que implementaban los aztecas y los incas.

Los colonizadores españoles han mantenido el sistema esclavista, aunque en un trato más humano hacia los esclavos.

También, la escasez de indios para el trabajo en las vastas tierras conquistadas ha hecho que aparezca la trata de los negros, en algunas regiones de América. Esto implicaba la compra-venta de los mismos para destinarlos al trabajo en condiciones de esclavitud.

Recopilación de las Leyes de las Indias.

Constituyen un anticipo histórico de lo que vendría a ser el nuevo derecho del trabajo con posterioridad. Entre las instituciones del derecho laboral actual, que fueron puestos en vigencia por las leyes de indias.

El Trabajo después de la Independencia.

En Paraguay siguió vigente las leyes de indias y las instituciones como el trabajo de esclavo, que jurídicamente fue abolida por la constitución de 1844. En los otros países del continente también siguió vigente la legislación de Indias.

El Trabajo en Paraguay.

En el desarrollo histórico del trabajo en el Paraguay se puede discriminar la modalidad del trabajo que se ha implementado y la normativa laboral vigente hasta la fecha de promulgación del primer Código del Trabajo en el Paraguay.

BASES TEÓRICAS

En la Legislación de Paraguay, la terminación del contrato de trabajo inicialmente se regulaba a través de las causas de extinción previstas en el derecho civil, tal como sucedió en todas las legislaciones donde las relaciones de trabajo en su inicio se regían por las normas de locación de servicios previstas en el Código Civil, y así, en las relaciones a plazo fijo, la llegada del término ponía fin a la relación salvo que se dispusieran prorrogas del mismo, y en los contratos de duración indefinida, la declaración unilateral o sea, la denuncia del contrato, productora del despido, ponía fin a la relación en cualquier momento, con todos los inconvenientes que ella traía aparejado para el trabajador, otorgándose posteriormente un preaviso.

La normativa constitucional en el capítulo de los “Derechos Laborales” establece una serie de principios, derechos, garantías y programas de acción de estado vinculado a la prestación laboral de los trabajadores, tanto privados como públicos.

La Constitución Nacional, en su Capítulo VIII, Del Trabajo, en la Sección I, De Los Derechos Laborales, en su Artículo 86, establece que:

“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.”

Desde que esta protección se invoca en las normas constitucionales relativa a los derechos laborales, es como una obligación legal del Estado de proteger los derechos de los trabajadores en su relación laboral, y como

garantía para los trabajadores que se tornan operativa con independencia de la voluntad de los mismos, en el despido.

El despido.

Entre los diferentes institutos que conforman el Derecho del Trabajador, en lo que hace a las relaciones individuales, no cabe ninguna duda que el despido merece una atención singular, no solo porque guarde relación con los poderes jerárquico que corresponden al empleador sobre el trabajador, sino que también resulta de suma importancia para determinar el grado de protección que gozan los trabajadores frente a la pérdida de empleo, y de las posibilidades que tengan estos defender sus derechos.

Concepto.

La palabra Despido es de uso relativamente moderno, pues antes se usaba extinción de locación de servicio, que tiene su origen en el derecho romano

La decisión del emperador de poner fin a la realización de trabajo de manera unilateral, se basa en los poderes jerárquicos que el mismo dispone, entre los que se incluyen la función de dirección y administración del trabajo en sus establecimientos industriales, comerciales o en cualquier otro lugar; así como en la facultad disciplinaria que también le compete.

Según el Dr. Frescura, el despido es el acto jurídico unilateral, en virtud del cual el empleador manifiesta su propósito de extinguir una relación de trabajo, sea inmediatamente o en el futuro.

Para Di Martino y Kriskovich, el despido es la terminación del contrato de trabajo por declaración de voluntad unilateral y decisoria del empleador.

Para Felipe Santiago Paredes el despido es la terminación de la relación contractual de trabajo por voluntad unilateral del empleador.

Por su parte, el Dr. Juan Ramírez Gondra dice: una de las formas de terminación del contrato de trabajo, producida por la voluntad unilateral de una de las partes.

El despido en su enunciación más simple es la acción y efecto de despedir a un servidor o dependiente, rescisión de un contrato laboral por voluntad del patrono. Se trata de un acto jurídico derogatorio, en el sentido de que el Código del Trabajo su ordenamiento jurídico le reconoce al empleador la capacidad de dejar sin efecto unilateralmente, las normas jurídicas establecidas unilateralmente.

Acepciones.

El vocablo despido es utilizado en ciertos casos como sinónimo de la palabra terminación, es decir, para referirse a la conclusión del contrato de trabajo también se lo utiliza haciéndolo extensivo, resolución, rescisión y ruptura, disolución como sinónimo de despido.

Como lo establece el jurista Ruprecht, el despido se utiliza para designar a la terminación del contrato o el despido que puede ser originario o extraordinario, el primero para el contrato por tiempo indefinido y el segundo aplicado a los contratos de plazo fijo, o bien para evitar el periodo de preaviso en relación de duración indefinida.

En el Derecho Positivo de Paraguay, la ley opto por la palabra "Terminación" para poner fin al contrato de trabajo.

En consecuencia, y siguiendo la terminación utilizada por nuestro Código hemos de emplear la palabra “Terminación” para hacer referencia en general, a todos los casos en que pone fin o ruptura del contrato de trabajo y “Despido” para la terminación por la voluntad unilateral del empleador y “Retiro” para la terminación por decisión del trabajador.

Previo a conocer los conceptos de estos términos, según el diccionario jurídico “Despido” es una de las formas de terminación del contrato de trabajo, producida por la voluntad unilateral de una de las partes. “Terminación” la modalidad que, ya sea en virtud de una ley o de una cláusula contractual, tiene por efecto retardar la ejecución de la obligación (termino suspensivo) o de decidir la extinción de la misma, en una fecha determinada o según un evento futuro de acaecimiento cierto.

Naturaleza Jurídica.

El derecho como creación humana destinada a la ordenación de la sociedad tradicionalmente es objeto de categorización en el sector del Derecho Público, Derecho Privado y mixto. Es decir, que la naturaleza jurídica del Derecho Laboral constituye la pretensión doctrinaria de ubicar a esta disciplina dentro de una determinada categoría normativa.

Teoría del Derecho Público.

El trabajador se halla sometido a una regulación normativa y no a la voluntad de las partes. El Derecho Laboral se halla integrado por normas de carácter administrativo, tales como las relativas a la higiene, y seguridad laboral, la seguridad social y a la fiscalización de las actividades laborales. El fundamento jurídico-filosófico del Derecho Laboral no es igual al del Derecho Privado, pues tiene como base el individualismo y la autonomía de la voluntad y aquel intervencionismo estatal restrictivo de la voluntad de las

partes. Las normas laborales son de carácter irrenunciable, que proviene de la necesidad de proteger al trabajador. Por la naturaleza de las relaciones que se configura por la presencia del estado como entidad fiscalizadora. De las relaciones laborales, con lo cual se unen a una situación de subordinación del particular frente al estado. La presencia del sujeto estado en las relaciones laborales, es el contralor del cumplimiento de dichas normas.

Teoría del Derecho Privado.

Surge del contrato de trabajo cuyas partes son particulares que actúan en interés propio, por que históricamente el derecho del trabajo proviene del Derecho Civil, el contrato de trabajo de la locación de servicio del Codito Civil y el intervencionismo de estado no desfigura esta característica del derecho del trabajo y es intervención es propia de la época como ocurre en el Derecho de Familia, comercial, entre otros.

Teoría del Derecho Mixto.

Es considerado como Derecho Mixto porque está constituido, tanto por normas de derecho privado como normas de derecho público, por el dualismo normativo ocurre por la heterogeneidad de los elementos que integran la disciplina laboral.

Existen figuras e instituciones laborales que son de carácter público como la tutela administrativa sobre los trabajadores como la inspección laboral ejercida por el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la formación de la mano de obra, entre otros.

La existencia de instituciones de carácter privado como el contrato de trabajo y las convencionales y colectivas.

Caracteres.

1. Es una disciplina nueva de Derecho.
2. Es una disciplina jurídica diferente.
3. Es una disciplina autónoma.
4. Dignifica el trabajo como función social.
5. Destinado a superar la lucha de clases.
6. Es una disciplina que tiene a la unificación internacional.
7. Es una disciplina integrada por normas de orden público.

Principios y Normas Constitucionales en materia laboral.

La Constitución Nacional de 1992, el capítulo VIII Sección 1, “De los Derechos Laborales”, desde el artículo 86 hasta el artículo 99, establece cinco tipos de disposiciones a los trabajadores del sector privado y público.

Las disposiciones laborales elevadas con rango institucional son las siguientes.

- a) Principio del Derecho Laboral.
 1. Principio Protector.
 2. Principio de Igualdad.
 3. Principio de igualdad laboral.

- b) Derechos de los trabajadores en sus dimensiones individuales y colectivas.

- c) Los Derechos de los Empleadores: Organización Sindical, Paro Patronal.

- d) Garantía Laboral de la Seguridad Social.
- e) Competencia de Estado en las Relaciones Laborales: Sistema de Seguridad Social, Soluciones Conciliatorias de Conflicto de Trabajo, Política al Pleno Empleo, Cumplimiento de las Normas Laborales.

RUPTURA DEL CONTRATO

Las causas especiales de terminación de los contratos de trabajo son las que provienen de la voluntad unilateral del empleador que recibe la denominación de despido.

Conforme a la normativa, las causas de extinción del contrato de trabajo pueden clasificarse de la siguiente manera: Causa especial de terminación de trabajo: en razón del sujeto que decide la extinción en despido y retiro. En razón del motivo de la extinción en justificado o injustificado.

CONTRATO INDIVIDUAL LABORAL

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

Elementos.

1. Los sujetos de la relación jurídica: el trabajador y el empleador con capacidad legal.
2. El objeto: la ejecución de la obra o prestación de servicios lícitos.

3. La subordinación del trabajador al patrón, considerado como el hecho “principal”.
4. La remuneración a cargo del empleador.

Características.

1. Consensual: por el consentimiento espontáneo y libre de las partes.
2. Bilateral: las partes se obligan recíprocamente.
3. Oneroso: el trabajo es remunerado.
4. Conmutativo: por la proporción entre lo que cada parte da y recibe, en forma cierta e inmediata.
5. No solemne ni formal: no está condicionado por el uso de ninguna frase en especial, cuya omisión sea sancionada con la nulidad (solemnidad). La ley enuncia los datos mínimos, pero las partes pueden completar, mejorar o agregar cláusulas. El contrato puede expresarse en forma expresa o tácita, salvo que la ley exija que sea escrito, como el contrato de aprendizaje, contrato con salario superior al sueldo mínimo, contrato colectivo.

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

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

Fuentes del contrato individual.

1. Las disposiciones legales y reglamentarias.
2. La voluntad de las partes libremente manifestada.
3. Las bases de trabajo establecidas en los acuerdos conciliatorios y laudos arbitrales voluntarios.
4. Los contratos colectivos de condiciones de trabajo

Requisitos esenciales para el contrato individual de trabajo.

1. Consentimiento valido (espontáneo y libre).
2. Capacidad jurídica de los contratantes (empleador y empleado).
3. Objeto determinado (posible y licito).
4. Causa, entendida como el fundamento y resultado directo esperado.

Consentimiento. Concepto.

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

Vicios del consentimiento.

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

1. Error: es la falsa noción que tenemos de una cosa o persona.
2. Dolo: es toda acción utilizada para conseguir algo falso o disimulado y cualquier artificio o engaño para tal fin.
3. Violencia: es el uso de la intimación o amenaza o la fuerza física para obtener el consentimiento.
4. Simulación y fraude: son recursos utilizados por los empleadores para eludir obligaciones. Ej.: de simulación: cuando se documenta la supuesta complicidad de un trabajador para presentar una relación de trabajo como otra figura jurídica. Ej.: de fraude: cuando el empleador prepara algún documento para obtener ventajas presentes o futuras.

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

Contrato de trabajo.

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

Relación de trabajo.

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

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

Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

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

Capacidad Jurídica de los Contratantes. Trabajador y Empleador.

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

1. A partir de los 18 años se es capaz plenamente de celebrar contratos de trabajo y percibir remuneraciones sin autorización de padres, tutor o juez. Solo en el caso de que el menor celebre un contrato para trabajar fuere del país, se exige haber cumplido los 20 años de edad, salvo que fuese contratado conjuntamente con un familiar hasta el 4º grado de consanguinidad y 2º de afinidad.
2. La edad mínima para el trabajo hábil es 14 años, quien no tenga dicha edad no podrá ser contratado por sí mismo ni por representante legal. La nulidad del contrato es absoluta.
3. Capacidad de la mujer casada: puede celebrar un contrato sin necesidad de autorización.
4. Capacidad de personas sujetas a interdicción. La capacidad del:
 - a) demente (aunque tenga intervalos lúcidos).
 - b) sordomudo (que no sabe leer ni escribir).

c) comerciante declarado en quiebra que no ha obtenido rehabilitación.

Se rigen por las reglas del Derecho Civil o Mercantil.

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

Objeto del contrato.

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

Su determinación.

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

Actividades laborales excluidas por el Código del Trabajo.

1. trabajos de carácter familiar.
2. servicios amistosos y de buena vecindad, ejecutados ocasionalmente.

Causa Lícita. Concepto.

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

Las invenciones jurídicas durante el curso de la relación laboral.

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

Nulidad del Contrato de Trabajo. Causas y Efectos.

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

- 1.) una o varias cláusulas contractuales,
- 2.) o al contrato mismo. Esto hace imposible la subsistencia de relación jurídica

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

Las causas de la nulidad.

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

Nulidad absoluta.

Son nulos de nulidad absoluta los siguientes contratos:

- 1.) cuando fuese otorgado por persona que no tiene capacidad de derecho para otorgarlo.
- 2.) si tuviese por objeto la prestación de servicios imposibles, ilícitos o inmorales.

Nulidad relativa.

Son nulos de nulidad relativa en casos que:

- 1.) Es otorgado por un menor de más de 12 años y menor de 18 años sin la autorización prevista en la ley.
- 2.) Si fue celebrado por error, dolo o violencia (vicios del consentimiento).

Efectos de la nulidad.

La nulidad pronunciada por los jueces, vuelve a las cosas al mismo estado en que se encontraban antes del acto anulado. En el derecho laboral la nulidad presenta ciertas particularidades debido al principio protectorio, y se tiende en lo posible a conservar la relación jurídica entre el trabajador y el empleador. Casos:

- 1.) Contrato de trabajo nulo, de nulidad absoluta: en caso de que no haya sido ejecutado, quedan las partes en situación de no haber contratado. En caso de que haya tenido ejecución, los contratantes pueden exigirse mutuamente los beneficios acordados.
- 2.) Contrato anulable: se le reputara válido hasta la declaración judicial, que producirá efectos retroactivos en beneficio del trabajador, así éste

podrá exigir la remuneración y beneficios correspondientes al tiempo que hubiese durado la prestación del servicio.

Modalidades del Contrato de Trabajo. Concepto.

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

Clasificación.

1.) Por la forma de celebrarse:

1.) Tácito: aunque no existe estipulación escrita se presume que existe entre quien da trabajado y quien lo presta.

2.) Expreso: se subdivide en:

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

b. Verbal: el contrato se celebra de palabra cuando se refiere al servicio domestico, a trabajos accidentales

o temporales que no excedan de 90 días y que la obra determinada no sobrepase el monto de 3 salarios mínimos.

2.) Por su duración:

1. Por un plazo determinado: la duración es pactada de antemano. No podrá exceder en perjuicio del trabajador. Un año para los obreros y 5 años para los empleados y concluirá por la expiración del término convenido. El plazo determina puede ser prolongado en forma expresa o tacita (es conocida como tacita reconducción), es cuando el trabajador continua prestando servicios después de vencido el plazo, sin oposición del empleador
2. Por tiempo indefinido: es la establecida por costumbre o que es por tiempo indefinido, sin plazo. Son también por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese duración, los contratos que se refieren, los que se refieren a actividades permanentes o continuas en la empresa, si subsiste la causa que les dio origen.
3. Por obra o servicio determinado: este contrato rige y obliga a las partes por el tiempo en que se lleva a cabo la obra o el servicio.

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

3.) Por el modo de pago: En cualquier forma las partes pueden convenir la participación del trabajador en las utilidades del empleador.

1. A sueldo: es cada 30 días, se pacta un monto fijo independientemente del trabajo realizado.
2. A jornal: es por día, según la naturaleza de la actividad. En ningún caso será menor a lo que estile la ley (salario mínimo dividido 26).
3. A comisión: se paga según un porcentaje sobre las ventas o los cobros que realiza el trabajador.
4. A destajo: se establece la remuneración tomando como base una unidad de obra. Se paga por pieza, unidad y medida, independientemente del tiempo que se utilizo en realizarlos.
5. En participación: los contratantes estipulan de antemano *repartirse* la ganancia neta, según una proporción fija. En estos casos el trabajador podrá exigir que se le pague en proporción a los trabajos realizados antes de que el trabajo expire.

4.) Por los sujetos que intervienen en la relación jurídica:

1. Individual: entre el trabajador y el empleador.
2. De equipo: entre el empleador y un grupo de trabajadores, quienes se obligan a ejecutar una misma obra recibiendo un *salario global*, que es distribuido por el jefe del grupo en la

forma convenida. El empleador tendrá acción legal sobre el grupo de trabajo y no sobre cada trabajador individualmente, ya que no existen varios contratos individuales de trabajo, sino uno solo. Pero puede pactarse en el contrato de equipo, que el empleador tendrá los derechos y obligaciones que le son inherentes frente a cada uno de los trabajadores. El grupo de trabajadores tiene su representante en jefe frente al empleador, el representante debe tener capacidad para contratar por sí mismo según el Código Laboral y por sus actos es responsable como si fuese mandatario. En el contrato cada trabajador debe ser identificado correctamente con todos sus datos, N° de documento y registro de firma.

3. Colectivo de condiciones de trabajo: entre un empleador o grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, con el objeto de establecer las bases del contrato individual de trabajo. Es un contrato macro.

Periodo de prueba del Contrato Individual.

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

Reglas del Código Laboral para el periodo de prueba.

1. Forma parte del contrato
2. Es común para ambos contratantes

3. Tiene una duración máxima prorrogable (según la categoría de los trabajadores: 30 días para el personal domestico y trabajadores no calificados, 60 días para trabajadores calificados o aprendices, para técnicos altamente capacitados será conforme al trabajo contratado)
4. Debe ser remunerado de acuerdo a lo estipulado en el contrato
5. Durante su vigencia cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad alguna.
6. Los trabajadores gozan durante el mismo de todos los privilegios, excepto del preaviso o indemnización por despido.
7. A su término el trabajador para a ser efectivo.

Los Gastos del Contrato.

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

1. Contratos celebrados y cumplidos dentro del país: los gastos más importantes para el empleador son el desplazamiento del trabajador para la celebración del contrato. Y por transferencia al lugar donde haya de trabajar.
2. Contratos de trabajadores paraguayos fuera del país: gastos relativos al transporte y alimentación del trabajador y su familia, prevenlos condiciona la validez del contrato. Todo contrato de esta naturaleza deberá ser aprobado y registrado por la Autoridad Administrativa del Trabajo y visado por el Cónsul de la Nación donde prestará servicios.

Además:

1. Los gastos de transporte y alimentación del trabajador, su mujer e hijos, así como los derivados del cumplimiento de las leyes sobre emigración, son por parte del empleador.
2. El empleador deberá prestar fianza suficiente a juicio de la Autoridad Administrativa del Trabajo, para garantizar los gastos de repatriación del trabajador y su familia, cuando su traslado haya sido por cuenta del empleador.
3. Que el que trabaja tenga 20 años, salvo que fuera contratado con un familiar (hasta el 4° grado de consanguinidad y 2° de afinidad)

Los Sujetos.

Los sujetos intervinientes son:

1. Trabajadores dependientes o subordinados.
2. Empleadores.
3. Sindicatos de Trabajadores.
4. Sindicato de empleadores o empresas.
5. El Estado fiscalizador o intermediario o empleador.

Trabajador. Concepto.

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

Diversas acepciones.

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

Empleados de confianza.

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

La clasificación profesional.

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

1. Trabajadores no calificados: no requieren conocimientos especiales para la ejecución del trabajo Ej.: trabajador domestico.
2. Trabajadores calificados: son especializados mediante una larga práctica de un oficio o profesión. Ej.: bancarios, electricistas.
3. Técnicos: conocen y pueden realizar de modo reflexivo u determinado trabajo, es un experto técnico-practico Ej.: quien puede armar y desarmar una computadora.

Personas excluidas de la protección del Código Laboral.

1. Directores, gerentes, administrativos y otros efectivos de la empresa, que por el carácter de representantes de ésta con o sin poder tienen una notoria libertad e independencia en el trabajo, pero con la obligación de rendir cuenta
2. Los que realicen trabajos de carácter familiar (la hija que realiza actividades domésticas en su casa) y las que realizan tareas ocasionales mediante los llamados servicio amistosos y de buena vecindad.

Empresa. Concepto:

Es una unidad de producción, que está constituida por personas y cosas, bajo una dirección común, se combinan el capital y el trabajo. Su finalidad es producir bienes. Es la empleadora.

Empleador. Concepto.

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

Representantes del empleador.

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

solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes.

Intermediarios. Sustitución del empleador:

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

Sujetos en el Derecho Colectivo Laboral.

Los sujetos en el Derecho Colectivo Laboral son los siguientes:

1. Sindicatos de Trabajadores,
2. Sindicatos de Empleadores/Empresas y el
3. Estado Empleador.

El Estado como empleador.

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

El Trabajador del Sector Público.

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

Normas que regulan la relación jurídica laboral.

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

Sindicato y Coalición.

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

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

Objeto del Derecho. Laboral.

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

Garantías fundamentales consagradas.

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

recibir educación profesional y técnica, perfeccionar sus aptitudes y recibir mayores ingresos.

POR CAUSA JUSTIFICADA

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

Derechos del empleador.

Entre los derechos del empleador se citan a continuación los siguientes:

- a) Organizar, dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos industriales, comerciales y en cualquier otro lugar.
- b) Exigir ante la autoridad respectiva, el cobro de las deudas o la efectividad de las responsabilidades de sus trabajadores, por falta de cumplimiento del contrato o por motivo fundado en la ley.
- c) Organizarse en defensa de sus propios intereses para constituir asociaciones o sindicatos de empleadores, de acuerdo con la ley.
- d) Proceder al cierre de los establecimientos y suspensión del trabajo, en forma y condiciones autorizadas en la ley.
- e) De propiedad sobre el producto o del trabajo contratado.

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

En síntesis son derechos del empleador dirigir, administrar, aplicar medidas disciplinarias, exigir pago de las deudas del trabajador, organizarse en sindicato, de propiedad sobre el producto del trabajo y sobre las invenciones que no sean libres y demás derechos establecidos en la ley.

Obligaciones del Empleador.

Tal como existen derechos del empleador, existen también obligaciones y a continuación se citan las siguientes:

1. Dar ocupación efectiva a los trabajadores.
2. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones y lugares convenidos.
3. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que deje de trabajar por causas imputables al trabajador.
4. Suministrar los útiles, instrumentos y elementos necesarios para el trabajo.
5. Proporcionar un lugar seguro para la guarda de los útiles y herramientas, bajo inventario que podrá solicitar cualquiera de las partes.

6. Indemnizar por la pérdida de sus herramientas o útiles propios, cuando confiados a la guarda del empleador se extraviasen o destruyesen.
7. Reintegrar al trabajador los gastos que éste hubiera realizado autorizadamente y requeridos para la ejecución.
8. Conceder licencia al trabajador para cumplir obligaciones personales impuestas por leyes o disposiciones gubernamentales, pero no más de 2 veces en un mismo año, ni 15 días en el mismo año.
9. Otorgar licencia a los miembros directivos sindicales para desempeñar las actividades indispensables en el ejercicio de sus cargos, sin estar obligado el trabajador a darles retribución.
10. Conceder al trabajador 3 días para contraer matrimonio, 2 días en caso de nacimiento, y 4 en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos padres, abuelos o hermanos.
11. Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y no maltratarlos de palabra o de hecho.
12. Adoptar las medidas necesarias para mantener la higiene y seguridad en el trabajo, previendo los riesgos profesionales.
13. Preferir a los trabajadores paraguayos y a los que hayan prestado servicios para él en la antigüedad.
14. Observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de labor.

15. Cumplir las disposiciones del reglamento interno.

16. Atender las quejas justificadas que los trabajadores elevaren.

17. Capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidente.

En resumen son obligaciones del empleador: Dar ocupación efectiva, pagar remuneración, suministrar útiles y herramientas, conceder licencia para el cumplimiento de obligaciones, guardar consideración a los trabajadores, ofrecer condiciones de higiene y seguridad, expedir constancia sobre las condiciones de trabajo, observar buenas costumbres, preferir a trabajadores paraguayos, atender quejas justificadas y cumplir otras obligaciones impuestas en la ley.

Actos prohibidos a los Empleadores.

Existen actos que son prohibidos a los empleadores y estos son los que se citan a continuación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de los salarios y prestaciones en dinero, sino en la forma y dentro de los límites legales.
2. Exigir o aceptar de los trabajadores dinero u otras gratificaciones, en compensación por ser admitidos en el trabajo o por cualquier otro motivo.
3. Exigir o inducir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

4. Influir en las convicciones políticas, religiosas o sindicalistas de sus trabajadores.
5. Cobrar a los trabajadores por salario anticipado que otorgue a los trabajadores
6. Obligar a los trabajadores por cualquier medio a retirarse del sindicato o asociación gremial al que pertenecen.
7. Emplear el sistema "lista negra", cualquiera sea su modalidad, contra los trabajadores que se retiren o sean separados del servicio a fin de impedirles encontrar ocupación.
8. Retener las herramientas del trabajador en concepto de indemnización, garantía u otro título que no fuere traslativo de dominio.
9. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias en el trabajo.
10. Dirigir a los trabajadores en estado de embriaguez o en condiciones anormales, bajo influencia de drogas etc.
11. Portar armas dentro de las fabricas o lugares cerrados de trabajo, salvo permiso especial al efecto.
12. Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos de los trabajadores en el Código y demás leyes.

El Despido Justificado. Causas admitidas.

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

1. El engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o aptitudes morales del trabajador.
2. Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar de trabajo, en cualquier circunstancia.
3. Los actos de violencia, amenaza, injurias o malos tratamientos del trabajador hacia el empleador, sus representantes o familiares o jefes de empresa, cometidos durante las labores.
4. La comisión de algunos de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ello se alterase el lugar de trabajo.
5. La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes o familiares, algunos de los actos enunciados, si fuesen de tal gravedad que fuese imposible el cumplimiento del contrato.
6. Los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados al trabajo.

7. La comisión por parte del trabajador de actos inmorales, en el lugar de trabajo.
8. La revelación por parte del trabajador de secretos industriales o de fábrica, o asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.
9. El hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad de la empresa, fábrica o talleres, así como la de las personas que allí se encontrasen.
10. La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo la influencia de alguna otra droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo las permitidas.
11. La condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo.
12. La negativa manifiesta del trabajador de someterse o adoptar medidas preventivas a los procedimientos indicados en las leyes, reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
13. La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta o reiterada, y con perjuicio del trabajador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento de las labores.
14. El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a los trabajadores para el mismo fin.

15. La pérdida de la confianza del empleador en el trabajo que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia.
16. La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja.
17. Participar de una huelga declarada ilegal por la autoridad competente.
18. Inasistencia al trabajo durante 3 días consecutivos, o 4 veces en el mes, sin permiso o sin causa justificada.
19. El abandono del trabajo.
20. La falta reiterada de puntualidad en el horario de trabajo, después de haber sido apercibido, por el empleador o sus delegados.
21. La interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada aunque permanezca en su puesto. En caso de huelga deberá abandonar el lugar de trabajo.
22. La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.
23. Comprobación en el trabajador de enfermedades infecto-contagiosas o mental o de otras dolencias o perturbación orgánica, siempre que le incapacite permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituya un peligro para terceros.

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

Pruebas que deben ser producidas.

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

Efectos legales del despido.

Se distinguen 2 casos:

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

- a. Cumplido el periodo de prueba y hasta 1 año de antigüedad: 30 días.
- b. Más de 1 año y hasta 5 años 45 días.
- c. Más de 5 años y hasta 10 años de antigüedad: 60 días.
- d. Más de 10 años en adelante: 90 días.

Prescripción de la acción del empleador por causa justificada.

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

POR CAUSA INJUSTIFICADA

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

Derechos del trabajador.

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

Obligaciones del trabajador.

- a) Realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes a cuya autoridad estarán sometidos.
- b) Ejecutar el trabajo con eficiencia, intensidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Acatar los preceptos del reglamento de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes.
- d) Tener conducta ejemplar y buenas costumbres durante el trabajo
- e) No poner en peligro su integridad, la de sus compañeros, de terceras personas, ni el taller o lugar de trabajo.
- f) Prestar auxilio en caso de siniestros que ponga en peligro los intereses del empleador, la integridad de sus compañeros etc.
- g) Trabajar excepcionalmente un tiempo mayor al establecido cuando el bien de la empresa así lo requiera, podrá exigir el aumento que le corresponde en retribución.
- h) Debe restituir al empleador los instrumentos de trabajo entregados por éste, como también los materiales no utilizados. No es responsable del deterioro que origine el uso natural de los instrumentos ni el daño ocasionado por causas fortuitas y por la mala calidad de ellos.
- i) Integrar os organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajos.

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

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

- l) Servir con lealtad a la empresa, absteniéndose de toda competencia perjudicial para la misma.

- m) Acatar las medidas preventivas y de higiene.

- n) Dar aviso por las causas de inasistencia al trabajo.

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

Actos prohibidos a los trabajadores.

- a. Faltar al trabajo sin permiso
- b. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo

- c. Usar útiles, materiales y herramientas del empleador para fines distintos.
- d. Presentarse al trabajo en esta de embriaguez.
- e. Portar armas de cualquier clase.
- f. Hacer colectas o propaganda en horario de trabajo.
- g. Coartar la libertad de trabajar.

Indemnización por despido injustificado.

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

Indemnización por falta de preaviso.

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

Aplicaciones prácticas.

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

Antigüedad: 15 años

Sueldo mensual: Gs. 1.280.000

Salario diario: Gs. 1.280.000/30:	42.666.-
I.P.D.I.: 225 días X 2: 450 días X 42.666:	19.200.000.-
I.P.F.P.: 90 días X 42.666:	3.839.940.-
	23.039.940.-

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

I.P.J.R.: 45 días X 42.000: 1.890.000

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

Antigüedad: 9 años

Promedio de salario mensual: 1.200.000

Promedio de salario diario: 40.000

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

I.P.F.P.: 60 días X 40.000:	2.400.000
	7.800.000

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

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

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

El Derecho de Trabajo: Rama de la Ciencia Jurídica. Comprende dos partes: el derecho sustantivo o de fondo y el objetivo o de forma.

Derecho de Trabajo: Conjunto de principios teóricos normas positivas que regulan las relaciones jurídicas y sus consecuencias, de los trabajadores dependiente entre sí y con sus empleadores, el rigen y la existencia de los sindicatos, las vinculaciones de estos sujetos (trabajadores, empleadores y sindicatos) con el Estado.

Los mencionados sujetos deberían convivir en paz, como elementos positivos del ordenamiento social, pero en la práctica frecuente se produce entre ellos algunas controversias, que la organización internacional del trabajo denomina conflictos laborales.

Conflicto Laboral: Lucha, choque, pleito. En general se define como conflicto entre los citados sujetos, las diferencias suscitadas sobre la existencia, interpretación, modificación o cumplimiento de normas legales o convencionales, así como para la formación de normas nuevas.

Legislación Laboral: Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y empleador y de estos con el Estado originados por una prestación voluntaria, subordinada y remunerada para la producción de bienes y servicios. Refiriéndose exclusivamente a las Leyes Laborales.

Contrato de Trabajo: Convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección y dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella.

ASPECTOS LEGALES

DE LOS DERECHOS LABORALES C.N., 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. 87. DEL PLENO EMPLEO.

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

Art. 88. DE LA NO DISCRIMINACION.

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 favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.

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

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. 93. DE LOS BENEFICIOS ADICIONALES AL TRABAJADOR.

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

Art. 94. DE LA ESTABILIDAD Y DE LA INDEMNIZACION.

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 establecido por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población.

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

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

Art. 96. DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

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

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

Art. 97. DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

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

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

Art. 98. DEL DERECHO DE HUELGA Y DE PARO.

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

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

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

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.

Art. 100. DEL DERECHO A LA VIVIENDA.

Todos los habitantes de la República tienen derecho a una vivienda digna. El Estado establecerá las condiciones para hacer efectivo este derecho, y promoverá planes de vivienda de interés social, especialmente las destinadas a familias de escasos recursos, mediante sistemas de financiamiento adecuados.

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA C.N., Art. 101. DE LOS FUNCIONARIOS Y DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

Los funcionarios y los empleados públicos están al servicio del país. Todos los paraguayos tienen el derecho a ocupar funciones y empleos públicos. La ley reglamentará las distintas carreras en las cuales dichos funcionarios y empleados presten servicios, las que, sin perjuicio de otras, son la judicial, la docente, la diplomática y consular, la de investigación científica y tecnológica, la de servicio civil, la militar y la policial.

Art. 102. DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS Y DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

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

Art. 103. DEL REGIMEN DE JUBILACIONES.

Dentro del sistema nacional de seguridad social, la ley regulará el régimen de jubilaciones de los funcionarios y los empleados públicos, atendiendo a que los organismos autárquicos creados con ese propósito acuerden a los aportantes y jubilados la administración de dichos entes bajo control estatal.

Participarán del mismo régimen todos los que, bajo cualquier título, presten servicios al Estado.

La ley garantizará la actualización de los haberes jubilatorios en igualdad de tratamiento dispensado al funcionario público en actividad.

Art.104. DE LA DECLARACIÓN OBLIGATORIA DE BIENES Y RENTAS.

Los funcionarios y los empleados públicos, incluyendo a los de elección popular, los de entidades estatales, binacionales, autárquicas, descentralizadas y, en general, quienes perciban remuneraciones permanentes del Estado, estarán obligados a prestar declaración jurada de bienes y rentas dentro de los quince días de haber tomado posesión de su cargo, y en igual término al cesar en el mismo.

Art. 105. DE LA PROHIBICIÓN DE DOBLE REMUNERACION.

Ninguna persona podrá percibir como funcionario o empleado público, más de un sueldo o remuneración simultáneamente, con excepción de los que provengan del ejercicio de la docencia.

Art. 106. DE LA RESPONSABILIDAD DEL FUNCIONARIO Y DEL EMPLEADO PÚBLICO.

Ningún funcionario o empleado público está exento de responsabilidad. En los casos de transgresiones, delitos o faltas que cometiesen en el desempeño de sus funciones, son personalmente responsables, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del Estado, con derecho de éste a repetir el pago de lo que llegase a abandonar en tal concepto.

DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO C.T., Art. 78°.

Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

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

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

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

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

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

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

g) La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuase el Síndico puede, si las circunstancias lo requiere, solicitar la modificación del contrato.

El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicatos,

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

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

- j) El despido del trabajador por el empleador con causa justificada conforme a lo dispuesto en este Código;
- k) El retiro del trabajador por causas justificadas con arreglo a la Ley;
- l) La resolución del contrato decretada por autoridad competente; y
- ll) Por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sea aplicable al contrato de trabajo.

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

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

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

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

En el caso de cierre total de la empresa, previsto en el inciso h) del Art. 78°, si el empleador estableciere en el término de un año otra semejante, por si o interpósita persona, queda obligado a admitir a los mismos trabajadores que anteriormente empleó, o en su defecto abonarles la indemnización de acuerdo con la regla establecida en el Art. 91° de este Código.

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

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

- a) El engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o actitudes profesionales del trabajador;
- b) Hurto, robo u otro de delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias de su comisión;
- c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;
- d) La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;
- e) La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares, de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato;
- f) Los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;

- g) La comisión por el trabajador de actos inmorales, en el lugar del trabajo;
- h) La revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábricas o asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa;
- i) El hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen;
- j) La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquéllas que, por naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas;
- k) La condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo;
- l) La negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las Leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- ll) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- m) El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;
- n) La pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese

sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo que medie otra causa justificada de despido;

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

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

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

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

- 1) La dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas;
- 2) La negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado; y,
- 3) La falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia del trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria.

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

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

s) La interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada aunque permanezca en su puesto.

En caso de huelga, deberá abandonar el lugar de trabajo;

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

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

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

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

w) *Inciso inserto por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95*

Artículo 82°: El empleador que despida al trabajador o rescinda el contrato de trabajo por las causas especificadas en el artículo anterior no incurre en responsabilidad alguna ni asume obligación de pre - avisar ni indemnizar. En caso de imputación de una justa causa de despido que no fuera judicialmente probada, el trabajador tendrá derecho además de las indemnizaciones de los Art. 91° y 92°, a una indemnización complementaria, equivalente al total de los salarios desde que presentó su reclamación judicial hasta que la Sentencia quede ejecutoriada, salvo que la autoridad de aplicación, fundada en la equidad, decida reducir el monto. Ésta en ningún caso podrá exceder el importe equivalente a un año de salario.

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

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

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

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

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

Modificado por el artículo 1° de la Ley N° 496/95

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

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

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

- g) La reducción ilegal del salario por el empleador. Equivale a ella, la reducción injustificada de la jornada legal o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abonase la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar;

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

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

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

- k) La conducta inmoral del empleador durante el trabajo.

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

- m) El paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente;

- y,

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

Artículo 85°: El trabajador que se separe justificadamente del empleo o rescinda el contrato de trabajo por las causas enumeradas en el Art. 84°, tendrá derecho a las indemnizaciones equivalentes establecidas para el despido injustificado y por falta del preaviso.

En caso de controversia judicial también se aplicará el Art. 82° última parte.

Artículo 86°: El trabajador que se retira injustificadamente causando perjuicios al empleador, incurrirá en responsabilidad pecuniaria no superior al equivalente de la mitad de la indemnización por despido injustificado.

Artículo 87°: Cuando se trate de un contrato por tiempo indefinido, ninguna de las partes podrá terminarlo sin dar previo aviso a la otra, salvo lo dispuesto en los Arts. 81° y 84° de éste Código, conforme a las siguientes reglas:

a) Cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, treinta días de preaviso;

b) De más de un año y hasta cinco años de antigüedad, cuarenta y cinco días de preaviso;

c) De más de cinco y hasta diez años de antigüedad, sesenta días de preaviso; y,

d) De más de diez años de antigüedad en adelante, noventa días de preaviso.

En el cómputo de la antigüedad se comprenderá el preaviso, si el trabajador prestó servicio durante ese tiempo.

Artículo 88°: El preaviso podrá ser hecho en cualquier forma, pero la correspondiente notificación se probará por escrito o en forma auténtica. Dicho preaviso podrá cursarse también por intermedio de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 89°: Durante el período de preaviso y sin que se le disminuya el salario, el trabajador notificado de despido gozará de una licencia diaria de dos horas dentro de la jornada legal o de un día a la semana, a su arbitrio, para que busque nuevo trabajo.

A opción del trabajador, éste podrá hacer uso en forma continua de todo el tiempo de licencia que le corresponda.

Artículo 90°: El empleador que no haya dado el preaviso o lo diese sin ajustarse a los requisitos legales, queda obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso.

En caso de que el trabajador omitiese dicho requisito, deberá pagar a su empleador una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.

Modificado por el artículo 1° de la Ley N° 496/95

Artículo 91°: En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente.

En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, a una indemnización equivalente a la mitad prevista en el párrafo anterior, si el trabajador fuera soltero o viudo, queda

equiparada a la viuda la mujer que hubiera vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.

Artículo 92°: El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:

- a) El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni embargo, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias;
- b) La indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término; y,
- c) La continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que según este Código no ponen término al contrato de trabajo.

Artículo 93°: A la terminación de todo contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el empleador debe dar gratuitamente al trabajador una constancia firmada que exprese únicamente:

- a) La fecha de iniciación y conclusión de las labores;
 - b) La clase de trabajo desempeñado; y,
 - c) Salarios devengados durante el último período de pago.
- Si el trabajador lo solicitase, la constancia deberá expresar también:
- a) La eficacia y comportamiento del trabajador; y,
 - b) La causa o causas de la terminación del contrato.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
Despido	Es la ruptura del contrato individual laboral que hace unilateralmente el patrono. El despido puede ser por causa (justificada) o sin causa (injustificada). Diccionario Manual Jurídico Abeledo Perrot. José Alberto Garrone	Ruptura del Contrato.	- Causas.
		Contrato Individual Laboral.	- Sujetos.
		Por causa (Justificada).	- Derechos del Empleador. - Características. - Responsabilidad del Empleador.
		Sin causa (Injustificada).	- Derechos del Trabajador. - Características. - Consecuencias.

MARCO METODOLÓGICO

CARACTERÍSTICAS METODOLÓGICAS

Tipo de Investigación.

El presente trabajo de investigación empleado se circunscribe al método bibliográfico o de compilación, basada en fuentes bibliográficas de reconocidos juristas.

Nivel de Conocimiento Esperado.

El nivel de conocimiento adquirido en la investigación realizada sería descriptivo, ya que aborda temas ineludibles y de importancia que permiten conocer a cabalidad las bases para la medición de la pena a ser aplicadas a cada caso concreto.

Diseño de la Investigación.

El diseño de la investigación es No Experimental, también conocida como investigación ex post facto, ya que no se han modificado las variables independientes. En la misma se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, y luego se los analiza.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente trabajo de investigación que aborda el tema “EL DESPIDO DEL TRABAJADOR SEGÚN LA LEGISLACIÓN PARAGUAYA Y COMPARADA”, la estructura utilizada divide el estudio en distintos apartados, claros y concisos, los cuales representan unidas temáticas referidas a analizar el despido, con el fin de lograr una mejor y simple comprensión del tema. Para tal efecto toma en consideración las palabras del Dr. Frescura que al referirse al despido refiere: “...Es el acto jurídico unilateral, en virtud del cual el empleador manifiesta su propósito de extinguir una relación de trabajo, sea inmediatamente o en el futuro”. Partiendo de esta premisa, el presente material elaborado permite confirmar y demostrar que en el despido, los trabajadores desconocen sus derechos y por tal motivo los empleadores cometen abusos hacia esos derechos. Es así que se ha llegado a la conclusión que el despido sin invocación de justa causa, es un hecho que produce la ruptura del vínculo laboral con resultados desfavorables para el trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

La Constitución Nacional del Paraguay. (2008). Ediciones Librería el Foro.
Asunción Paraguay.

Código Laboral y Código Procesal Laboral. (2008). Asunción Paraguay.
Ediciones Librería el Foro S.A.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales,
27° Edición, Editorial Heliasta, Colombia, Año 2.000, 1.038 páginas.

GARRONE, JOSE. Diccionario Manual Jurídico AbedeloPerrot. 3ª. Edición.
Buenos Aires, Argentina. 2010.

ENCICLOPEDIA INFORMÁTICA ANTOLA DIGESTO, Versión 1.0/99,
Asunción, Paraguay.