

# Legislación Laboral

## I. Período de Prueba

Prof. Abg. José David Montanía Caballero

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

Dicho período tendrá como máximo la siguiente duración:

- a) de 30 días para el personal del servicio doméstico y trabajadores no calificados;
- b) de 60 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.

Art. 59. El período de prueba será remunerado de acuerdo con lo estipulado en el contrato respectivo. Si al término de aquel, ninguno de los contratantes manifestase su voluntad expresa de dar por terminado el contrato de trabajo, éste continuará vigente en la forma convenida, debiendo computarse el período de prueba a todos los efectos legales.

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

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

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

# Derechos y Obligaciones que Derivan del Contrato de Trabajo

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

## II. Obligaciones del Empleador

## Art. 62. Son obligaciones de los empleadores:

- a) dar ocupación efectiva a los trabajadores por ellos contratados;
- b) pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en las leyes o reglamentos de trabajo y cláusulas de los contratos colectivos, o en su defecto, según la costumbre;
- c) pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que deje de trabajar por causas imputables al empleador;
- d) suministrar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y elementos necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad y repuestos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan obligado a usar herramientas propias;
- e) proporcionar lugar seguro para la guarda de los útiles y herramientas del trabajador, bajo inventario que podrá solicitar cualquiera de las partes;
- f) indemnizar al trabajador por la pérdida de sus herramientas o útiles propios, cuando confiados a la guarda del empleador, se extraviasen, o cuando se destruyesen;
- g) reintegrar al trabajador los gastos debidamente autorizados que éste hubiera efectuado en ocasión de su trabajo y requeridos para su ejecución;

- h)* conceder licencia al trabajador para cumplir sus obligaciones personales impuestas por leyes o disposiciones gubernativas; pero el empleador no está obligado a reconocer por estas causas, más de dos días remunerados en cada mes calendario, y en ningún caso más de 15 días en el mismo año;
- i)* otorgar licencia a los miembros directivos sindicales para desempeñar las actividades indispensables en el ejercicio de sus cargos, sin estar obligado el empleador a darles retribución;
- j)* conceder, a solicitud del trabajador, tres días de licencia con goce de salario para contraer matrimonio, tres días en caso de nacimiento de un hijo/a y tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos y hermanos;
- k)* guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho;
- l)* adoptar, conforme a las leyes y reglamentos, las medidas adecuadas en los establecimientos industriales y comerciales, para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales;
- ll)* expedir gratuitamente al trabajador, cuando éste lo solicitase, una constancia escrita relativa a sus servicios;

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

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

*ñ)* cumplir las disposiciones del reglamento interno;

*o)* atender las quejas justificadas que los trabajadores elevaran;

*p)* capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidente; y

*q)* cumplir con las demás obligaciones que les impongan las leyes o reglamentos de trabajo.

# III. Prohibiciones para el empleador

Art. 63. Queda prohibido a todo empleador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## IV. Derechos del empleador

Art. 64. Los empleadores tienen los siguientes derechos:

- a) organizar, dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos industriales, comerciales o en cualquier otro lugar;
- b) organizarse en defensa de sus propios intereses para constituir asociaciones o sindicatos de empleadores, de acuerdo con lo que establecen este Código y demás leyes pertinentes;
- c) exigir ante la autoridad respectiva el cobro de las deudas o la efectividad de las responsabilidades de sus trabajadores, por falta de cumplimiento del contrato de trabajo o por otro motivo fundado en ley;
- d) proceder al cierre de los establecimientos y suspensión del trabajo, en la forma y condiciones autorizadas por la ley;
- e) de propiedad sobre el producto del trabajo contratado;
- f) de propiedad sobre las invenciones hechas en las empresas, talleres o sitios de trabajo, en las que dominasen el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos del empleador y sobre aquellas realizadas por trabajadores contratados especialmente para estudiarlas y obtenerlas; y
- g) los demás derechos que les acuerdan las leyes o reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones del presente Código.

# V. Obligaciones de los Trabajadores

Art. 65. Son obligaciones de los trabajadores:

- a) realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente a la prestación estipulada;
- b) ejecutar el trabajo con la eficiencia, intensidad y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) acatar los preceptos del reglamento de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes según la organización establecida;
- d) observar conducta ejemplar y buenas costumbres durante el trabajo;
- e) abstenerse de todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas así como la de los establecimientos, talleres o lugares en que el trabajo se realiza;
- f) prestar auxilio en casos de siniestros o riesgos que pongan en peligro inminente la persona o los intereses del empleador o de sus compañeros de trabajo;
- g) trabajar excepcionalmente un tiempo mayor que el señalado para la jornada ordinaria, cuando las circunstancias lo requieran para la buena marcha del trabajo. En este caso, tendrán derecho al aumento que legalmente les corresponde en la retribución;

*h)* restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo entregados por aquel no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural y adecuado de dichos objetos, ni el ocasionado por causas fortuitas, fuerza mayor o proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

*i)* integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;

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

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

*l)* servir con lealtad a la empresa para la que trabajen, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma;

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

*m)* dar aviso al empleador o a sus representantes de las causas de inasistencia al trabajo; y

*n)* cumplir las demás obligaciones establecidas por las leyes y reglamentos de trabajo.

# VI. Prohibiciones a los trabajadores

Art. 66. Queda prohibido a los trabajadores:

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

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

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

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

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

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

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

# VII. Derechos de los Trabajadores

Art. 67. Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a) percibir las remuneraciones en los términos del contrato y con sujeción a la ley, por jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo;
- b) gozar de los descansos obligatorios establecidos en este Código;
- c) disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, religión, condición social, y preferencias políticas y sindicales;
- d) percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por la ley, en concepto de previsión y seguridad sociales;
- e) disfrutar de una existencia digna, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad;
- f) recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos aplicados al desarrollo eficiente de la producción;
- g) de propiedad sobre las invenciones que hayan nacido de su actividad personal, durante el trabajo y que no pueden ser clasificadas de invenciones de explotación o de servicio;

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

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

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

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

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

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

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

# VIII. Estabilidad en el Trabajo

Art. 94. El trabajador que cumple diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, adquiere estabilidad en el empleo, y sólo podrá terminar su contrato en los siguientes casos:

- 1) que el empleador comprobase previamente, en forma fehaciente, la existencia de alguna justa causa legal de despido imputada al trabajador;
- 2) que el trabajador cuya reposición fue ordenada decida sustituir la misma por la doble indemnización a que se refiere el artículo 97; y
- 3) que el trabajador se haya acogido a la jubilación, de conformidad con la ley. En este caso, el empleador y el trabajador podrán convenir una nueva relación laboral, sujeta a las siguientes reglas:

- a) no habrá alteración de salarios, duración de vacaciones u otros beneficios anteriores;
- b) la terminación del vínculo deberá ocurrir con preaviso de 90 días, compensable en efectivo; y
- c) el trabajador no tendrá derecho a la indemnización por antigüedad.

Art. 95. El trabajador que hubiese adquirido estabilidad y a quien se imputasen los hechos previstos en la ley, como causales de despido, quedará suspendido en el empleo durante la sustanciación del juicio, y sólo podrá ser despedido después de comprobarse la imputación ante el Juez del Trabajo.

Art. 96. Si no se probase la causal alegada en el caso del artículo anterior, el empleador quedará obligado a reintegrar al trabajador en su empleo y a pagarle el salario y las demás remuneraciones correspondientes al período de suspensión en el trabajo. Queda a opción del trabajador aceptar la reintegración al empleo o percibir el importe de indemnización prevista en el artículo 97, y la que corresponda por preaviso omitido.

Art. 97. Cuando la reintegración del trabajador dispuesta por el artículo anterior no fuera factible por haber sobrevenido alguna incompatibilidad entre el trabajador y el empleador, o representante principal de la persona jurídica contratante, probada en juicio, el empleador pagará una indemnización equivalente al doble de lo que le correspondería al trabajador en caso de despido injustificado, conforme a su antigüedad.

Art. 98. La misma indemnización prevista en el artículo anterior será abonada al trabajador estable, en caso de que el establecimiento principal, la sucursal, agencia o filial donde aquel prestase servicios, se extinguiese sin la concurrencia de fuerza mayor, legalmente comprobada.

Art. 99. En caso de cierre total de la empresa, o reducción definitiva de las tareas, comprobado ante la autoridad administrativa del trabajo, el trabajador estable tendrá derecho al cobro de una indemnización equivalente al doble de la que le correspondería por despido injustificado.

Art. 100. El trabajador con estabilidad adquirida, que dimita injustificada o intempestivamente, pierde el derecho a la indemnización y queda obligado a pagar al empleador la indemnización equivalente a la prevista en el artículo 91 de este Código.

Art. 101. El trabajador que goza de la estabilidad prevista en el artículo 94 que se retira por justa causa probada, tendrá derecho a las mismas indemnizaciones previstas para casos de despido injustificado y sin preaviso.

Art. 102. Si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiriera la estabilidad, seis meses antes de obtenerla, será considerado como un caso de abuso de derecho y el juez competente podrá ordenar la reposición.