WageIndicator.org

PARAGUAY

Decent Work Check 2023

Iftikhar Ahmad

Ayesha Mir

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Ayesha Mir works with WageIndicator Islamabad Office.

Corresponding Author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Paraguay. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator Pakistan office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan which works as WageIndicator Labour Law office. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir. Lorena Ponce de Leon, co-author, not only contributed to the English version but also translated the Decent Work Check to Spanish.

Bibliographical information

Ahmad I, Mir A (2023) *Paraguay Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, June.

For an updated version in the national language, please refer to https://tusalario.org/paraguay

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN 1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo 2
01/13 Trabajo y Salario 3
02/13 Compensación 7
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos 10
04/13 Seguridad laboral 13
05/13 Responsabilidades familiares 17
06/13 Maternidad y Trabajo 19
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo 23
08/13 Trabajo y Enfermedad 27
09/13 Seguridad Social 30
10/13 Trato Justo en el Trabajo 33
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo 36
12/13 Trabajo Forzoso 38
13/13 Derechos Sindicales 40
DECENT WORK QUESTIONNAIRE 44

INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)
2. Ley 1860/50 del Instituto de Previsión Social
3. Constitución Política de 1992, de la República del Paraguay
4. Código Penal de Paraguay, 160/97
5. Ley núm. 6305, de 7 de junio de 2019, que modifica el artículo 5 de la Ley núm. 4951/2013 "DE INSERCION AL EMPLEO JUVENIL

01/13 Trabajo y Salario

Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)
Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

Paraguay ha ratificado los convenios 95 y 117.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

Regulaciones sobre trabajo y salarios:

- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)

Salario Mínimo

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

El Código del Trabajo y la Constitución paraguaya establecen que todos los trabajadores tienen el derecho a ganar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de vida en relación a la alimentación, vivienda, vestido, transporte, seguridad, cultura y recreación. El salario mínimo se ajusta periódicamente en un porcentaje de la tasa aplicable precedente. Los factores que se consideran al determinar el salario mínimo incluyen el costo de vida de acuerdo al tiempo y lugar; el nivel general de salarios en el país o región donde se realiza el trabajo; las condiciones económicas de la industria en cuestión; la naturaleza y la ejecución de la obra; la edad del trabajador, ya que influyen en su productividad; y otros factores que afectan el costo de vida del trabajador.

El salario mínimo es determinado por el Gobierno, en consulta con la propuesta realizada por el Consejo Nacional de Salarios Mínimos. El Consejo Nacional de Salarios Mínimos es un órgano tripartito involucrado en la fijación del salario mínimo y está compuesto por tres miembros: un representante del estado, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores. El representante del Estado es el Director del Trabajo, quién preside el Consejo. Los salarios también puede ser fijado por convenio colectivo, siempre que no sean inferiores al salario mínimo fijado por el gobierno. El salario mínimo se determina a nivel sectorial y regional en Paraguay. El salario mínimo se paga a todos los trabajadores mayores de dieciocho años de edad por el trabajo realizado durante las horas de trabajo legales. Los salarios de los aprendices y personas con discapacidad física y/o mental pueden ser inferiores al salario mínimo legal.

El salario mínimo se fija después de cada dos años. En caso de que haya una alteración significativa en las condiciones de un sector o industria, debido a factores económicos-financieros y haya una variación de al menos el 10% del costo de vida, el salario puede fijarse antes de la terminación de dos años.

El cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo, incluidos los salarios mínimos, está garantizado por la autoridad administrativa competente mediante la inspección y el control. La autoridad competente es el Ministerio de Justicia y Trabajo o sus organismos con poderes delegados. Un trabajador que recibe un salario inferior al salario mínimo tiene derecho a reclamar la cantidad debida por parte del empleador. El trabajador también puede presentar una queja ante el Inspector del Trabajo en caso de violación de la regulación del salario mínimo por parte del empleador. Un trabajador también puede informar al sindicato en el lugar de trabajo sobre su problema. Los sindicatos tienen el mandato de representar a los trabajadores ante las autoridades

laborales a petición de los trabajadores para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo.
Si un empleador paga a un trabajador por debajo del nivel del salario mínimo, es castigado con una multa de 30 salarios mínimos diarios. La multa se duplica en caso de reincidencia.

Fuente: Art- 92 de la Constitución de Paraguay de 1992; Arts.249-260, 290, 291, 385, 390, 407 and 408 del Código de Trabajo 1993

Pago Regular

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

En conformidad con el Código de Trabajo, los salarios deben ser pagados regularmente en moneda de curso legal en días hábiles, en el lugar de trabajo, al trabajador o cualquier persona autorizada y dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada, excepto en presencia de un acuerdo diferente por escrito o en caso de fuerza mayor.

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

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

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

Los trabajadores reciben su salario junto con un recibo de pago firmado por el empleador, indicando el salario básico en el que se realiza la liquidación; el número de días trabajados y pagados, las partes o tareas por hacer, cuando el salario se acuerda destajo o un porcentaje; y las cantidades a las que el trabajador tiene derecho, además de salario base. Está firmado por el trabajador y ambas partes conservan los originales.

En general, al empleador no se le permite realizar deducciones de los salarios, al menos que se acuerde mutuamente por escrito. La deducción sólo se permite a los pagos efectuados en exceso o por errores, pérdidas, daños, compra de bienes producidos por la misma empresa u otros pasivos que se amortiza en plazos de pago, siempre que el

importe de la deducción exceda del 30% (treinta por ciento) del cálculo del salario mensual.

Fuente: Arts. 231 y 232 del Código de Trabajo 1993

02/13 Compensación

Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

Paraguay sólo ha ratificado el Convenio 01.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno Nº 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

Regulaciones sobre compensación:

- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)

Compensación por horas extras

Las horas de trabajo normales son de 8 horas al día y 48 horas por semana. Para los trabajadores nocturnos, este límite es de 7 horas por noche y 42 horas a la semana, mientras que para los trabajadores con horario mixto, este límite es de 7,5 horas al día/noche y 45 horas a la semana.

Los trabajadores involucrados en trabajos peligrosos y arriesgados y/o con turnos rotativos o trabajos que se llevan a cabo en condiciones peligrosas normalmente no pueden trabajar más de 6 horas diarias y 36 horas semanales continuos. El límite normal de horas de trabajo no es aplicable a los gerentes, administradores y trabajadores que no están sujetos a supervisión directa; trabajadores que requieran su sola presencia; los trabajadores que no trabajan en los locales del empleador, por ejemplo, agentes, trabajadores en comisión; y los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo no están sujetos a jornada de trabajo, como los trabajadores domésticos y agrícolas. Sin embargo, no están obligados a trabajar durante más de 12 horas al día y tienen derecho a un descanso de una hora y media.

El tiempo de trabajo es el tiempo que el trabajador pasa a disposición del empleador. Los períodos de descanso no se incluyen como parte del tiempo de trabajo. Las horas de trabajo totals, incluidas las horas extraordinarias, no podrán exceder las 11 horas al día.

El máximo de horas de horas extras son de 3 horas al día y 9 horas a la semana. A los trabajadores no se les permite trabajar horas extraordinarias salvo en los siguientes casos:

- en casos de accidentes ocurridos o riesgos inminentes, al solo objeto de evitar trastornos en la marcha regular de la empresa;
- reparaciones de emergencia a las máquinas o lugar de trabajo;
- para cumplir con las demandas de trabajo urgentes o extraordinarias, y
- para exigencias excepcionales de la economía nacional o la empresa, con base en la opinión de colaboración con fines de interés común de la empresa y los trabajadores.
- Si un trabajador trabaja más allá de las horas de trabajo estipulado, él / ella tiene derecho a un pago de horas extras de la siguiente forma:
- 150% de la tarifa normal por hora por las horas extraordinarias trabajadas durante el día; y
- 200% del salario normal para las horas extraordinarias trabajadas durante la noche.

LEY N ° 6339 regula el empleo a tiempo parcial en Paraguay. El contrato de trabajo se entiende concluido a tiempo parcial cuando se ha pactado una actividad laboral subordinada o contrato de trabajo por una duración de entre 16 (dieciséis) a 32 (treinta y dos) horas semanales. El contrato de trabajo a tiempo parcial debe formalizarse por

escrito. La relación laboral se considera a tiempo completo si las horas de trabajo superan las 32 horas semanales. Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley y el Código del Trabajo.

Fuente: Arts. 193-211 y 234 del Código de Trabajo 1993; LEY N ° 6339 de regulación del empleo a tiempo parcial

Compensación por trabajo nocturno

El trabajo realizado durante las 20:00 (8 p.m.) y las 06:00 de la mañana del día siguiente se considera trabajo nocturno. A los trabajadores nocturnos no se les permite trabajar más de 7 horas al día y 42 horas a la semana. El trabajo nocturno se paga al 130% del salario normal de trabajo diario. Si un trabajador tiene que realizar horas extras durante la noche, su pago es 100% de los salarios ordinarios por el trabajo realizado en la noche (en efecto el 260% del salario diario normal).

Fuente: Art. 234 del Código de Trabajo 1993

Días de descanso compensatorios

En circunstancias extraordinarias, los trabajadores pueden trabajar en días de descanso semanal y festivos. En lugar de obtener salarios más altos por el trabajo en días de descanso, los trabajadores reciben un día de descanso compensatorio en lugar de la jornada de descanso durante la semana siguiente. En la ley no se encuentra ninguna disposición de descanso compensatorio a los trabajadores que trabajan en días festivos.

Fuente: Art. 213 del Código de Trabajo 1993

Fines de semana / Días compensatorios

Los trabajadores pueden ser requeridos para trabajar en días de descanso semanal y/o festivos. En tales circunstancias, cuando los empleados tienen que trabajar en días festivos oficiales, tienen derecho a recibir los salarios a una tasa prima del 200% de la tasa de salario por hora normal. No hay ninguna disposición de pago de prima por trabajar en días de descanso semanal.

Fuente: Art. 234 del Código de Trabajo 1993

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

Paraguay ha ratificado los convenios 14 y 106.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT.

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:

- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)

Pago de vacaciones / vacaciones anuales

El Código de Trabajo establece las vacaciones anuales pagadas después de completar 12 meses de servicio continuo con el mismo empleador. Las vacaciones anuales aumentan con la duración del servicio.

En caso de tareas que no se llevan a cabo de forma continua durante el año, el trabajador debe haber realizado al menos 180 días de trabajo al año con el mismo empleador para aplicar a las vacaciones anuales, y para el trabajo a destajo, cuando el trabajador debe haber ganado por lo menos 180 sueldos. En estos casos, la duración de las vacaciones anuales será proporcional a los días de trabajo realizado.

Un empleado tiene derecho a vacaciones anuales de acuerdo con la siguiente fórmula:

- 12 días consecutivos pagados al año por menos de 5 años de servicio;
- 18 días consecutivos de vacaciones pagadas al año a partir de 5 pero menos de 10 años de servicio;
- 30 días consecutivos de vacaciones pagadas al año después de 10 años de servicio continuo.

De acuerdo con la legislación laboral, el importe adeudado por la licencia anual es igual al salario percibido por el trabajador y en ningún caso es inferior al salario mínimo. El pago de las vacaciones anuales se tiene que hacer antes del comienzo de las vacaciones. Un empleador debe programar el tiempo de las vacaciones anuales dentro de los seis meses siguientes a la fecha del derecho de licencia anual e informar al trabajador por escrito acerca de las fechas de vacaciones quince días antes del comienzo de las vacaciones anuales. Este permiso debe concederse de manera informal o a petición del empleado, sin comprometer el funcionamiento de la empresa y la eficacia del descanso. Si se concede la licencia anual, después de seis meses, se requiere del empleador a pagar una doble indemnización para estas vacaciones.

Las leyes laborales, además establecen que las vacaciones debe comenzar el lunes o el siguiente día hábil si el lunes es festivo.

Los trabajadores tienen derecho a las vacaciones anuales ininterrumpidas. Sin embargo, en caso de emergencia o urgente necesidad de la empresa, el empleador podrá solicitar al trabajador regresar al trabajo. El empleado puede reanudar sus vacaciones una vez que haya finalizado la urgencia de trabajo. El costo de la reincorporación al trabajo y las vacaciones posteriores es asumido por el empleador.

Las vacaciones anuales no son acumulables. Sin embargo, un empleado puede solicitar la acumulación de la licencia por un período de dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa.

Fuente: Arts.218-226 del Código de Trabajo 1993

Pago de días festivos

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones pagadas durante las vacaciones Festival (públicos y religiosos). Estos son por lo general 12 al año.

Los días festivos incluyen: Año Nuevo (1° de enero), Día de los Héroes (4 de marzo), Jueves Santo, Viernes Santo, Día del Trabajo (1° de mayo), Día de la Independencia (14 y 15 de mayo), Día de la Paz del Chaco (12 de junio), Fundación de Asunción (15 de agosto), Día de la Batalla de Boquerón (29 de septiembre), Día de la Virgen de Caacupé (8 de diciembre) y Navidad (25 de diciembre).

Fuente: Art.217 del Código de Trabajo de 1993; www.tusalario.org/paraguay/Portada/derechos-laborales/feriados-y-descansos-semanales

Día de descanso semanal

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas consecutivas de descanso por semana. La legislación laboral exige que el día de descanso semanal, en principio, debería ser el domingo para todos los empleados. Ambas partes podrán reprogramar las 48 horas de trabajo semanales en otra forma de las 8 horas diarias, para disfrutar del descanso semanal desde el sábado al mediodía. Con este fin, las horas diarias adicionales no cuentan como horas extras.

El Código del Trabajo exige que las horas diarias de trabajo de los trabajadores se dividan en al menos dos partes iguales (teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y las necesidades de los trabajadores) con un intervalo de descanso de al menos 30 minutos. Los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos no pueden estar obligados a trabajar más de 12 horas diarias sin descanso de una hora y media durante la jornada laboral. El descanso diario normal es de 10 horas.

Para las trabajadoras domésticas, el descanso diario es de 12 horas para las trabajadoras que no viven en el lugar de trabajo y de 10 horas para las trabajadoras domésticas que viven en el hogar donde trabajan, además de dos horas para tomar las comidas.

Fuente: Arts. 154(a). 200, 205, 212, 213 y 215 del Código de Trabajo 1993

04/13 Seguridad laboral

Convenios de la OIT

Convenio 158 (1982) sobre la finalización del empleo

El Convenio 158 no fue ratificado por Paraguay.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las preguntas de esta sección miden conceptos como seguridad, flexibilidad o la precariedad de la relación laboral. Aunque no se menciona claramente en una sola convención (indemnización por despido y el requisito de notificación se proporcionan en la finalización de la relación Convenio Nº 158). Sin embargo, las mejores prácticas en el campo requieren que los empleados estén provistos de un contrato de trabajo escrito, los trabajadores con contratos de duración determinada no podrá ser contratado para labores de naturaleza permanente, un período de prueba razonable (lo ideal es inferior o igual a 6 meses) puede seguir para evaluar la idoneidad de un empleado, un plazo de preaviso deberá ser especificado en el contrato de trabajo antes de la ruptura de la relación de trabajo, y a los trabajadores se les pagará la indemnización por cese de la relación laboral.

Un contrato de trabajo puede ser oral o escrito, sin embargo los trabajadores deben contar con las condiciones laborales escritas en el comienzo de su empleo.

Los trabajadores contratados a plazo fijo no deben ser contratados para tareas permanentes ya que conduce a la precariedad laboral.

Un período de prueba razonable debe ser proporcionado a un trabajador para aprender nuevas habilidades. Un nuevo empleado puede ser despedido durante el período de prueba sin ningún tipo de consecuencias negativas.

El plazo de preaviso razonable, en función de la antigüedad del empleado, puede ser necesario antes de que un empleador pueda terminar la relación laboral.

Los empleadores pueden ser obligados a pagar una indemnización por cese de empleo (debido a la redundancia o cualquier otra razón, excepto por falta de capacidad o mala conducta)

Regulaciones sobre seguridad laboral:

- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)

Contrato escrito

El contrato de trabajo puede ser escrito u oral, se puede especificar para una duración indefinida, por un plazo fijo o para determinados trabajos/servicio. El contrato individual de trabajo puede ser verbal para el servicio doméstico; trabajo accidental o temporal no superior a 90 días; y el contrato para cierta obra cuyo valor no exceda el salario mínimo.

En todos los demás casos, el contrato de trabajo debe ser por escrito y debe contener los siguientes términos: lugar y fecha de ejecución; nombre completo, edad, sexo, estado civil, profesión u ocupación, nacionalidad y domicilio de las partes; tipo de trabajo o servicios que se prestarán y el lugar o lugares de su prestación; monto, forma y plazo de pago de la remuneración acordada; la duración y la división de la jornada de trabajo; proporcionar los beneficios de los empleados como habitaciones, comida y uniformes, si el empleador está obligado a proporcionarlos y las estimaciones de su valor; y los términos acordados entre las partes.

La beca de trabajo, el primer contrato de trabajo y el contrato formal de aprendizaje serán de uso exclusivo de los jóvenes de cualquiera de los siguientes colectivos:

a) Jóvenes, con al menos 33% de discapacidad certificado por la Secretaría Nacional de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS).
b) Jóvenes pertenecientes al 20% de los hogares más pobres del país.
c) Mujeres jóvenes pertenecientes al 30% de los hogares más pobres del país.
d) Jóvenes que son jefes de hogar o núcleo familiar con dependientes, y pertenecen al 30% de los hogares más pobres del país.
e) Los jóvenes cuyas dos últimas ocupaciones hayan sido trabajadoras o trabajadoras del hogar, o hayan estado en dicha ocupación durante más de un año.

Cualquier disposición en el contrato de trabajo que sea contraria a las disposiciones de la legislación laboral se considera nula y sin efecto.

Fuente: Arts.43-49 del Código de Trabajo 1993; Ley núm. 6305, de 7 de junio de 2019, que modifica el artículo 5 de la Ley núm. 4951/2013 "DE INSERCION AL EMPLEO JUVENIL

Contratos de duración determinada

La legislación laboral de Paraguay prohíbe la contratación de trabajadores con contratos a plazo fijo para tareas de carácter permanente. En conformidad con el Código del Trabajo, un contrato de duración determinada puede concluir durante 12 meses para los trabajadores y 60 meses para los empleados. Sin embargo, el plazo máximo de un contrato de duración determinada no está previsto en la ley. La ley todavía requiere que

los contratos de duración determinada pueden ser ejecutados sólo cuando es requerido por la naturaleza accidental o temporal del servicio a realizar o de trabajo a ser ejecutado.

La Ley de Empleo Juvenil del año 2013 ofrece oportunidades de trabajo para jóvenes vulnerables de entre 18 y 29 años de edad. Incluyen a jóvenes trabajadores con 33% de discapacidad, jóvenes varones cuyos hogares están dentro del 20% más pobre en el país, mujeres jóvenes incluídas dentro del 30% de los hogares más pobres del país. Los trabajadores contratados a través de tales contratos no deben exceder el 20% de la mano de obra total de la empresa. Las empresas pueden contratar a los beneficiarios bajo la formación laboral o contrato de aprendizaje y luego bajo el contrato de primer empleo, siempre y cuando las disposiciones anteriores sean aplicables.

Fuente: Arts. 49-50 del Código de Trabajo 1993; ley N°4951 of 2013

Período de prueba

De conformidad con el Código del Trabajo, el período de prueba/ensayo en la etapa inicial del contrato de trabajo tiene como objetivo en el empleador apreciar las habilidades de los trabajadores y el empleador podrá verificar la idoneidad de las condiciones del trabajo contratado. La duración del período de prueba que permite el derecho laboral es:

- 30 días para los trabajadores domésticos y los trabajadores no calificados;
- 60 días para los trabajadores calificados o aprendices; y
- Un período diferente según lo acordado entre las partes para los trabajadores técnicos altamente cualificados, en función del período de trabajo contratado

El trabajador recibe su paga durante el período de prueba de acuerdo con la duración del contrato. Cualquiera de las partes puede rescindir el contrato de prueba sin ninguna responsabilidad. Los trabajadores en período de prueba cuentan con todos los beneficios a excepción de la notificación y la indemnización por despido.

Fuente: Arts.58-60 del Código de Trabajo 1993

Preaviso

El contrato de trabajo finaliza por mutuo acuerdo, por la muerte del trabajador o por discapacidad física o mental; por casos fortuitos o de fuerza mayor; vencimiento del plazo o finalización del trabajo; muerte o incapacidad del empresario; quiebra o liquidación de la empresa; cierre de la empresa o la reducción definitiva de las tareas; agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; despido del empleado por el empleador por causa justificada; jubilación; terminación del contrato declarado por la autoridad competente; y otras causas especificadas en el contrato. Las razones válidas para la terminación unilateral del contrato de trabajo se proporcionan en el derecho laboral.

El derecho del trabajo requiere que el empleador (e incluso a los empleados) debe notificar con previo aviso de despido al empleado antes de terminar su contrato de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo mediante un aviso por escrito o pagar en su lugar. Para terminar un contrato por tiempo indefinido, el plazo de preaviso requerido depende del tiempo de servicio de los trabajadores:

- Preaviso de 30 días para un máximo de un año de servicio (después de la finalización del período de prueba);
- Preaviso de 45 días por más de 1 año y hasta 5 años de servicio;
- Preaviso de 60 días por más de 5 años y hasta 10 años de servicio; y
- Preaviso de 90 días durante 10 años de servicio y más allá.

En caso de que el empleador no pueda proporcionar el plazo de preaviso o no cumpla con los requisitos legales, está obligado a pagar una indemnización en lugar del plazo de preaviso, equivalente al sueldo por el término del aviso. En caso de despido sin justa causa, el empleador debe pagar la indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses.

Durante el período de preaviso, el trabajador continúa trabajando con los mismos términos y condiciones, excepto que el trabajador puede tomarse hasta 2 horas diarias durante las horas de trabajo para buscar un nuevo trabajo.

Fuente: Arts.78-91 del Código de Trabajo 1993

Compensación por despido

El Código de Trabajo establece la indemnización por despido cuando un empleador finaliza un contrato de trabajo por tiempo indefinido debido a ciertas razones especificadas en el artículo 79 del Código del Trabajo.

Dependiendo de la duración del servicio el importe de la indemnización por despido es igual a:

- Un mes de salario para los trabajadores que hayan completado el período de prueba y hasta 5 años de trabajo (después de la finalización del período de prueba);
- Dos meses de salario para los trabajadores con más de cinco años y hasta 10 años de servicio; y
- Tres meses de salario para los trabajadores con más de 10 años de servicio.

Fuente: Arts. 79 del Código de Trabajo 1993

05/13 Responsabilidades familiares

Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

Paraguay sólo ha ratificado el Convenio 156.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

Regulaciones sobre las condiciones de empleo:

- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)

Licencia por paternidad

La ley establece 2 semanas de licencia de paternidad remunerada para los trabajadores de sexo masculino, después de su petición, por el nacimiento de un niño. Esta licencia es pagada por el empleador

Fuente: Art. 13 (b) de la ley N°5508 de Protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna

Permiso Parental

No hay ninguna disposición en la ley sobre el permiso parental remunerado o no remunerado.

Opción de trabajo flexible para los trabajadores con hijos / Equilibrio entre la vida y el trabajo

No se encuentran disposiciones en la ley que apoyen la conciliación entre la vida familiar y el trabajo de los padres o de los trabajadores con responsabilidades familiares.

06/13 Maternidad y Trabajo

Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N º 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

Paraguay no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar excenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

Regulaciones sobre maternidad y trabajo:

- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)
- Ley 1860/50 del Instituto de Previsión Social

Servicio médico gratuito

La Seguridad Social proporciona asistencia médica completa (antes, durante y después del parto) a las mujeres embarazadas, que incluye asistencia médica y hospitalaria gratuita, así como la atención quirúrgica y dental.

Fuente: Art.133 del Código de Trabajo 1993

Trabajo peligroso

De acuerdo con el Código del Trabajo, si hay una amenaza para la salud de una mujer, su hijo no nacido o un niño de pecho, una mujer embarazada o lactando no puede realizar trabajos peligrosos e insalubres, así como horas extraordinarias y trabajo nocturno.

Las trabajadoras embarazadas empleadas en condiciones peligrosas deben ser transferidas a otros puestos con tareas adecuadas de acuerdo con el embarazo, sin reducción de su salario. La transferencia se lleva a cabo a partir de la fecha de notificación del embarazo. Las trabajadoras embarazadas tienen estrictamente prohibido el trabajo que, por su naturaleza, por la condiciones biológicas, físicas, químicas o en las que se lleva a cabo o por la composición de las materias primas involucradas, podría afectar la vida o la salud mental o física de la mujer o su bebé.

Las trabajadoras embarazadas, durante tres meses antes del parto, no deben estar involucrados en el trabajo que requiere esfuerzo físico.

Fuente: Arts. 130-135 del Código de Trabajo 1993

Licencia por maternidad

Las trabajadoras tienen derecho a un máximo de dieciocho semanas de licencia de maternidad, incluyendo 02 semanas de permiso pre-natal. La licencia de maternidad se proporciona cuando la trabajadora presenta un certificado médico que indica la fecha del parto, emitido por el Instituto de Previsión Social del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. La licencia de maternidad se ha incrementado de manera gradual. De octubre de 2015 a octubre de 2016, la licencia de maternidad fue de 14 semanas. A partir del 30 de octubre de 2016, la duración de la licencia de maternidad es de 18 semanas.

La licencia de maternidad se puede extender hasta 24 semanas en caso de complicaciones o si es necesario para la recuperación si la salud de la trabajadora no se restaura después de la maternidad y ella no está en condiciones de volver al trabajo. En caso de parto múltiple, el permiso de maternidad aumenta con una tasa de un mes por niño a partir del segundo hijo.

La Ley 5508 establece un permiso de adopción de 12 a 18 semanas, dependiendo de la edad del niño en el momento de la adopción. Si el niño tiene menos de 6 meses, la licencia de adopción es de 18 semanas. La duración de la licencia se reduce a 12 semanas si se adopta un niño mayor de 6 meses.

Fuente: Art. 11 de la ley N°5508 de Protección de la maternidad y apoyo a la lactancia maternal

Salario

Las trabajadoras tienen derecho a prestaciones monetarias durante la licencia de maternidad.

Este beneficio es proporcionado por la Seguridad Social/Gobierno y es equivalente al salario promedio que la trabajadora recibió hasta el momento del parto. Si la empresa no ha registrado al trabajador en el Instituto de Seguro Social, tiene que pagarle a la trabajadora su salario en el plazo de la licencia de maternidad o de adopción junto con una multa.

El pago de beneficios por el Instituto de Seguro Social también será gradual de la siguiente forma:

i. 50% del salario medio por licencia de 14 semanas: 30 de octubre de 2015 a 29 de abril de 2016
ii. 75% del salario medio por licencia de 14 semanas: 30 de abril de 2016 a 29 de octubre de 2016
iii. 75% del salario medio por licencia de 18 semanas: del 30 de octubre de 2016 al 29 de octubre de 2018
iv. 100% del salario medio por licencia de 18 semanas: a partir del 30 de octubre

Fuente: Art. 12 de la ley N°5508 de Protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna

Protección contra despidos

De acuerdo con el Código del Trabajo, la trabajadora no puede ser despedida durante el período de embarazo y maternidad. Cualquier tipo de advertencias y despidos por el empleador durante este período se considera nula.

De acuerdo con la Constitución, los trabajadores de ambos sexos tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad serán objeto de protección especial, que incluye los servicios de asistencia y las hojas correspondientes de ausencia [descansos], que no serán inferior a 12 semanas. Una mujer no puede despedida durante el embarazo, o el tiempo que dura la licencia por maternidad.

De acuerdo con la Ley N ° 5508, el empleo de una mujer es segura hasta un año después del nacimiento o adopción de hijo.

Fuente: Art. 89 de la Constitución de Paraguay; Arts. 128 y 136 del Código de Trabajo 1993; Art. 12 de la ley N°5508 de Protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna

Derecho a regresar a la misma posición

El Código del Trabajo establece que una trabajadora tiene el derecho a regresar al mismo puesto después de hacer uso de su licencia de maternidad.

Fuente: Art.135 del Código de Trabajo 1993

Lactancia

Las trabajadoras tienen derecho a 90 minutos de pausa para la lactancia durante los primeros 06 meses después de la licencia de maternidad. Este período puede extenderse a siete (07) meses o incluso hasta veinticuatro (24) meses según instrucciones médicas. Durante el período prolongado, la duración de la interrupción se reduce a sesenta (60) minutos por día. Las pausas para amamantamiento / lactancia se suman a las pausas normales que un empleado recibe durante el día laboral.

En el caso de partos múltiples, la duración de las pausas de lactancia se incrementan a sesenta (60) minutos por día desde el segundo hijo.

De acuerdo con la Ley No. 5508, se debe proveer sala de lactancia en las empresas con 30 o más trabajadoras. Esta sala debe estar completamente equipada para garantizar una higiene adecuada y cumplir con las disposiciones de esta ley y las que le otorga el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En virtud de una enmienda de 2019 a la ley, el requisito de que las trabajadoras establezcan salas de lactancia se ha reducido a al menos 10 trabajadoras.

Fuente: Arts. 134 del Código de Trabajo 1993; Arts. 14 y 17-19 de la ley n° 5503 (N ° 5508) de la promoción y protección de la maternidad y el apoyo a la lactancia materna; LEY N° 6453 / MODIFICA Y AMPLÍA LA LEY N° 5508/2015 "PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA

07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo

Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.
Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

Paraguay sólo ha ratificado el Convenio 81.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente

Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)

Obligaciones del empleador

Con el fin de proteger la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores, el empleador está obligado a tomar todas las medidas de precaución. También se requiere al empleador proporcionar un entorno de trabajo saludable.

Los empleadores deben tomar todas las medidas necesarias, incluido el suministro de información, actividades de formación y gestión de riesgos para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo. Todos los trabajadores deben someterse a un examen médico antes de su contratación. Los empleadores también deben garantizar un examen médico periódico libre al menos una vez al año de los trabajadores empleados bajo condiciones de trabajo de no peligrosos; y de cada 6 meses para los trabajadores que realizan tareas peligrosas.

Es obligatorio para el empleador desarrollar un plan de prevención y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el establecimiento de medidas de protección de riesgos laborales en el lugar de trabajo, maquinaria, operaciones, sustancias peligrosas y otros. De acuerdo con la legislación en materia de SST, se requiere que las organizaciones con 150 o más trabajadores tengan un Servicio de Seguridad; un Servicio de Medicina; y un Servicio de Higiene. Las organizaciones con menos de 150 trabajadores deben utilizar los servicios externos.

El empleador también debe garantizar la prestación de un botiquín de primeros auxilios bien equipado; instalaciones sanitarias y dormitorios; agua potable; tiempo de descanso y áreas para comer. El empleador debe proporcionar información sobre la identificación de los productos químicos o biológicos utilizados en el trabajo, sus propiedades peligrosas y las medidas preventivas; detallar las etiquetas y los símbolos; facilitar el acceso a las fichas de datos de seguridad; y proporcionar cualquier otra información útil con respecto a su seguridad y salud.

Los trabajadores también deben seguir y respetar las leyes, reglamentos y órdenes relacionadas con la prevención de accidentes, la seguridad y la higiene del trabajo y abstenerse de cualquier acto que pueda poner en peligro la seguridad de sus compañeros de trabajo, así como de otras personas. Los trabajadores tienen derecho a retirarse de una situación e informar rápidamente a la persona responsable al detectar el peligro inminente o grave para su seguridad o su salud.

En diciembre de 2017 se promulgó una nueva Ley (N° 5804) que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales. La legislación estipula actividades de promoción y prevención encaminadas a mejorar la salud y las condiciones de trabajo de la fuerza de trabajo, protegiéndola de los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. La ley también regula las obligaciones contra las contingencias de accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales.

Fuente: Art. 65 (e), 272 a 275 del Código de Trabajo de 1993; Art. 241 (1 y 2), 271 a 282 y 295 del Decreto N° 14.390 del Reglamento General Técnico de Seguridad en el Trabajo, Higiene y Medicina

Equipamiento gratuito

El empleador deberá proporcionar, cuando sea necesario, equipos adecuados y ropa protectora de forma gratuita con el fin de evitar accidentes y riesgos laborales de los trabajadores. También es un deber del empleador capacitar a los trabajadores sobre la manera de utilizarlos.

Fuente: Art.272 del Código de Trabajo de 1993; §249 (5) del Decreto N ° 14.390 del Reglamento General Técnico de Seguridad en el Trabajo, Higiene y Medicina

Capacitación

El empleador está obligado a proporcionar información sobre los riesgos para su salud y seguridad y organizar la capacitación constante de los trabajadores en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo. Asimismo, debe proporcionar a los trabajadores la formación en el uso de herramientas para prevenir y controlar tales riesgos y para protegerse a sí mismos. El Reglamento General Técnico de Seguridad en el Trabajo, Higiene y Medicina proporciona contenido detallado sobre este tipo de formación.

Los empleadores deben proporcionar a los trabajadores información sobre los riesgos para su seguridad y salud. Los entrenamientos se organizan para todos los trabajadores, especialmente para los recién contratados, para quienes cambian de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica en la realización de su trabajo.

Fuente: Art.276 del Código de Trabajo de 1993; Art. 15 del Decreto N ° 14.390 del Reglamento General Técnico de Seguridad Laboral, Higiene y Medicina

Sistema de inspección de trabajo

El Sistema de Inspección de Trabajo está presente en el país sin embargo no está en línea con los requisitos de la Convención 81. El Ministerio de Justicia y Trabajo organiza un servicio de Inspección especialmente entrenado en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. El Ministerio de Justicia y Trabajo y la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Trabajo tiene una Inspección y Departamento de Vigilancia.

Los inspectores del trabajo están autorizados a entrar libremente y sin previo aviso, a cualquier hora del día o de la noche en los establecimientos sujetos a inspección; pedir los documentos requeridos; proceder a cualquier prueba, investigación o examen. Asimismo, deben proporcionar información y asesoramiento a los empleadores y trabajadores sobre la manera de cumplir con las disposiciones de la legislación laboral
Los inspectores están facultados para proporcionar un límite de tiempo especificado para los cambios necesarios que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones en materia de SST legales. En caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores, el inspector podrá exigir al empleador para aplicar medidas inmediatas.

El Ministerio de Justicia y Trabajo tiene poder para imponer sanciones económicas por violaciones de la legislación laboral y los empleadores tienen el derecho de apelar ante los tribunales laborales.

Fuente: Arts. 391, 398 y 407 a 411 del Código de Trabajo de 1993; Art.1 C81-12 de la Ley Nº 1235 aprueba y ratifica el Convenio Nº 81 de la OIT (Ley N° 1235 adopción de la convención de la OIT C81)

08/13 Trabajo y Enfermedad

Convenios de la OIT

Convenio 102 (1952). Convenios 121 (1964) y 130 (1969) sobre la seguridad social, trabajo y enfermedades profesionales y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

Paraguay no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Sus derechos de trabajo y los ingresos deben ser protegidos cuando usted enferma. La legislación laboral nacional podrá establecer que la prestación por enfermedad no puede ser pagada durante los 3 primeros días de su ausencia.

Como mínimo debe tener derecho a un ingreso durante los primeros 6 meses de enfermedad. Este ingreso debe ser por lo menos el 45 por ciento del salario mínimo. (Los países son libres de optar por un sistema que garantiza el 60 por ciento de los últimos salarios durante los primeros 6 meses de enfermedad o incluso durante el primer año). Usted debe tener derecho a la licencia por enfermedad pagada.

Durante los primeros 6 meses de su enfermedad, no debería ser despedido.

Cada vez que usted está incapacitado debido a una enfermedad profesional o un accidente, usted debe recibir la prestación correspondiente. En el caso de incapacidad temporal o total / discapacidad, un trabajador puede al menos obtener el 50% de su salario promedio, mientras que en el caso de muerte, los sobrevivientes pueden obtener un 40% del salario medio del trabajador fallecido.

Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:

- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)
- Ley 1860/50 del Instituto de Previsión Social

Salario

No existe una disposición clara sobre la licencia por enfermedad, sin embargo la ley señala que la atención médica por enfermedad tendrá una duración de hasta 26 semanas. Teniendo esto en cuenta, la duración de la licencia por enfermedad es de 26 semanas. El beneficio médico puede ser prorrogado por un período adicional de 24 semanas en casos especiales.

La prestación proporcionada durante la licencia por enfermedad es equivalente al 50% del salario medio del asegurado en los últimos cuatro meses al inicio de la incapacidad. Durante los períodos de hospitalización, la cuantía de la prestación se reduce a la mitad si no hay dependientes.

Los trabajadores del sector público y privado, independientemente de su estado contractual, tienen derecho a dos días de vacaciones pagadas cada año para someterse a pruebas de Papanicolaou y Mamografía.

Fuente: Perfil nacional de la ISSA 2017, §1 de la Ley N ° 3803 modificada por la Ley N ° 6211 (QUE OTORGA LICENCIA A TRABAJADORAS PARA SOMETERSE A EXÁMENES DE PAPANICOLAU Y MAMOGRAFÍA)

Seguridad en el trabajo

De acuerdo con el Código de Trabajo, el empleo de un trabajador está asegurado durante el término de su licencia por enfermedad, es decir, 26 semanas.

Fuente: Art. 92 del Código de Trabajo 1993

Atención médica

El Instituto de Seguridad Social (IPS) proporciona beneficios médicos a los trabajadores asegurados. Los beneficios incluyen asistencia general y especializada, hospitalización, medicamentos y prótesis.

Discapacidad/Prestación por lesiones

Los accidentes de trabajo se dividen en cuatro categorías: (i) incapacidad permanente total (ii) incapacidad parcial permanente (iii) incapacidad temporal y (iv) lesión fatal que conduce a la muerte de un trabajador.

En el caso de incapacidad/invalidez permanente total, se paga 30% a 100% de los ingresos medios de los trabajadores asegurados en los últimos 3 años anteriores al

comienzo de discapacidad, según el número de contribuciones y grado de incapacidad.

En el caso de incapacidad parcial, si el grado de invalidez es inferior al 30%, se paga el 60% de los ingresos, según lo dispuesto en la ley. Si el valor de la pensión de invalidez parcial es menor de 30% de pensión de invalidez total, se paga una suma fija de cinco años de pensión.

En el caso de incapacidad temporal, se paga el 75% de los ingresos promedio en los últimos cuatro meses del trabajador asegurado, hasta por 52 semanas.

En el caso de muerte, el 40% de la pensión que recibía o tenía derecho a recibir el trabajador fallecido se le paga a la/el viuda/o (a) de 40 años o más. 20% de la pensión, a cada huérfano menor de 16 años. Si no hay sobrevivientes con derechos como viuda, viudo, pareja o hijos, estos beneficios se pagan a los padres del trabajador fallecido.

Todos los beneficios de sobrevivientes no pueden superar el 100% de la pensión que un trabajador fallecido recibió o debería recibir.

Fuente: Perfil nacional ISSA 2017

09/13 Seguridad Social

Convenios de la OIT

Seguridad Social (estándares mínimos): Convenio 102 (1952). Para obtener varios beneficios con estándares más altos se han establecido los convenios posteriores.
Trabajo y enfermedades profesionales: Convenios 121 (1964),
Invalidez, Vejez y sobrevivientes: Convenio 128 (1967). Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad: Convenio 130(1969). Beneficios de desempleo: Convenio 168 (1988).

Paraguay no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En circunstancias normales, la edad de jubilación no debe ser mayor de 65 años de edad. Si la edad de jubilación se fija en más de 65 años, se debe dar "la debida atención a la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada" y "criterios demográficos, económicos y sociales, que se demostrará estadísticamente". La pensión se puede establecer como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Cuando el jefe de familia ha fallecido, el cónyuge y los hijos tienen derecho a una prestación, expresado como un porcentaje del salario mínimo, o un porcentaje del salario ganado. Esto debe ser por lo menos el 40% del salario de referencia.

Por un período limitado de tiempo, los desempleados tienen derecho a la prestación por desempleo establecido como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Los empleados y sus familiares deben tener acceso a la atención médica mínima necesaria a un costo asequible.

Las prestaciones por invalidez se proporciona cuando una persona no puede participar en una actividad lucrativa, antes de la edad normal de jubilación, debido a una enfermedad crónica no laboral que se traduce en enfermedades, lesiones o discapacidades. La prestación de invalidez debe ser al menos el 40% del salario de referencia.

Regulaciones sobre seguridad social:

- Ley 1860/50 del Instituto de Previsión Social

Pensiones

La ley contempla tanto la pensión de vejez como la pensión anticipada. Para recibir la pensión completa, un trabajador debe haber alcanzado los 60 años de edad (igual para las mujeres) con al menos 1.250 semanas de cotización (en torno a 24 años). Para adquirir la pensión anticipada, la edad requerida es de 55 años con al menos 1.500 semanas (alrededor de 29 años) de las contribuciones. También hay una opción de la reducción de la pensión proporcional con límite de edad de 65 años y al menos 750 semanas de cotización.

La pensión de vejez es el 100% de los ingresos medios de un trabajador asegurado. La pensión mínima mensual de jubilación es de 33% del salario mínimo mensual legal y la pensión máxima de vejez es de 300 veces el salario mínimo diario. La jubilación anticipada es del 80% de los ingresos medios del trabajador asegurado, más el 4% de los ingresos medios por cada año que el asegurado es mayor de 55 años de edad, hasta los 59 años. La pensión proporcional reducida es el 60% del ingreso promedio asegurado en los últimos 36 meses.

Doce pagos mensuales y el bono diciembre se le paga a un trabajador jubilado como pensión de vejez. Estos beneficios se ajustan anualmente de acuerdo a los cambios en el costo de vida y en función de los fondos disponibles.

Fuente: Art. 60 de la Ley 1860-50 del Instituto de Previsión Social; Perfil nacional ISSA 2017

Prestaciones para los dependientes

La ley 1860-50 prevé el beneficio de sobrevivientes a los dependientes incluidos viuda/o que convivió durante al menos cinco años con el fallecido (o dos años en el caso de los niños), los niños menores de 18 años de edad (sin límite de edad si es discapacitado) y los padres (si no hay otros sobrevivientes con derecho). El trabajador fallecido debía tener al menos 750 semanas de cotización. En el momento de la muerte, un trabajador debía tener derecho a recibir pensión de vejez o de invalidez o estar recibiendo una pensión.

La prestación de sobrevivientes es del 60% de la pensión de invalidez o de vejez total del fallecido y se divide por igual entre el/la viudo /a, o compañero menor de 40 años y niños menores de 18. Una suma fija de tres veces la pensión de vejez anual o pensión de invalidez que el fallecido recibía o tenía derecho a recibir se paga a la/el viuda/o o pareja menor de 40 años. En caso de un nuevo matrimonio y la cohabitación, se paga una suma fija de dos veces la pensión de vejez anual o pensión de invalidez que el fallecido recibía o tenía derecho a recibir. La pensión se paga mensualmente más el bono de diciembre, equivalente a un mes de pensión.

Si el trabajador fallecido tenía menos de 750 semanas de cotización, una suma fija de un mes del salario mínimo legal mensual se paga como subsidio de supervivencia por cada año de cotización.

El subsidio de sepelio se paga como una suma fija del 75% del salario mínimo diario legal a la persona que cubre los gastos para el funeral si no hay sobrevivientes elegibles.

Fuente: Art. 62 de la Ley 1860-50 del Instituto de Previsión Social; Perfil nacional ISSA 2017

Seguro de desempleo

No existe ninguna disposición para la prestación monetaria por desempleo de acuerdo con las leyes laborales paraguayas.

Prestaciones de Invalidez

La ley 1860-1850 prevé la prestación de invalidez en caso de accidente no laboral/lesión/enfermedad resultante en invalidez permanente. El trabajador debe ser evaluado con la pérdida de al menos el 30% de la capacidad laboral y tener al menos 150 semanas de cotización si es menor de 55 años de edad; 150 semanas a 250 semanas si tiene de 55 a 59 años; o 250 semanas a 400 semanas si tiene de 60 a 65 años.

La pensión de invalidez es el 50% del salario medio de un trabajador asegurado en los últimos 3 años más el 1,5% por cada 50 semanas de cotización que superen las 150 semanas, hasta el 100%. La pensión mínima mensual de discapacidad es un 33% del salario mínimo legal mensual y la pensión máxima discapacidad es 300 veces el salario mínimo diario.

Doce pagos mensuales y el bono diciembre se le paga a un trabajador jubilado como prestación de invalidez. Estos beneficios se ajustan anualmente de acuerdo a los cambios en el costo de vida y en función de los fondos disponibles.

Fuente: Art. 62 la Ley 1860-50 del Instituto de Previsión Social; Perfil nacional ISSA 2017

10/13 Trato Justo en el Trabajo

Convenios de la OIT

Convenio 111 (1958) enumera los motivos de discriminación que están prohibidos.
Convenio 100 (1952) trata de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Paraguay ratificó ambos Convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo igual salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo es una necesidad, independientemente de su estado civil. Pagar de forma diferenciada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional / lugar de nacimiento u origen social está prohibido. Un sistema de remuneración transparente y claro, con la adecuación de la remuneración a la posición, debe existir también para ayudar a prevenir la discriminación salarial.

No se dispone claramente en los convenios de la OIT. Sin embargo, la intimidación sexual / acoso es discriminación de género.

Su empleador no puede discriminar en contra suya en cualquier aspecto del empleo (nombramiento, promoción, formación y transferencia), sobre la base de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, raza, color, sexo, estado civil, estado, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, origen nacional o social, la extracción, la ausencia temporal por enfermedad, edad, afiliación sindical, discapacidad / VIH-SIDA, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. (Convenios 111, 156, 158, 159 y 183)

Las personas tienen el derecho a trabajar y no puede haber segregación ocupacional en función del género.

Regulaciones sobre trato justo:

- Constitución Política de 1992, de la República del Paraguay
- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)
- Código Penal de Paraguay, 160/97

Igualdad de salarios

La Constitución de Paraguay garantiza la igualdad de remuneración por igual cantidad de trabajo. De acuerdo con el Código de Trabajo, el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre los trabajadores se aplica sin ninguna discriminación por razones de género, nacionalidad, religión, condición social, opinión política y la actividad sindical. La remuneración es la misma para un trabajo de igual valor, duración y eficacia, excepto el salario más alto en base a la antigüedad y el mérito.

Fuente: Art. 92 de la Constitución de Paraguay de 1992; Art.229 del Código de Trabajo 1993

Acoso sexual en el lugar de trabajo

El Código Penal prohíbe el acoso sexual y establece una pena de dos años de prisión o una multa. De conformidad con el Código del Trabajo, el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo de un empleado que está acosando sexualmente a otras personas en el lugar de trabajo. Del mismo modo, un empleado puede rescindir unilateralmente un contrato de trabajo, si él / ella ha sido objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Fuente: Arts.81 y 84 del Código de Trabajo de 1993; Art.133 del Código Penal 160/97

No a la discriminación

La Constitución de Paraguay prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores sobre la base de su origen étnico, de género [sexo], edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales está especialmente amparado.

De acuerdo con el Código de Trabajo, no puede haber ningún tipo de discriminación por motivos de raza, género / sexo, color, religión, opinión política y condición social. Se reforma el artículo 9 del Código del Trabajo que ahora estipula lo siguiente: "El trabajo es un derecho y un deber social y está protegido por el Estado. No debe considerarse una mercancía. Requiere respeto a las libertades y dignidad de quienes la brindan, y se llevará a cabo en condiciones que aseguren la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador, padre o madre de familia.

No podrá establecerse discriminación contra el trabajador por motivos de etnia, nacionalidad, sexo, edad, religión, condición social, preferencias religiosas, políticas o sindicales. El trabajo de las personas con discapacidad está especialmente protegido

La Ley No 6266 tiene por objeto garantizar a cada trabajador un acceso oportuno y de calidad a la atención médica para el cáncer, que incluye la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la detección temprana, el diagnóstico, el tratamiento, la rehabilitación y la salud mental. Todo trabajador privado con cáncer tiene derecho a un empleo decente y a obtener la licencia necesaria para el tratamiento. Las actividades asignadas del paciente con cáncer deben ser consistentes con las peculiaridades inherentes a la enfermedad.

La Ley No 5777 garantiza el derecho al trabajo decente, la seguridad social y establece las políticas y estrategias para la prevención de la violencia contra la mujer y la igualdad de hombres y mujeres, mecanismos de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, tanto en el público como en el público. Esferas privadas.

Cualquiera de las siguientes acciones en el lugar de trabajo se considera discriminación contra la mujer:

- Descalificaciones humillantes;
- Amenazas de despido o despido injustificado;
- Despido durante el embarazo;
- Alusiones a la vida privada que implican una exposición indebida de su privacidad;
- La imposición de tareas fuera de sus funciones;
- Servicios laborales fuera de horario que no están de acuerdo;
- Denegación injustificada de licencias por enfermedad, maternidad o vacaciones;
- Estado civil, familia, edad y apariencia física, incluida la obligación de hacerse la prueba del VIH / SIDA y la prueba de embarazo.
- Evitar que las mujeres accedan a la oficina

LEY N ° 6339 regula el empleo a tiempo parcial en Paraguay. Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de acuerdo con las disposiciones de la Ley 6339 y el Código del Trabajo.

Fuente: §88 de la Constitución de Paraguay 1992; §09 del Código del Trabajo de 1993; §1 y 21 de la Ley No 6266 / DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS PERSONAS CON CÁNCER; §1, 3, 4 (m), 5 (d), 6 (g) de la Ley no 5777 DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES, CONTRA TODA FORMA DE VIOLENCIA

Igualdad de trato de las mujeres en el trabajo

Las mujeres pueden trabajar en las mismas industrias de los hombres ya que no existe ninguna disposición restrictiva que pueda ser ubicada en la ley. De acuerdo con la Constitución, todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo legal, libremente elegido y realizarlo en la dignificación y condiciones justas.

Fuente: Art. 86 de la Constitución de Paraguay 1992

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)
Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

Paraguay ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

Regulaciones sobre menores y jóvenes:

- Constitución Política de 1992, de la República del Paraguay
- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)

Edad mínima para el empleo

La edad mínima para trabajar es de 15 años, excepto en el caso de una empresa familiar, siempre que el trabajo no ponga en peligro la vida, la salud o la moralidad de los niños. Los menores de edad entre los catorce a dieciocho años pueden ser empleados en empresas no industriales bajo las siguientes condiciones: deben haber completado la educación obligatoria; deben tener un certificado médico que acredite la capacidad física y mental para hacer el trabajo; deben trabajar durante el día y en tareas livianas y no peligrosos; deben tener la autorización del representante legal; no deben trabajar más de cuatro horas al día y 24 horas a la semana (para los niños que asistan a la escuela, las horas de trabajo diarias son de 2 horas); y no deben trabajar los domingos y festivos.

Los menores de edad entre las edades de 15-18 años deben tener su acta de nacimiento; certificado anual de buena salud con ellos y deberá ser autorizada por el representante legal de participar en el trabajo. Sus horas de trabajo deben limitarse a 6 horas al día y 36 horas a la semana. Por otra parte, no deben ser empleados en trabajos peligrosos para la vida, la salud y la moral. Estos jóvenes trabajadores no pueden ser empleados por la noche (10 p.m.-06 a.m.)

La edad de educación obligatoria es de 15 años en Paraguay.

Fuente: Arts.119-127 del Código de Trabajo 1993; Art.32 de la Ley General de Educación (Nº 1264) de 1998

Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años. Los aprendices también se puede iniciar desde la edad de 18 años. El empleo de niños menores de 18 años está prohibido en trabajos como la venta de bebidas alcohólicas; tareas que podrían afectar la moral de los niños; trabajar en tareas que impliquen viajes; trabajos peligrosos o insalubres; trabajar de noche; y trabajar más allá de las horas de trabajo normales. La lista de trabajos peligrosos para la Infancia (Decreto 4951) prohíbe a los niños menores de 18 años de trabajar en 26 clasificaciones generales de trabajo, incluyendo el trabajo con herramientas peligrosas, sustancias tóxicas, la ganadería, la exposición prolongada a condiciones climáticas extremas (ruido, temperaturas), el trabajo nocturno (7 p.m.-07 a.m.), modelando con imágenes eróticas, trabajo en espacios confinados o en alturas o bajo el agua, trabajo de la seguridad pública y privada, cuidado de enfermos, trabajo en el transporte público, áreas públicas, minas y el servicio doméstico.

Fuente: Arts. 119-127 del Código de Trabajo de 1993; lista de trabajos peligrosos para los niños, el Decreto N ° 4951

12/13 Trabajo Forzoso

Convenios de la OIT

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)
Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)
El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

Paraguay ratificó los convenios 29 y 105.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

Reglamento sobre el trabajo forzoso:

- Constitución Política de 1992, de la República del Paraguay
- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)

Prohibición de trabajo forzoso y obligatorio

El trabajo forzoso está prohibido por la Constitución y la legislación laboral permite a todos los habitantes a tener un trabajo legal libremente elegido.

Ley N° 4788 contra la trata tiene por objeto prevenir y sancionar la trata de personas en todas sus manifestaciones, perpetrada en el país y en el extranjero. Asimismo, se pretende proteger y asistir a las víctimas y fortalecer la acción del Estado en contra de este delito. El artículo 36 regula los casos de niños, niñas y adolescentes víctimas de la trata.

Fuente: Art. 86 de la Constitución de Paraguay de 1992; Art. 10 del Código de Trabajo de 1993; §35 de la Ley N° 4788 contra la trata de personas

Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar

Los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo después de haber cumplido con la debida notificación a su empleador. Para más información sobre esto, por favor consulte la sección sobre seguridad en el empleo.

Fuente: Art.87 del Código de Trabajo 1993

Condiciones de trabajo inhumanas

El tiempo de trabajo puede extenderse más allá de las horas normales de trabajo de cuarenta y ocho horas a la semana y ocho horas al día. Sin embargo, el total de horas de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias no deben exceder de once horas al día. El máximo de horas de horas extras son 3 horas al día y 9 horas a la semana.

Para más información sobre esto, por favor consulte la sección sobre compensación.

Fuente: Arts.193-211 y 234 del Código de Trabajo 1993

13/13 Derechos Sindicales

Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización: Convenio 87 (1948)
Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva: Convenio 98 (1949)

Paraguay ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

Regulaciones sobre sindicatos:

- Constitución Política de 1992, de la República del Paraguay
- Código del Trabajo de 1993 (Ley N º 213)

Libertad para afiliarse a un sindicato

La Constitución y la legislación laboral prevén la libertad de asociación y permitir a los trabajadores y empleadores a unirse y formar sindicatos. Este derecho está regulado por el Código de Trabajo.

La Constitución de Paraguay establece que todas las personas tienen la libertad de asociarse o sindicarse a sí mismos con fines legales y nadie está obligado a pertenecer a una asociación específica. La ley reglamentará la forma de los colegios de profesionales. La Constitución establece, además, que los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos sin autorización previa. Los empleadores gozan de una igual libertad de organización. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Para el reconocimiento de un sindicato, será suficiente registrarlo con el órgano administrativo competente. Para la elección de las autoridades y para el funcionamiento de los sindicatos, se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, que también garantice la estabilidad del dirigente sindical. Asociaciones secretas, miembros de las Fuerzas Armadas, paramilitares y miembros de las fuerzas policiales están exentos de este derecho.

La legislación laboral otorga a los trabajadores y a los empleadores, sin distinción de sexo o nacionalidad y sin autorización previa, el derecho de constituir las organizaciones con el objetivo de estudiar, defender, promover y proteger los intereses profesionales, así como la mejora de los asociados en el desarrollo social, económico, cultural y moral.

Los miembros del sindicato tienen la libertad de elegir a sus representantes y de formular su programa de trabajo. Podrán elaborar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, siempre que no sean contrarios a las leyes vigentes y al orden público. La carta fundacional debe incluir el lugar y fecha de la asamblea constituyente; nombres, número de cédula de identidad, edad, estado civil, nacionalidad y ocupación o profesión de los miembros presentes; nombre del sindicato; dirección; objetivo, y cómo va a ser dirigido y administrado.

Los sindicatos deben registrarse en el Ministerio mediante la presentación de la copia original certificada de la carta de fundación; una copia de los estatutos, aprobados por la asamblea, y una lista de los miembros fundadores y sus firmas. La autoridad administrativa deben registrar el sindicato dentro de los 30 días siguientes a la presentación de todos los documentos requeridos.

A los empleadores y sindicatos de los trabajadores no se les permite intervenir en los asuntos de los demás.

Fuente: Arts.42 y 96 de la Constitución de Paraguay de 1992; Arts.283-302 del Código de Trabajo 1993

Libertad de negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva está reconocido en la Constitución, regulada por el Código de Trabajo.
La Constitución del Paraguay establece que los sindicatos tienen derecho a promover acciones colectivas y a concertar acuerdos sobre las condiciones de trabajo. El Estado favorece las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y concertación social. El arbitraje es opcional.

El acuerdo de negociación colectiva incluye todo acuerdo escrito sobre las condiciones de trabajo entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra parte, uno o más representates de los trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de trabajadores debidamente elegidos y autorizados por ellos, a fin de establecer las condiciones de trabajo. Un convenio colectivo de trabajo normalmente proporciona mejores beneficios para el trabajador que las previstas en la ley. Si un convenio tiene disposiciones que sean menos favorables que las previstos en la ley, no se puede cumplir.

El convenio colectivo se redacta por triplicado; uno por cada parte y el tercero, se somete a la aprobación y registro en el órgano de administración del trabajo. Se convierte legalmente en vigor después de su aprobación y registro ante el órgano administrativo, a petición de cualquiera de las partes.

Un convenio colectivo puede concluir por un período de tiempo definido o indefinido. Es, total o parcialmente, revisable cada dos años a petición por escrito de cualquiera de las partes. El convenio termina por mutuo consentimiento de las partes, por las razones acordadas y por caso fortuito o fuerza mayor. Cualquiera de las partes puede terminar el convenio por tiempo indefinido mediante notificación por escrito a la otra, con una notificación de treinta días. Las disposiciones de los convenios colectivos son aplicables a todas las personas que trabajan en la empresa, ya sean miembros o no del sindicato. Los convenios colectivos también especifican su ámbito de aplicación

Se ha establecido el Equipo Nacional de Estrategia País (ENEP), creado en 2014, para promover el diálogo social como una estrategia para fortalecer las instituciones, lograr un desarrollo inclusivo y sostenible y luchar contra la pobreza extrema. Se trata de un foro tripartito con 42 miembros en total. Hay miembros del sector social (incluyendo los sindicatos), el sector empresarial y empresarial, el sector académico, científico y cultural, así como el Gobierno (rama ejecutiva).

El ENEP es un órgano consultivo del Poder Ejecutivo y participó activamente en la construcción del Plan Nacional de Desarrollo (PND) Paraguay 2030. Apoya la

instalación, comunicación, apropiación e implementación del PND Paraguay 2030 en diversos sectores de la sociedad, en A fin de garantizar su aplicación como política de Estado con objetivos de corto, medio y largo plazo.

Fuente: Art. 97 de la Constitución de Paraguay de 1992; Arts. 326-349 del Código de Trabajo 1993; Decreto N ° 1732/2014 por el que se establece el ENEP

Derecho a huelga

El derecho de huelga (y lockout) está consagrado en la Constitución y regulado por el Código de Trabajo. El Código del Trabajo no impone restricciones excesivas al derecho de huelga.

La Constitución de Paraguay establece que todos los trabajadores de los sectores público y privado tienen derecho a recurrir a la huelga en el caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de lockout en las mismas condiciones. El derechos de huelga y lockout no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de la policía. La ley regula el ejercicio de estos derechos, para que no afectan a los servicios públicos indispensables para la comunidad.

Una huelga es una suspensión temporal del trabajo colectivo y concertada por iniciativa de los trabajadores de manera directa. La huelga pacífica sólo se permite después de que todos los métodos de negociación, conciliación y arbitraje fallan.

El acuerdo de huelga, el contenido del acta, las firmas de los asistentes a la Asamblea, y la designación de negociadores o miembros del comité de huelga se proporcionarán a la autoridad competente al menos setenta y dos horas antes de la fecha de inicio de la huelga. En el mismo tiempo, se debe comunicar al empleador la huelga, quienes son los negociadores o los miembros del comité de huelga, los objetivos de la huelga y su duración.

Una huelga es considerada ilegal cuando el propósito o fin no esté relacionado con la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores; cuando se declara o se mantiene por razones estrictamente políticas, o está dirigida directamente a coaccionar a los poderes del Estado; cuando los trabajadores de los servicios públicos esenciales no garantizan los servicios mínimos esenciales para la población; y si la negociación colectiva está en proceso.

El contrato de trabajo de los huelguistas se suspende durante el período de huelga. Así que el empleador no está obligado a pagar el sueldo durante este período. Si las partes llegan a un acuerdo para poner fin al conflicto después de la huelga, pueden estar de acuerdo en la recuperación total o parcial de los salarios no pagados durante la huelga, y la recuperación total o parcial de las horas de trabajo perdidas. Los empleadores tienen prohibido contratar a trabajadores para reemplazar a los huelguistas.

Fuente: Art.98 de la Constitución de Paraguay 1993

DECENT WORK QUESTIONNAIRE

DECENTWORKCHECK.ORG

Compara

DecentWorkCheck Paraguay es un producto de WageIndicator.org
www.tusalario.org/paraguay

Significa que la ley nacional está bien
Significa que la ley nacional no está bien

01/13 Trabajo y Salarios

		NR	SI	No
1.	Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales			
2.	Me pagan en forma regular *(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)*			

02/13 Compensación

3.	Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación *Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias*			
4.	Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno			
5.	Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal			
6.	Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación			

03/13 Vacaciones

7.	¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*		1 2	3 4+
8.	Me pagan los días festivos y religiosos			
9.	Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana			

04/13 Seguridad laboral

10.	Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo			
11.	Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente *Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes*			
12.	Mi período de prueba es sólo de 180 días			
13.	Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)			
14.	Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido			

05/13 Responsabilidades familiares

15.	Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad *Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño*			
16.	Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) *Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.*			
17.	Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares *A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles*			

06/13 Maternidad y Trabajo

18.	Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto			
19.	Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso			
20.	Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas			

**En la pregunta 7, sólo 3 o 4 semanas de trabajo es equivalente a 1 "SI".*

21. Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal

.22 Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo
Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad

.23 Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad

24. Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo

07/13 Salud y Seguridad

25. Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable

26. Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis

27. Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia

28. Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales

08/13 Licencia por Enfermedad

29. Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad

30. Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo

31. Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad

32. Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono

09/13 Seguridad Social

33. Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60

34. Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera

35. Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo

36. Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente

10/13 Trato justo

37. Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación

38. Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo

39. Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: *

- Sexo / género
- Raza
- Color
- Religión
- Orientación política

* *Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.*

Nacionalidad / Lugar de nacimiento	☹	☐	☐
Origen Social / Casta	☺	☐	☐
Responsabilidades familiares / situación de la familia	☹	☐	☐
Edad	☺	☐	☐
Discapacidad / VIH-SIDA	☺	☐	☐
Afiliación sindical y actividades conexas	☺	☐	☐
Idioma	☹	☐	☐
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)	☹	☐	☐
Estado Civil	☹	☐	☐
Apariencia física	☹	☐	☐
Embarazo /Maternidad	☹	☐	☐
40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión	☺	☐	☐

11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años	☺	☐	☐
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso	☺	☐	☐

12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad	☺	☐	☐
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio	☺	☐	☐
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales	☹	☐	☐

13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación	☺	☐	☐

DECENTWORKCHECK.ORG

Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con SÍ. Compara esta cifra con los valores siguientes

	Es el número de SÍ acumulados

La puntuación de Paraguay es 40 veces "Sí" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afiliese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárase bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.