



## PODER LEGISLATIVO

### LEY No. 496

**QUE MODIFICA, AMPLIA Y DEROGA ARTICULOS DE LA LEY 213/93,  
CODIGO DEL TRABAJO**

## **EL CONGRESO DE LA NACION PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE LEY**

**Artículo 1o.-** Modifícanse y ampliánse los artículos 2, 9, 17, 21, 26, 27, 36, 47 inc. b), 74, 81 inc. w), 84 inc. d), 91, 105, 114 inc. c), 119, 120, 121, 122, 123, 124, 127, 128, 130, 131, 134, 135, 153 inc. f) y g), 156, 173, 181, 182, 185, 188, 189, 194, 196, 198, 204, 205 inc. c) y d), 218, 229, 232 inc. a), 254, 257, 267, 283, 284, 291 inc. c) y g), 297 inc. b), c) y d), 300, 301, 318, 321, 322, 329, 333, 352 inc. e), 362, 363, 364, 366, 368, 376 inc. c), d) y e), 378, 379, 381, 385, 386, 388, 389, 398 y 412 de la Ley 213/93, Código del Trabajo, que quedan redactados como sigue:

**\*Art. 2o.-** Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código:

a) Los trabajadores intelectuales, manuales o técnicos en relación de dependencia y sus empleadores;

b) Los profesores de institutos de enseñanza privadas y quienes ejerzan la práctica deportiva o profesional;

c) Los sindicatos de empleadores y trabajadores del sector privado;

d) Los trabajadores de las empresas del Estado y de las empresas municipales productoras de bienes o prestadoras de servicios.

Los demás trabajadores del Estado sean de la Administración Central, de las Municipalidades o Departamentos, serán regidos por ley especial".

**\*Art. 9o.-** El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social".

**\*Art. 17.-** Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección y dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuera la clase de ella".

**\*Art. 21.-** Trabajador es toda persona física que ejecuta una obra o presta a otro servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar a su trabajo un ayudante o auxiliar, el empleador de aquél lo será igualmente de éste previa conformidad del empleador".



**L E Y No. 496**

**"Art. 26.-** No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contrato ejecuten trabajo en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos y autonomía directiva y técnica o labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra".

**"Artículo 27.-** Son empleados de confianza los que prestan servicios de asesoramiento, o administran dinero o bienes de la empresa. Igualmente reciben dicha calificación, pero sujetos a sus respectivas jornadas con todos los efectos, aquellos que realizan tareas de vigilancia e inspección, y los que, con motivo del trabajo, se enteran de los secretos del empleador".

**"Art. 36.-** Los menores que tengan más de doce años y menos de diez y ocho, podrán celebrar contrato de trabajo, con autorización. La misma podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal del menor.

En los casos en que se contratasen menores de dieciocho años para trabajar, deberán observarse las disposiciones del Código del Menor".

**"Art. 47.- inc. b)** Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres embarazadas o en período de lactancia y los menores de dieciocho años;"

**"Art. 74.-** La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo que no se ajuste a las causas determinadas por la Ley, dará derecho al trabajador al reintegro a su trabajo con el pago de los salarios caídos.

En caso de negativa del empleador, el hecho será considerado como despido por causa injustificada, legalmente indemnizable".

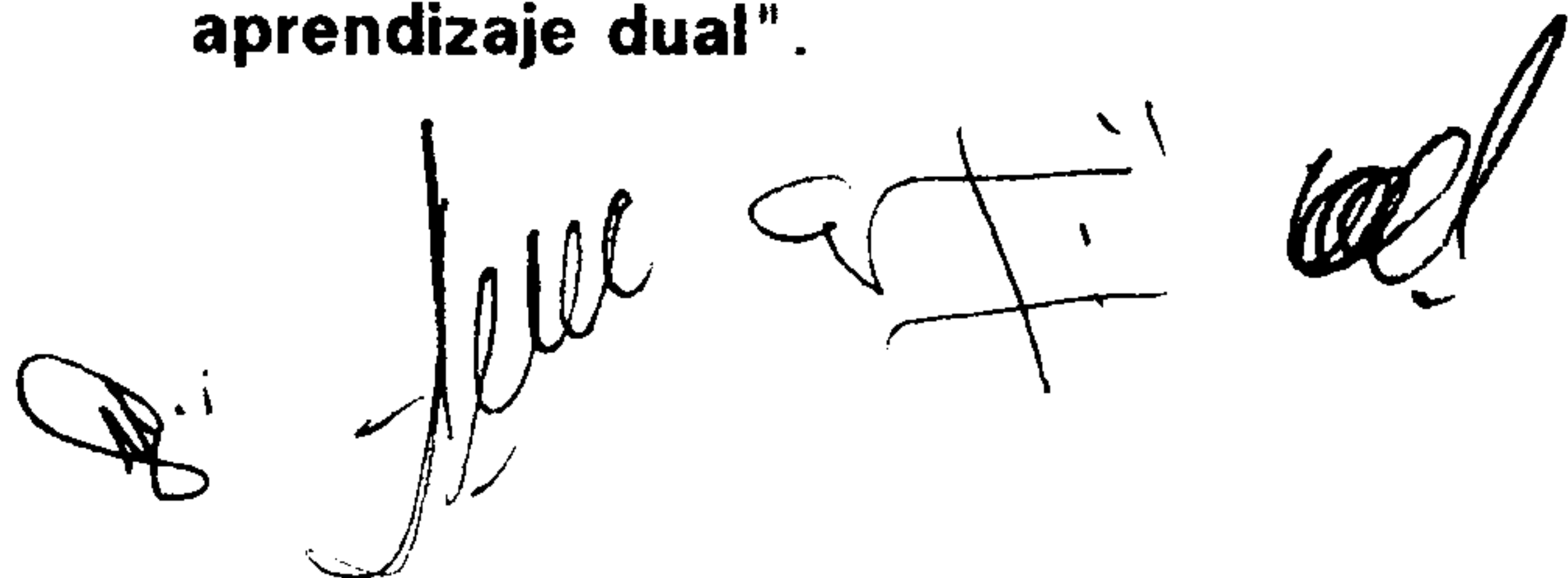
**"Art. 81.- inc. w)** Los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico".

**"Art. 84.- inc. d)** Los actos de violencia, acoso sexual, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquél dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, sus padres, hijos o hermanos;"

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

En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derechos a la indemnización mediante la sola acreditación del vínculo. Si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparado al cónyuge supérstite, la concubina o el concubino que hubiera vivido públicamente con el trabajador, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento".

**"Art. 105.-** Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional. De acuerdo con la naturaleza del aprendizaje y para ciertos trabajos, la autoridad competente podrá establecer el monto de un salario mínimo, cuyo monto en dinero en efectivo no podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo. El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual".





**PODER LEGISLATIVO**

L E Y No. 496

**"Art. 26.-** No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contrato ejecuten trabajo en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos y autonomía directiva y técnica o labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra".

**"Artículo 27.-** Son empleados de confianza los que prestan servicios de asesoramiento, o administran dinero o bienes de la empresa. Igualmente reciben dicha calificación, pero sujetos a sus respectivas jornadas con todos los efectos, aquellos que realizan tareas de vigilancia e inspección, y los que, con motivo del trabajo, se enteran de los secretos del empleador".

**"Art. 36.-** Los menores que tengan más de doce años y menos de diez y ocho, podrán celebrar contrato de trabajo, con autorización. La misma podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal del menor.

En los casos en que se contratasen menores de dieciocho años para trabajar, deberán observarse las disposiciones del Código del Menor".

**"Art. 47.- inc. b)** Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres embarazadas o en período de lactancia y los menores de dieciocho años;"

**"Art. 74.-** La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo que no se ajuste a las causas determinadas por la Ley, dará derecho al trabajador al reintegro a su trabajo con el pago de los salarios caídos.

En caso de negativa del empleador, el hecho será considerado como despido por causa injustificada, legalmente indemnizable".

**"Art. 81.- inc. w)** Los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico".

**"Art. 84.- inc. d)** Los actos de violencia, acoso sexual, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquél dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, sus padres, hijos o hermanos;"

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

En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derechos a la indemnización mediante la sola acreditación del vínculo. Si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparado al cónyuge superviviente, la concubina o el concubino que hubiera vivido públicamente con el trabajador, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento".

**"Art. 105.-** Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional. De acuerdo con la naturaleza del aprendizaje y para ciertos trabajos, la autoridad competente podrá establecer el monto de un salario mínimo, cuyo monto en dinero en efectivo no podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo. El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual".

**PODER LEGISLATIVO**

L E Y No. 496

**\*Art. 114.- inc. c)** Por no aprobar los exámenes de enseñanza aprendizaje por parte del empleador, el aprendiz podrá demandar a éste por daños y perjuicios, ante la jurisdicción del trabajo".

**\*Art. 119.-** Los menores que no hayan cumplido quince años de edad no podrán trabajar en empresa industrial pública o privada o en sus dependencias, salvo lo establecido en el artículo siguiente".

**\*Art. 120.-** Los menores de quince años pero mayores de doce podrán trabajar en las empresas en las que estén ocupados preferentemente miembros de la familia del empleador, siempre que por la naturaleza del trabajo o por las condiciones en las que se efectúe no sea peligroso para la vida, salud o moralidad de los menores. Exceptúase también el trabajo en escuelas profesionales, ya sean públicas o privadas, siempre que se realice con fines de formación profesional y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente".

**\*Art. 121.-** Para el trabajo de los menores de dieciocho años será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Presentación de certificado de nacimiento;
- b) Presentación del certificado anual de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;
- c) Autorización del representante legal;
- d) No ser ocupado en empleo peligroso para la vida, la salud o moralidad o que requieran esfuerzos superiores a la capacidad propia de su edad, especificado en leyes o reglamentos;
- e) Que hayan completado la instrucción primaria o que el trabajo no impida la asistencia a la escuela; y,
- f) Que no trabajen días domingos ni en días feriados que la ley señale.  
Los exámenes médicos estarán a cargo del empleador y no ocasionarán gasto alguno a los menores o a sus padres. La readaptación física y profesional de los menores corresponde al régimen de seguridad social".

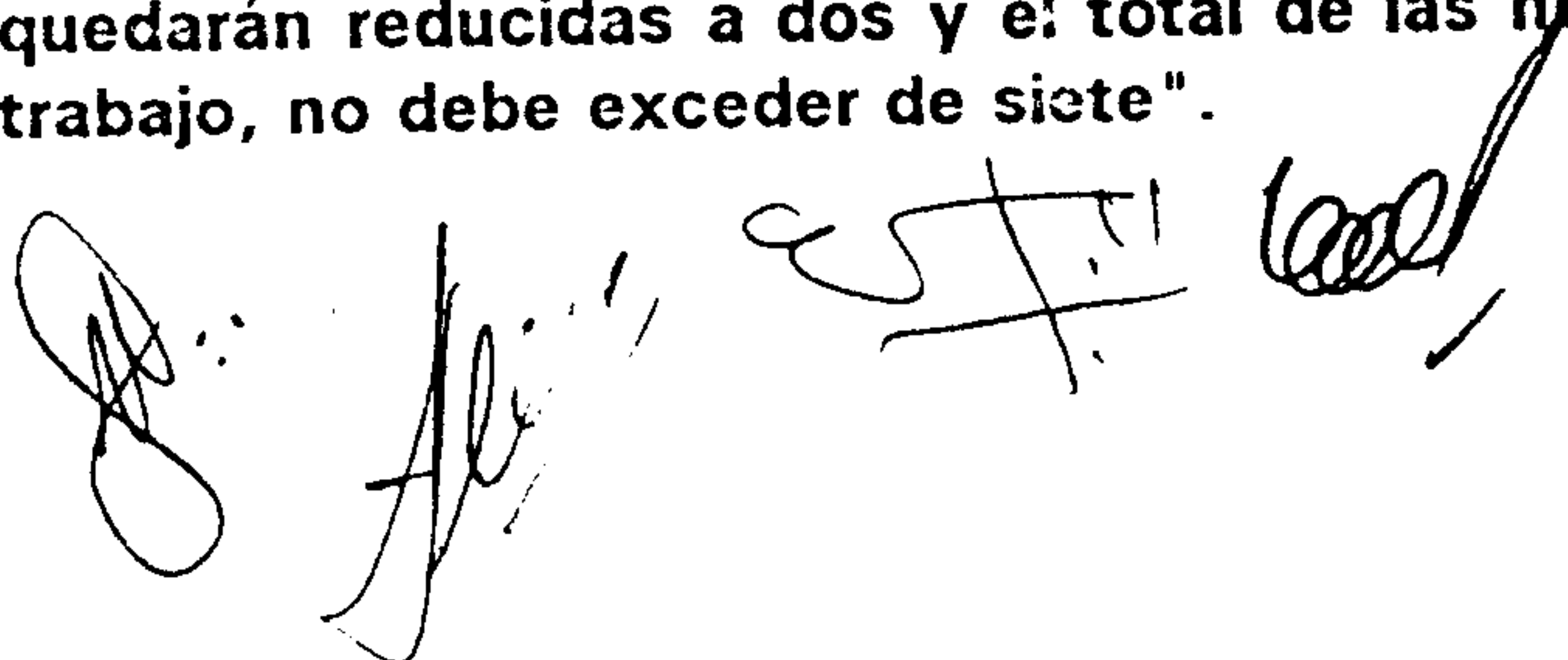
**\*Art. 122.-** Los menores de quince a dieciocho años no serán empleados durante la noche en un intervalo de diez horas que comprenderá entre las veinte a las seis horas.

Se excluye de esta disposición al trabajo doméstico, ejecutado en el hogar del empleador".

**\*Art. 123.-** Los menores de doce a quince años no podrán trabajar más de cuatro horas diarias ni veinte y cuatro horas semanales.

Los menores de quince a dieciocho años no podrán trabajar más de seis horas diarias ni treinta y seis semanales.

Para los menores que todavía asistan a la escuela, las horas diarias de trabajo quedarán reducidas a dos y el total de las horas diarias dedicadas a la escuela y al trabajo, no debe exceder de siete".





**PODER LEGISLATIVO****L E Y No. 496**

**"Art. 124.-** Todo empleador que ocupe a menores o aprendices menores, está obligado a llevar un Libro de Registro en el que hará constar los siguientes datos sobre ellos: nombre y apellido, edad, fecha de nacimiento, domicilio, labor que desempeña, horario de trabajo, fecha de entrada, situación escolar, número de inscripción en el seguro médico, fecha de salida, número y fecha de expedición del certificado de trabajo.

El Libro de Registro, para su validez, deberá tener sus fojas numeradas, selladas y rubricadas por la Dirección General de Protección de Menores, debiendo ser llevado sin enmiendas, raspaduras ni anotaciones entre renglones. El Libro será exhibido a los inspectores u otros funcionarios autorizados, cuando fuere requerido.

En los meses de enero y julio de cada año, el empleador deberá remitir a la Dirección General de Protección de Menores un resumen del movimiento registrado en el mencionado Libro".

**"Art. 127.-** Todo trabajador menor de dieciocho años de edad tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya duración no será inferior a treinta días hábiles corridos".

**"Art. 128.-** En todos los casos en que este Código se refiera al trabajador y empleador, se entenderá que comprende a la mujer trabajadora y empleadora.

Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones".

**"Art. 130.-** Cuando exista peligro para la salud de la madre o del hijo durante la gestación o el período de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos industriales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias".

**"Art. 131.-** A los efectos del artículo anterior, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer embarazada o de su hijo".

**"Art. 134.-** En el período de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Dichos descansos serán considerados como períodos trabajados, con goce de salarios.

Los establecimientos industriales o comerciales en que trabajan más de cincuenta trabajadores de uno u otro sexo, están obligados a habilitar salas o guarderías para niños menores de dos años, donde estos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de trabajo de su padre o madre".

**"Art. 135.-** A partir de la fecha de la notificación del embarazo, la mujer empleada habitualmente en trabajos insalubres, peligrosos o penosos, tiene derecho a ser trasladada de lugar de trabajo, asignándosele tareas compatibles con su estado sin reducción de salario.

Si transcurrido el reposo de maternidad se encontrase imposibilitada para reanudar sus labores a consecuencia del embarazo o parto, tendrá derecho a licencia por todo el tiempo indispensable al restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo".

**"Art. 153.-** inc. f) Pagar el aguinaldo correspondiente; y,

g) Otorgar licencia pre y pos natal a las mujeres embarazadas".

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



**PODER LEGISLATIVO**

L E Y No. 496

a) Desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes; y,

b) Por las causas previstas en el artículo 81 de este Código.

En caso de despido injustificado, el empleador abonará la indemnización prevista en el artículo 91".

"Art. 173.- Los salarios de los trabajadores permanentes, correspondientes a los días de reposo por enfermedad o accidente de trabajo, no cubiertos por subsidio del Instituto de Previsión Social, serán pagados por el empleador hasta un máximo de noventa días".

"Art. 181.- Con excepción de las épocas de lluvias, siembra, cosecha, esquilas, hierras, castración o sanitaciones periódicas, el trabajador tiene derecho a los descansos legales. No obstante, en esos casos se le abonará el importe que correspondiere a las horas extraordinarias trabajadas sin el recargo que establece el artículo 234, salvo que las horas trabajadas durante la semana superen la cantidad de 60 (sesenta), a partir de lo cual corresponderá el pago de horas extraordinarias, con un 50% (cincuenta por ciento) de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Si la intensidad de los trabajos lo requiriese el empleador dispondrá guardias periódicas y alternadas debiendo remunerarse al trabajador".

"Art. 182.- Los trabajadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares tendrán una jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales para las labores normales y permanentes del lugar de trabajo, salvo en caso de accidente, peligros graves que amenacen la existencia de personas, animales o cultivos, reparaciones urgentes de máquinas o lugares de trabajos y, en general, toda circunstancia de fuerza mayor que por sus características especiales exijan la continuidad de las labores hasta superar la contingencia. En circunstancias particularmente graves podrán excederse los límites de las jornadas de trabajo, establecidos en esta ley, debiendo remunerarse en estos casos al trabajador el tiempo excedente en la forma prevista en el artículo anterior".

"Art. 182 (Bis).- En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de doce horas diarias y sin un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada de trabajo.

La división de la jornada de trabajo será objeto de reglamentación especial por la Autoridad Administrativa del Trabajo, según la naturaleza de la actividad rural".

"Art. 185.- El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin abonar indemnización alguna, pagando al trabajador solamente los días de faenas cumplidos y el aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, cuando sobrevengan alguna de las causales contempladas en los artículos 79 y 81".

"Art. 188.- El despido sin causa justificada del trabajador obliga al empleador al pago de una indemnización de conformidad al artículo 91 de este Código, debiendo abonar, además, el importe del preaviso omitido que corresponda de acuerdo a su antigüedad".

"Art. 189.- El preaviso y las indemnizaciones establecidas se pagarán tomando como base el monto del salario mínimo establecido para actividades no especificadas, de la zona o lugar de trabajo, o sobre las remuneraciones convencionales si fuesen superiores al salario mínimo legal".

"Art. 194.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales cuando el trabajo fuere diurno, y de siete horas por día o 42 horas en la semana cuando el trabajo fuese nocturno".

**PODER LEGISLATIVO**

L E Y No. 496

**\*Art. 196.-** La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendido en las jornadas diurnas y nocturnas. Su duración máxima será de siete horas y media y cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno".

**\*Art. 198.-** Cuando el trabajo debe realizarse en los lugares insalubres o que por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas o en turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas. En este caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional, asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, especificará como insalubre o no insalubre la actividad de que se trate. La calificación de insalubridad será mantenida hasta que sea demostrada la desaparición de las causas ante el organismo mencionado".

**\*Art. 204.-** Para los menores de dieciocho años no habrá en caso alguno horas extraordinarias de trabajo, salvo lo dispuesto en el Capítulo V del trabajo rural".

**\*Art. 205.- inc. c)** Los que cumplan su cometido fuera del local donde se halle establecida la empresa, como agentes y comisionistas que tengan carácter de empleado; y,

- d) Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo; tales como las labores del servicio doméstico y el trabajo rural dentro de los límites establecidos en los artículos 181 y 182.

No obstante, las personas a que se refieren los apartados precedentes, no podrán ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias, y tendrán derecho a un descanso mínimo de hora y media que integra la jornada de trabajo. A los efectos de la remuneración el excedente de ocho horas será pagado sin recargo".

**\*Art. 218.-** Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:

a) Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días hábiles corridos;

b) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad dieciocho días hábiles corridos; y,

c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días hábiles corridos.

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

El hecho de la continuidad del trabajo se determina de acuerdo con lo que dispone el artículo 92, inciso c) de este Código.

Será absolutamente nula la cláusula del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse".



## PODER LEGISLATIVO

L E Y No. 496

**"Art. 229.-** Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, impedimento físico, nacionalidad, religión, condición social y preferencia política o sindical.

A trabajo de igual naturaleza, valor, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en productividad y merecimientos".

**"Art. 232.- inc. a)** El pago se efectuará por semana, por quincena o por mes. Excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza de las tareas cuando el trabajador no sea ocupado diariamente, el salario podrá ser abonado al término de cada jornada, semana o quincena. En ningún caso la remuneración diaria del trabajo o jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mínimo mensual por veintiséis días; y,"

**"Art. 254.-** Sobre la base de las investigaciones realizadas, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos, de acuerdo con lo preceptuado en este Capítulo, propondrá la escala de salario mínimo, la que será elevada al Poder Ejecutivo a los efectos de su consideración".

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

**"Art. 267.-** En caso de separación o divorcio de los padres, percibirá la asignación familiar que corresponda a uno de ellos, el progenitor que tenga los hijos bajo su guarda o tenencia".

**"Art. 283.-** La ley reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa el derecho de constituir libremente organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados".

**"Art. 284.-** Todo empleador de actividad privada, el trabajador dependiente y los trabajadores del sector público, salvo las excepciones previstas, gozan del derecho de afiliarse o separarse de su organización sindical".

**"Art. 291.-** Son fines de los sindicatos de trabajadores del sector público, actuando de acuerdo al ordenamiento jurídico y democrático:

c) Presentar a las respectivas autoridades de la institución los pedidos de los agremiados, o reclamaciones relativas a tratamientos de que haya sido objeto cualquiera de estos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar los métodos de trabajos u organización interna;

g) Sostener escuelas, bibliotecas e institutos técnicos, en beneficio de socios o familiares;"

**"Art. 297.- inc. b)** Que la asamblea sea instalada con el quorum mínimo previsto en los estatutos el cual no será inferior a la mayoría absoluta de los asociados con derecho a voto para la primera convocatoria;

c) Que las decisiones sean tomadas con la mitad más uno de los miembros presentes, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente;

y,



**PODER LEGISLATIVO**

L E Y No. 496

d) Que se levante acta firmada por el presidente, el secretario y dos socios designados por la asamblea, cuando menos, la cual expresará el número de los miembros concurrentes, sus nombres y apellidos, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones tomadas. Además se adjuntará la nómina de los asistentes con sus respectivas firmas".

"Art. 300.- Presentados los documentos a que se refiere el artículo 294, la Autoridad Administrativa del Trabajo procederá a la inscripción provisoria del respectivo sindicato, y pondrá de manifiesto por treinta días dichos documentos para que los interesados o la Autoridad Administrativa del Trabajo formulen objeciones dentro de ese plazo. Si no se produjeran objeciones la inscripción se convertirá automáticamente en definitiva. Si éstas se produjeran, se correrá traslado de ella a los postulantes y, evacuado o no éste, se dictará la resolución correspondiente, confirmando o no la inscripción, que será recurrible ante el Tribunal de Apelación del Trabajo, mediante la mera interposición del recurso de apelación ante la autoridad que dictó la misma, dentro de los tres días de la notificación".

"Art. 301.- La inscripción de un sindicato constituido lo inviste de la personería gremial para todos los efectos legales".

"Art. 318.- Gozan de la estabilidad sindical:

a) Hasta once dirigentes de la Comisión Directiva conforme a las siguientes normas:

- Sindicatos de empresas que tengan de 20 a 30 asociados, 3 dirigentes.
- De 31 a 50 asociados, 4 dirigentes.
- De 51 en adelante, 1 cada 30 asociados.

En caso de pluralidad de sindicatos en una empresa, la cantidad total de dirigentes con estabilidad no podrá sobrepasar la señalada, según el número de trabajadores de la empresa, y se utilizará el sistema de representación proporcional calculada en base al registro de trabajadores obrante en la Dirección del Trabajo;

b) Los delegados del sindicato gremial mayoritario, conforme a la proporción prevista en el inciso anterior, en cada local de trabajo donde no exista comité ni sindicato;

c) Hasta tres gestores u organizadores de sindicatos;

d) Hasta cuatro negociadores de contrato colectivo o reglamento interno;

y,

e) Los candidatos a integrar Directivas de Sindicato, Federaciones y Confederaciones".

"Art. 321.- Para despedir a un trabajador protegido por la estabilidad sindical, el empleador probará previamente la existencia de justa causa imputada al mismo, o que la condición invocada de dirigente, gestor o candidato es falsa. Teniendo en cuenta la gravedad de los hechos alegados por el empleador, el Juez podrá suspender preventivamente la prestación de servicio del dirigente, sin perjuicio de pagarle salarios y beneficios al término de la demanda, si ella no prospera".

**L E Y No. 496**

**"Art. 322.-** Los sindicatos, y en su caso las federaciones y confederaciones, deberán comunicar por un medio fehaciente al empleador el nombre de las personas amparadas por la estabilidad sindical y la duración de su mandato. La Autoridad Administrativa competente deberá recibir copia de esta comunicación".

**"Art. 329.-** Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo son comunes o normativas, y compromisorias.

Son cláusulas comunes o normativas las que se refieren al monto de los salarios conforme a la antigüedad, categoría, naturaleza del trabajo, eficacia y duración, los descansos legales eventuales mejorados, especialmente vacaciones, medidas de higiene, seguridad, comodidad, utilización de equipos de protección, y las cláusulas que fuesen necesarias para la finalidad del contrato, estipuladas por las partes. Son cláusulas compromisorias las que regulan las demás relaciones entre los celebrantes y los modos pacíficos de solución de los conflictos colectivos por medio de la mediación y el arbitraje voluntario, con los procedimientos adecuados que también serán previstos.

No será lícito establecer en los contratos colectivos derogaciones a las leyes del trabajo y procedimiento de solución de conflicto, declarado de orden público, ni incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que la sancionada por leyes o reglamentos.

No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas en el contrato colectivo, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores".

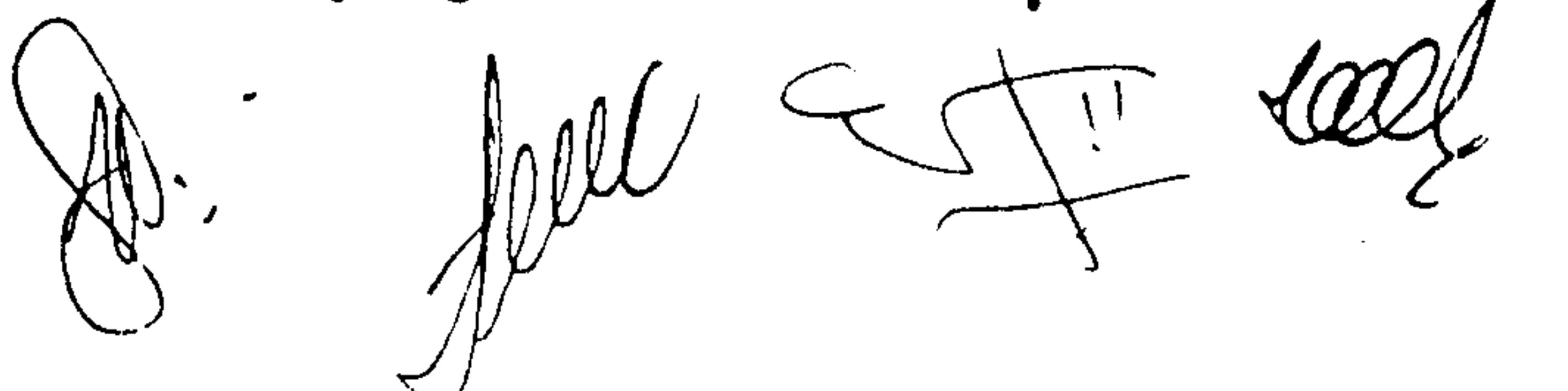
**"Art. 333.-** Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente cada dos años, a petición escrita de cualquiera de las partes que lo hubiesen celebrado, en los términos siguientes: Si lo pidiesen los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuanto menos el 51% (cincuenta y uno por ciento) de la totalidad de los agremiados afectados por el contrato. Si lo pidiesen los empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan como trabajadores el 51% (cincuenta y uno por ciento) como mínimo de los afectados por el contrato.

El empleador podrá pedir la revisión del contrato colectivo antes del vencimiento del plazo de duración o revisión, cuando en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo. En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia del contrato colectivo o su revisión prevista precedentemente. Durante dicho lapso, los trabajadores afectados no podrán ser despedidos sin justa causa.

El procedimiento de revisión será el mismo de formación o el que se hubiese estipulado en el contrato. Si alguna de las partes no lo aceptase en los términos reformados, puede separarse de él, sin perjuicio de la obligación que impone al empleador el artículo siguiente".

**"Art. 352.- inc. e)** Labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los menores de dieciocho años de edad y las mujeres embarazadas o en período de lactancia;"

**"Art. 362.-** Los trabajadores de los servicios públicos imprescindibles para la comunidad, como ser suministro de agua, energía eléctrica y hospitales, deberán asegurar, en caso de huelga, el suministro esencial para la población. Los hospitales deberán mantener activos los servicios de primeros auxilios y todo servicio necesario para no poner en peligro la vida de las personas".





**PODER LEGISLATIVO**

L E Y No. 496

**\*Art. 363.-** Están facultados para declarar la huelga los propios trabajadores del centro de trabajo en la forma indicada en el artículo 298. Si la asamblea decidiera declararla, y en caso de que los trabajadores no estén organizados en sindicatos, nombrarán un Comité de Huelga compuesto de cinco miembros, que se encargará de las negociaciones y de la búsqueda de la solución del conflicto".

**\*Art. 364.-** El acuerdo de declaración de huelga, el contenido del acta y las firmas de los asistentes a las asambleas, así como la designación de los negociadores o los integrantes del Comité de Huelga serán proporcionados a la autoridad competente, con por lo menos setenta y dos horas de antelación a la fecha de inicio de la huelga. Con la misma antelación se comunicará al empleador la declaración de huelga, la nómina de los negociadores por el sindicato o la de los integrantes del Comité de Huelga, los objetivos de la huelga y su tiempo de duración. Desde ese momento quedará instalada una Comisión Bipartita que buscará la conciliación de los intereses".

**\*Art. 366.-** Será declarada ilegal toda huelga declarada durante la vigencia de un contrato colectivo y que no se refiera al incumplimiento, por la parte empleadora, de algunas de las cláusulas de ese Contrato o la ley, salvo las huelgas de solidaridad o huelgas generales".

**\*Art. 368.-** Mientras no sea declarada ilegal una huelga, el empleador no podrá substituir a los huelguistas con otros trabajadores ajenos a la empresa.

En su caso, los huelguistas deberán prever el mantenimiento del número mínimo de trabajadores indispensables para que se sigan ejecutando, exclusivamente, aquellas labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación posterior de los trabajos o la seguridad o conservación de los establecimientos y talleres. La designación de estas labores y la nómina de sus responsables deberán acompañar los recaudos previstos en el artículo 364".

**\*Art. 376.- inc. c)** Cuando los trabajadores de servicios públicos imprescindibles no garanticen los suministros esenciales para la población, definidos en el artículo 362;

d) En la situación prevista en el artículo 366; y,

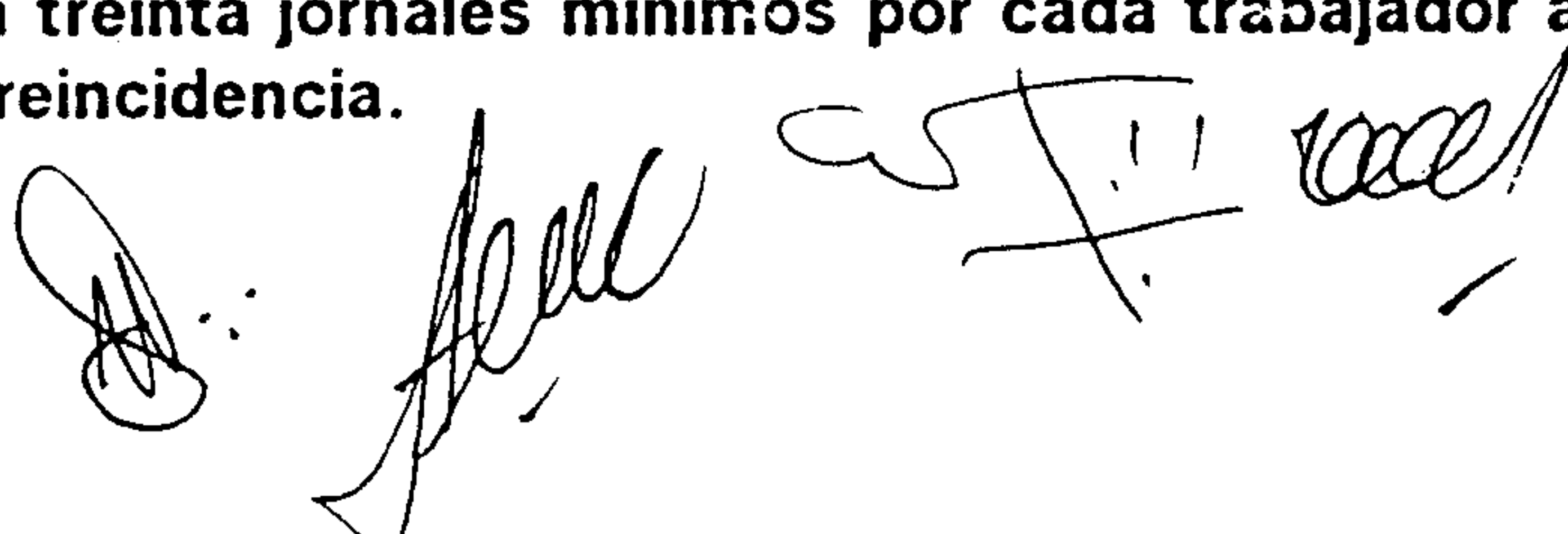
e) En caso de incumplimiento de las formalidades previstas en los artículos 363 y 364".

**\*Art. 378.-** El Juzgado en lo Laboral de Turno será competente para declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga, debiendo pronunciarse dentro de setenta y dos horas".

**\*Art. 379.-** Queda garantizado el derecho de paro para los empleadores, conforme al artículo 98 de la Constitución Nacional".

**\*Art. 381.-** El paro declarado legal por el Juzgado en lo Laboral de Turno, no obliga al empleador a pagar salarios durante su duración. Todo paro ilegal, declarado de igual manera, obliga al pago de salarios durante el tiempo de su vigencia".

**\*Art. 385.-** La falta de cumplimiento de las disposiciones de este Código que carezcan de pena especial, será sancionada con multas correspondientes al importe de diez a treinta jornales mínimos por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.



**PODER LEGISLATIVO**

L E Y No. 496

El incumplimiento de cada obligación legal del empleador con la Autoridad Administrativa del Trabajo será sancionada con multa equivalente de diez a treinta jornales mínimos diarios, por cada trabajador afectado, que será duplicada en caso de reincidencia, sin perjuicio del cumplimiento de la ley".

"Art. 386.- Los empleadores que obligan a los trabajadores a trabajar más tiempo que el que establece este Código para la jornada ordinaria o extraordinaria, en su caso, serán sancionados con multas de diez jornales mínimos por cada trabajador, la cual se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio de que sea pagado el salario extra que corresponda, conforme a la ley".

"Art. 388.- A los empleadores que infrinjan los descansos legales de maternidad o nieguen permisos para la lactancia, se les impondrá multa de cincuenta jornales mínimos por cada trabajadora afectada, que se duplicará en caso de reincidencia".

"Art. 389.- Los empleadores que obligan a los menores de dieciocho años de edad, a realizar labores en lugares insalubres o peligrosos, o trabajo nocturno industrial, serán sancionados con la multa establecida en el artículo anterior.

Al empleador que ocupe a niños menores de doce años, se le impondrá multa de cincuenta jornales mínimos, por cada menor ocupado en contravención a la ley, que se duplicará en caso de reincidencia.

La autorización dada para trabajar por los representantes legales de los menores, en fraude a la ley, constituirá causa de nulidad del contrato de trabajo, y dichos representantes legales serán pasibles de una multa de cincuenta jornales mínimos, por cada menor afectado, que se duplicará en caso de reincidencia".

"Art. 398.- Las sanciones a que se refiere este Título, las impondrá sumariamente la Autoridad Administrativa Competente, previa audiencia del infractor y tomando en consideración las pruebas producidas. Contra su resolución podrá recurrirse ante el Tribunal de Apelación del Trabajo, mediante la mera interposición del recurso de apelación ante la mencionada autoridad, dentro del plazo de tres días de notificada la misma.

En caso de que el infractor consienta la multa y la abone en el plazo de cuarenta y ocho horas, la multa quedará reducida al 50% (cincuenta por ciento)".

**DISPOSICION TRANSITORIA**

"Art. 412.- El derecho de asociación en sindicatos de los trabajadores del sector público, salvo las excepciones constitucionales previstas, se regirá por el Libro III, Título I, Capítulo I, II, III, IV, V, VI y el Título Cuarto, Capítulo I del mismo Libro de este Código, hasta tanto una ley especial regule la materia".

**DISPOSICION FINAL**

"Art. 412 (Bis).- A partir de la vigencia del presente Código quedan derogadas las leyes contrarias y especialmente las siguientes:

Ley N° 729 del 31 de diciembre de 1961;  
Ley N° 388 del 22 de diciembre de 1972;  
Ley N° 506 del 27 de diciembre de 1974;  
La Resolución N° 521 del 8 de agosto de 1982;  
Ley N° 1172 del 13 de diciembre de 1985;  
Ley N° 49 del 13 de octubre de 1992".



# PODER LEGISLATIVO

Hoja No. 12/12

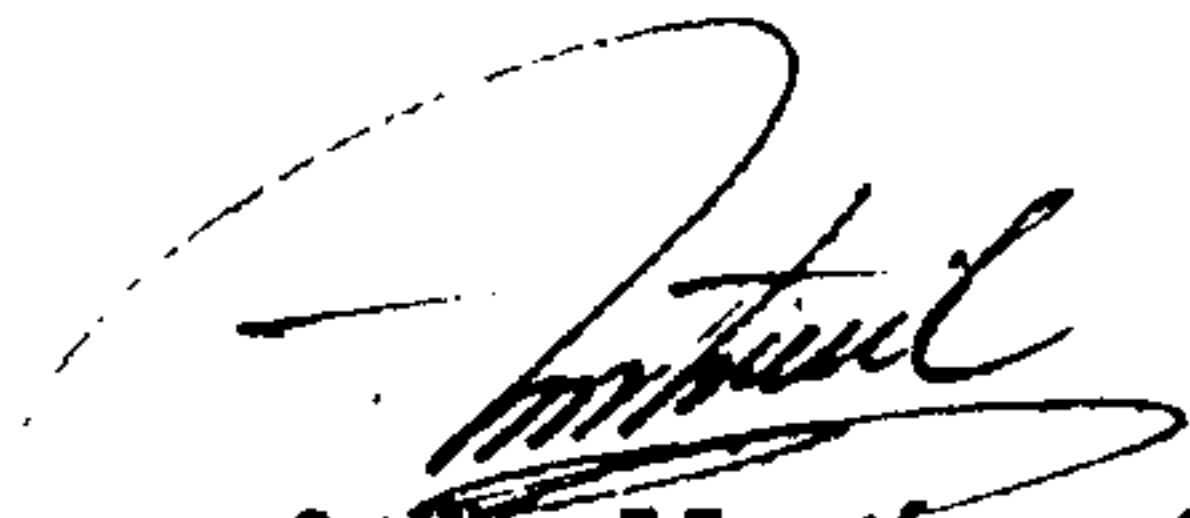
L E Y No. 496

**Artículo 2o.-** Deróganse los artículos 287 y 325 de la Ley 213/93, Código del Trabajo.

**Artículo 3o.-** Procédase a reordenar numéricamente los artículos de la Ley 213/93 Código del Trabajo, así como las concordancias y referencias que correspondan.

**Artículo 4o.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobada por la Honorable Cámara de Senadores el **cuatro de agosto** del año un mil novecientos noventa y cuatro y por la Honorable Cámara de Diputados, sancionándose la Ley el **diecisiete de noviembre** del año un mil novecientos noventa y cuatro.




**Atilio Martínez Casado**  
Presidente  
H. Cámara de Diputados



**Evelio Fernández Arévalo**  
Presidente  
H. Cámara de Senadores



**Mirian Graciela Alfonso González**  
Secretaria Parlamentaria



**Víctor Rodríguez Bujanovich**  
Secretario Parlamentario

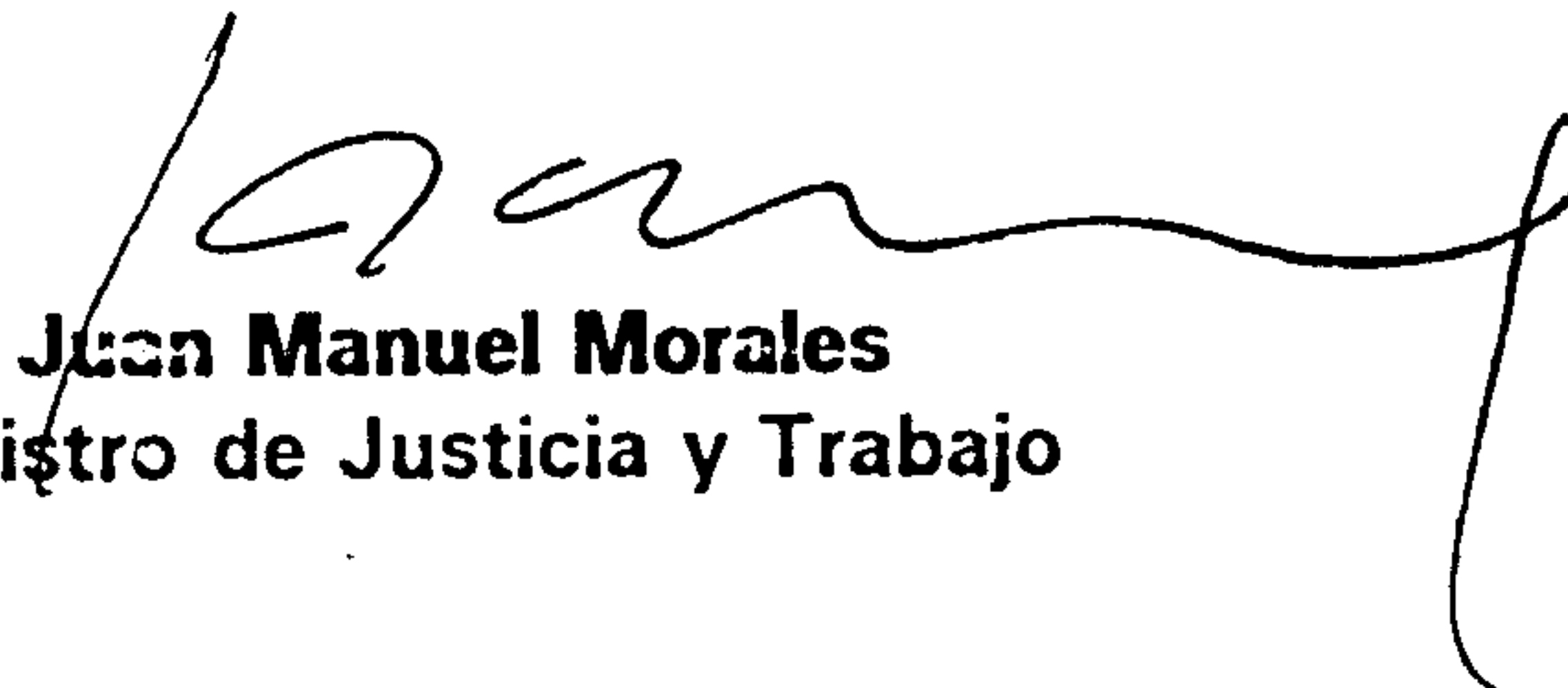
Asunción, *22 de agosto* de 1995

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

**El Presidente de la República**



**Juan Carlos Wasmosy**



**Juan Manuel Morales**  
Ministro de Justicia y Trabajo

**PODER LEGISLATIVO**

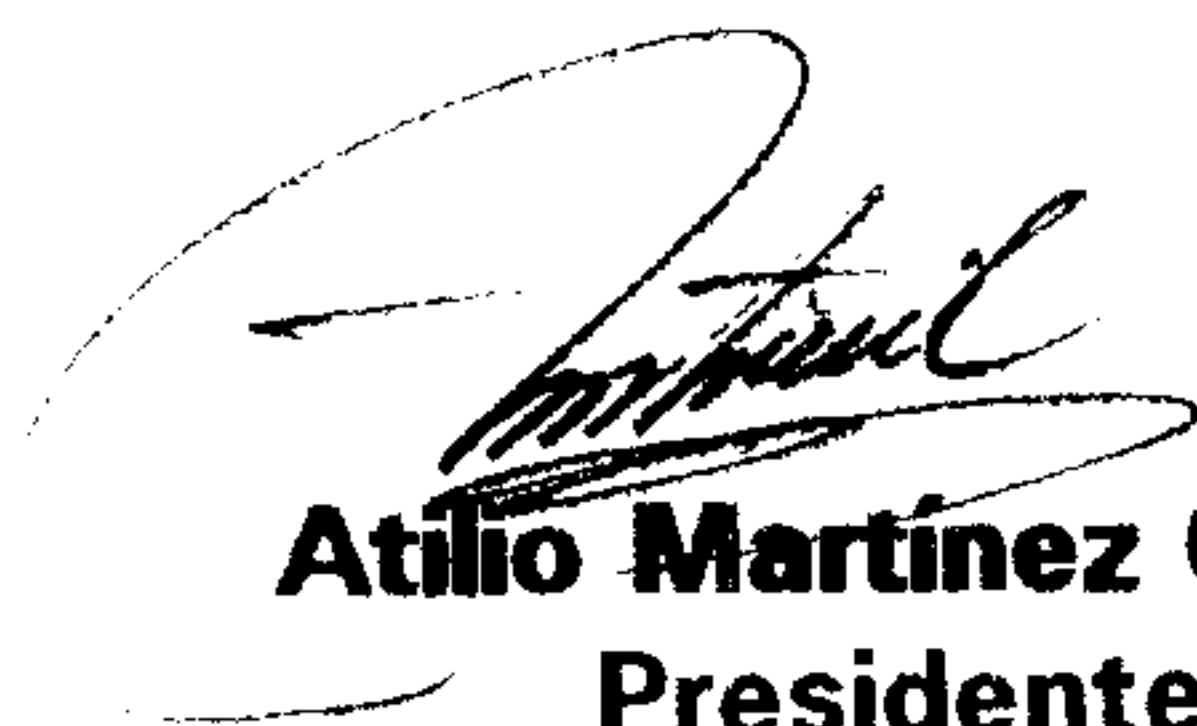
**L E Y No. 496**

**Artículo 2o.-** Deróganse los artículos 287 y 325 de la Ley 213/93, Código del Trabajo.

**Artículo 3o.-** Procédase a reordenar numéricamente los artículos de la Ley 213/93 Código del Trabajo, así como las concordancias y referencias que correspondan.

**Artículo 4o.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobada por la Honorable Cámara de Senadores el **cuatro de agosto** del año un mil novecientos noventa y cuatro y por la Honorable Cámara de Diputados, sancionándose la Ley el **diecisiete de noviembre** del año un mil novecientos noventa y cuatro.



**Atilio Martínez Casado**  
Presidente  
H. Cámara de Diputados



**Evelio Fernández Arévalos**  
Presidente  
H. Cámara de Senadores



**Mirian Graciela Alfonso González**  
Secretaria Parlamentaria



**Víctor Rodríguez Bojanovich**  
Secretario Parlamentario

Asunción, 22 de agosto de 1995

**Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.**

**El Presidente de la República**



**Juan Carlos Wasmosy**



**Juan Manuel Morales**  
Ministro de Justicia y Trabajo